

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL, DECRETO NO. 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA, Y LA POSIBLE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE DICHO DECRETO"

TESIS DE GRADO

OSCAR AARÓN EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN
CARNET 11786-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DECRETO NO. 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Y LA POSIBLE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE DICHO DECRETO"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

OSCAR AARÓN EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARIA ISABEL SALAZAR URRUTIA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ANDRÉS MUÑOZ CIENFUEGOS

Guatemala, 01 de octubre de 2018

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

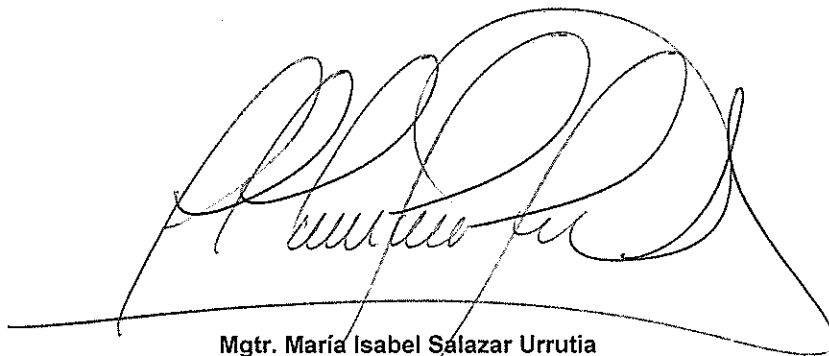
Por medio de la presente me permito dirigirme a ustedes en relación al trabajo de tesis titulado "**ANÁLISIS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DECRETO NO. 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Y LA POSIBLE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE DICHO DECRETO**"; y de acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona como asesora, con el objeto de informar que,

Durante la asesoría se sugirió bibliografía y fuentes electrónicas de reciente publicación, así como entrevistas con expertos en la materia, las cuales fueron atendidas por el estudiante. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis referida se encuentra estructurado conforme a los requerimientos y regulaciones existentes en la Universidad Rafael Landívar.

Por lo anteriormente expuesto, emito DICTAMEN A FAVOR del trabajo de tesis investigado y elaborado por OSCAR AARON EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN, a efecto de que se continúe con los procedimientos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con la designación encomendada por esta Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente



Mgtr. María Isabel Salazar Urrutia

MARIAISABEL SALAZAR URRUTIA

ABOGADA Y NOTARIA

Lic. Andrés Muñoz Cienfuegos
Abogado y Notario

Guatemala 29 de noviembre del 2018

Dr. Rolando Escobar Menaldo
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad Rafael Landívar.

Estimado Dr. Escobar:

Conforme nombramiento, para ser Revisor de Fondo de la tesis de grado: «*ANALISIS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DECRETO No. 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, Y LA POSIBLE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 8 DE DICHO DECRETO*», del estudiante **OSCAR AARON EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN** carné: **1178613** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, rindo el presente informe:

1. He procedido a revisar el documento presentado por el estudiante, de la lectura del referido documento se le sugirió hacer unas mínimas adecuaciones y correcciones pertinentes, las cuales ha entregado satisfactoriamente.
2. Hago constar que el documento final cumple con los presupuestos establecidos conforme la normativa académica vigente.
3. Deseo destacar el esfuerzo académico del trabajo de grado presentado, mismo que indudablemente será un elemento de consulta para la comprensión de los aspectos relativos al procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social.
4. Cumplidos los requisitos tanto de forma como de contenido del trabajo de grado, en mi calidad de Revisor de Fondo y Forma, otorgo **DICTAMEN FAVORABLE** para que el estudiante **OSCAR AARON EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN** pueda solicitar la autorización para la publicación de su tesis de grado.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,


Lic. Andrés Muñoz Cienfuegos
Abogado y Notario





Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante OSCAR AARÓN EMANUEL HERNÁNDEZ GIRÓN, Carnet 11786-13 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07792-2018 de fecha 29 de noviembre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DECRETO NO. 7-2017 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Y LA POSIBLE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 8 DE DICHO DECRETO"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 30 días del mes de noviembre del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

Responsabilidad: *El autor es el único responsable del contenido, análisis y conclusiones planteadas en la presente tesis.*

LISTADO DE ABREVIATURAS

<i>Art.</i>	<i>Artículo</i>
<i>CADH</i>	<i>Convención Americana de Derechos Humanos</i>
<i>CC</i>	<i>Corte de Constitucionalidad</i>
<i>CSJ</i>	<i>Corte Suprema de Justicia</i>
<i>CPRG</i>	<i>Constitución Política de la República de Guatemala</i>
<i>CT</i>	<i>Código de Trabajo</i>
<i>DDHH</i>	<i>Derechos Humanos</i>
<i>IGT</i>	<i>Inspección General de Trabajo</i>
<i>LAEPC</i>	<i>Ley de Amparo, Exhibición Personal, y de Constitucionalidad</i>
<i>Mintrab</i>	<i>Ministerio de Trabajo y Previsión Social</i>
<i>No.</i>	<i>Numero</i>
<i>OIT</i>	<i>Organización Internacional del Trabajo</i>
<i>SCC</i>	<i>Sentencia de la Corte de Constitucionalidad</i>

AGRADECIMIENTOS

A Dios: Por haberme guiado, brindado la sabiduría y sobre todo la bendición para seguir siempre adelante y culminar esta etapa de la vida.

A mi mamá y papá: Por todo el apoyo incondicional, muestras de afecto, creer en mi persona, y por animarme día a día a ser un profesional exitoso.

A mi familia: Por estar presentes cuando más los necesito y por todo el apoyo brindado.

A mi novia: Por apoyarme siempre en las buenas y en las malas; y por ser esa persona que me exhorta a cumplir mis sueños.

A mis amigos: Por incentivarme cada uno a su manera a alcanzar este logro.

A mi asesora: Por acompañarme en este proceso, guiarme y aconsejarme, siempre en beneficio a mi persona con el fin de lograr los mejores resultados.

A la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: Por haberme brindado las mejores enseñanzas no solo académicas sino humanas y por darme la oportunidad de crecer y desarrollarme de forma integral.

DEDICATORIA

A Dios: Por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi mamá: Por ser esa motivación todos los días de mi vida, por creer en mí, por apoyarme incondicionalmente y por exhortarme a no rendirme y siempre perseverar; sin lo cual este logro no fuese posible.

A mi papá: Por ser el mejor ejemplo y guía en todo momento y por jamás haber escatimado esfuerzos para apoyarme a alcanzar este gran logro.

A mi hermano: Por incentivarne a ser una mejor persona y ser el mejor hermano menor.

A mi abuela: A quien la quiero como una madre, por compartir momentos muy significativos, muestras de afecto y apoyarme siempre.

A mi familia: Por siempre apoyarme, por animarme a ser un profesional de éxito, por generar en mí el ánimo de superación y por siempre estar cuando los he necesitado.

A mi novia: Por todo su apoyo durante esta etapa de mi vida, por compartir los mejores momentos y por motivarme día a día a alcanzar este logro y ser un profesional exitoso.

A mis amigos y amigas: Por compartir conmigo y generar muy buenos momentos y motivarme a culminar esta etapa de mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO 1	
DERECHO DE TRABAJO, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES	
1.1 Generalidad sobre el Derecho de trabajo.....	18
1.2 Principios del Derecho de trabajo.....	21
1.3 Fuentes del Derecho de trabajo.....	28
1.4 Elementos personales del Derecho de trabajo.....	30
1.4.1 El trabajador.....	30
1.4.2 El patrono o empleador.....	32
1.4.3 Otros.....	33
1.5 Interpretación de las normas del Derecho laboral.....	33
1.6 Derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.....	34
1.7 Regímenes especiales de trabajo.....	36
1.8 Derecho disciplinario del trabajo.....	37
1.8.1 Faltas y sanciones.....	38
1.9 Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	40
1.9.1 Inspección General de trabajo.....	42
1.10 Organización Judicial.....	44
1.11 Control constitucional de las leyes en Guatemala.....	46
1.11.1 Sistema de control constitucional.....	47
1.11.2 Inconstitucionalidad en caso concreto.....	49
1.11.3 Inconstitucionalidad de carácter general.....	50

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DEL DECRETO NO. 7-2017 (REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO)

2.1 Antecedentes (Análisis del proyecto de ley).....	51
2.2 Análisis sobre el procedimiento administrativo sancionatorio de faltas en materia de Trabajo y Previsión Social.....	53
2.3 Facultades y atribuciones de los Inspectores de Trabajo.....	61
2.4 Fundamentos de la facultad sancionadora de la Inspección General del Trabajo.....	64
2.5 Análisis del importe en concepto de sanciones reguladas en el Decreto 7-2017.....	68
2.6 Efectos de sanciones aplicadas por la inspección de trabajo.....	70
2.7 Destino de los fondos recaudados por el pago de las multas	71
2.8 La jurisdicción como actividad exclusiva de los tribunales de justicia.....	72

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

3.1 Requisitos para el planteamiento.....	75
3.2 Órgano jurisdiccional competente.....	77
3.2.1 Juzgado pluripersonal de primera instancia de faltas laborales.....	78
3.2.2 Acuerdo No. 36-2018 Corte Suprema de Justicia.....	80
3.3 Tramite del procedimiento.....	81
3.4 Actitudes Procesales de las partes.....	82
3.5 Plazos del procedimiento.....	85
3.6 La sentencia.....	87

3.6.1 Clasificación de la sentencia.....	88
3.6.2 Requisitos de la sentencia.....	89
3.6.3 Efectos de la sentencia.....	89
3.7 Medios de impugnación.....	90
3.8 Proceso de ejecución.....	92
3.9 Análisis de expedientes en trámite.....	96
3.10 Análisis comparativo de la ley de lo contencioso administrativo.....	105

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados.....	110
4.2 Discusión y análisis de resultados.....	117
4.2.1 Posible inconstitucionalidad del artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al Código de Trabajo.....	120

CONCLUSIONES.....	127
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES.....	129
-----------------------------	------------

BIBLIOGRÀFIA.....	130
--------------------------	------------

ANEXOS.....	133
--------------------	------------

RESUMEN EJECUTIVO

El Decreto número siete guion dos mil diecisiete del Congreso de la República de Guatemala regula entre otros puntos interesantes, la facultad de imponer sanciones administrativas a la Inspección General de Trabajo, de esa cuenta modifica totalmente el procedimiento para el juzgamiento de faltas laborales que hasta el mes mayo del año dos mil diecisiete se encontraba vigente en Guatemala. Este nuevo procedimiento pretende ser más ágil, sencillo y eficaz, esto con el fin de asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente en Guatemala y aplicar las respectivas sanciones ante el incumplimiento de la misma; lo anterior con el afán de cumplir con lo establecido en los Convenios 89 y 129 de la OIT.

El Decreto en mención regula todo lo relativo a este nuevo procedimiento, el cual se divide en dos fases, una puramente administrativa y la segunda consiste en una fase judicial, es decir ante una autoridad Jurisdiccional. Es importante señalar que el Decreto contiene una norma en la que se establecen los requisitos fundamentales para poder acudir a instancia judicial a promover la nueva figura del contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social; la norma a la que se hace referencia establece un requisito en el que se condiciona a la parte actora a cumplir con lo dispuesto por la Inspección General de Trabajo en sede Administrativa.

Por lo que exigir un requisito de tal magnitud en una norma positiva vigente podría contravenir a las garantías y Derechos de defensa, el libre acceso a tribunales y dependencias del Estado y debido proceso, contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

INTRODUCCIÓN

El tema objeto de análisis corresponde a las reformas del Código de Trabajo introducidas a través del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual entró en vigencia en el mes de julio de dos mil diecisiete. El contenido de dichas reformas, entre otros radica en la implementación de un nuevo procedimiento para sancionar las faltas laborales, así como la facultad de imponer sanciones administrativas a la Inspección General del Trabajo; con ello se pretende adecuar la legislación nacional y cumplir con los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por Guatemala. Específicamente prever y aplicar de manera efectiva sanciones para los casos de violación de las disposiciones legales contempladas en los distintos cuerpos normativos del país, así como generar una cultura de cumplimiento de normas tanto nacionales como internacionales.

El Decreto mencionada consta de trece artículos en los cuales se desarrolla todo este nuevo procedimiento, el cual se divide en dos fases, una administrativa en la cual se impone la sanción que a criterio de la nueva figura del Delegado departamental sea la indicada y la otra judicial en la cual se revisan las actuaciones de la Inspección General de Trabajo y se decide sobre la procedencia o no de la respectiva infracción y/o multa por parte del Órgano jurisdiccional competente.

Existen diversos puntos interesantes de analizar en relación a todo este nuevo procedimiento, desde desafortunados errores de redacción, contradicciones jurídicas, hasta vacíos legales existentes en el mismo, pero en específico y al ser del interés de esta investigación es en cuanto a los requisitos establecidos en el artículo 8 del Decreto en mención, para el planteamiento del denominado procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, es decir la fase judicial dentro del nuevo proceso para sancionar las faltas laborales en Guatemala.

De esa cuenta, se formuló la pregunta de investigación siguiente: ¿Es posible que lo preceptuado en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, relativo al nuevo procedimiento contencioso de Trabajo y Previsión Social,

sea inconstitucionalidad al limitar el derecho de defensa, y de libre acceso a tribunales de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala?

En ese orden de ideas, el objetivo general de la investigación fue analizar el nuevo procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, y la posible inconstitucionalidad contemplada en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República, reformas al Código de Trabajo.

Para el cumplimiento del objetivo general, se planteó como objetivos específicos, desarrollar los conceptos fundamentales y las generalidades del Derecho de Trabajo y sus principios; analizar el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al código de trabajo; Desarrollar y analizar el nuevo proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social; analizar comparativamente la normativa contemplada en la Ley de lo Contencioso Administrativo y lo establecido en el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala y por ultimo determinar si lo preceptuado en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017, contraviene a los principios constitucionales del derecho de defensa, y derecho al libre acceso a tribunales y dependencias del Estado;

Los alcances de la investigación abarcaron en cuanto a aspectos teóricos todo el nuevo procedimiento para sancionar las faltas en materia laboral, es decir desde su fase administrativa hasta la terminación del mismo y en cuanto a aspectos prácticos únicamente aquellos expedientes tramitados en sede judicial en el departamento y municipio de Guatemala

Se fijaron como límites a la investigación el hecho que no existe mayor información ni investigaciones del tema en específico en Guatemala, así como la dificultad de avocarse y poder constatar expedientes en sede administrativa. En la misma línea de ideas el número de expedientes tramitados en sede judicial, ello a raíz de que por ser un procedimiento nuevo, no se cuenta con un registro elevado de procesos. En virtud de lo anterior la investigación se redujo a los procesos tramitados únicamente en sede judicial en los cuales se tiene la posibilidad de analizar todo el trámite desarrollado en sede administrativa.

El aporte de la investigación es analizar y evaluar el nuevo procedimiento sancionatorio de faltas en materia de Trabajo y Previsión Social, contemplado en el Decreto No. 7-2017, con el fin de determinar si con la implementación del nuevo procedimiento se viola y/o limita los derechos y garantías constitucionales del derecho de defensa, libre acceso a tribunales, debido proceso, tutela judicial, los cuales se encuentran relacionados unos con los otros. Es decir que con la presente investigación se pretende contar con un antecedente para determinar la procedencia o no de la acción de inconstitucionalidad en contra del Decreto al que se hace alusión.

Las unidades de análisis que contribuyeron a alcanzar los objetivos fueron leyes internas, e instrumentos internacionales. Dentro de las normativas se encuentran la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Acuerdos 106-2011 y 112-2014 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Tratados Internacionales en materia de Trabajo y Previsión Social, específicamente el 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, el Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo tomo I y II de Guatemala, Sentencias de la Corte de Constitucionalidad, y por supuesto los expedientes judiciales tramitados en el Juzgado pluripersonal de primera instancia de faltas laborales.

Los sujetos objeto la presente investigación fueron aquellos expertos y profesionales dedicados a la materia, específicamente personal de los distintos órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social, dígame Jueces de los Juzgados para la admisión de demandas, Juzgados de primera instancia, Magistrados de sala de apelaciones, y del Juzgado competente para conocer y tramitar el nuevo procedimiento, así mismo el profesional que impone las sanciones en concepto de faltas en la Inspección General de Trabajo en el departamento de Guatemala, y por ultimo abogados litigantes en la materia.

Para el análisis correspondiente y comparación de las unidades anteriormente relacionadas, se utilizaron como dos cuadros de cotejo, también se entrevistó a expertos en la materia del Derecho de trabajo a través de la entrevista como instrumento para obtener el resultado pretendido.

CAPÍTULO 1

DERECHO DE TRABAJO, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

1.1 Generalidades sobre el Derecho de Trabajo.

El Derecho de trabajo es una de las ramas que más cambios ha sufrido a lo largo de la historia, esto por el simple hecho de que las sociedades se encuentran en constante evolución por lo que la legislación laboral debe adecuarse a ello; es por ello que son diversos los autores y tratadistas que definen o abordan esta rama del Derecho. Existen diversos conceptos y nociones del tema, es así que a lo largo del tiempo se ha denominado de múltiples maneras, desde legislación industrial, Derecho obrero, Derecho social, o bien como comúnmente se le denomina hoy en día, Derecho laboral o Derecho de trabajo.

El autor Franco López, define esta rama del Derecho como «Un conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los Derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el Estado»¹

Los autores Martin Valverde y García Murcia, brindan un concepto más completo el cual establece que «El Derecho de Trabajo es un conjunto normativo que nace al calor de la Revolución industrial y de la generalización del trabajo libre y por cuenta ajena, primordialmente para dar respuesta a los problemas jurídicos y sociales («cuestión social») que se generaron, por aquellos años, ante la ausencia de limitaciones y reglas equilibradas en el uso de la fuerza de trabajo.»²

Es importante resaltar de esta definición que el Derecho de trabajo es una consecuencia de la revolución industrial; es decir ese proceso de grandes transformaciones

¹ Franco López, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala, editorial Estudiantil Fénix 2007, 2º edición. Página 20.

² Valverde, Antonio Martin y Joaquín García Murcia. *Tratado practico de Derecho del trabajo, volumen uno*. España, editorial Aranzadi 2008, Pagina 124.

económicas, sociales y tecnológicas, lo cual modifico enormemente todos los aspectos de la vida cotidiana de los seres humanos, ejemplo de ello, la legislación laboral.

Así mismo el autor Cabanellas de Torres, cita en su obra «Compendio de Derecho laboral» al autor Walker Linares, quien indica que el Derecho de trabajo es: «El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica-social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.»³ En la misma línea de ideas el referido autor hace alusión a un concepto de carácter jurídico del autor Krotoschin quien indica: «El conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heterónomas y autónomas), destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación.»⁴

Como se indicó anteriormente es una rama del Derecho que se encuentra en constante evolución, adecuándose a las necesidades sociales y a los factores económicos y sociales de las distintas épocas; sin embargo es importante tener en cuenta que todas las definiciones y/o conceptos poseen características o elementos similares en cuanto lo que es el Derecho de trabajo.

Si bien es cierto, algunas definiciones son más completas que otras todas coinciden en que el Derecho de trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores, esto en relación únicamente al trabajo subordinado realizado *libremente*, es decir al trabajo por cuenta ajena, el cual no es nada más ni nada menos que el trabajo realizado por una persona por su propia voluntad mediante encargo y que al final de la producción o realización se le retribuirá pecuniariamente o bien en especie si fuera el caso, creando así ese vínculo entre quien produce y quien encarga (trabajador - patrono), mediante un contrato individual de trabajo, de esa cuenta surge el elemento característico del Derecho de trabajo, esa retribución pecuniaria, que comúnmente se le denomina como salario.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, 2001, 4^o edición. Página 133

⁴ *ibíd.*, Pagina 134.

Es oportuno añadir ciertas características contempladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, o bien Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual sigue vigente ya que el 1441 introdujo reformas al mismo; de esa cuenta el Derecho de trabajo comprende no solo un conjunto de normas sino también un conjunto de principios y garantías, entre las cuales se pueden enunciar: que es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de equiparar a estos otorgándoles una protección preferente, que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, de aplicación obligatoria o forzosa en cuanto a los Derechos y garantías mínimas que conceden los distintos cuerpos normativos, y por último el Derecho de trabajo constituye una rama del Derecho público, pues al aplicarse debe tomarse en cuenta que el interés social o colectivo prevalece sobre cualquier interés privado.

Doctrinariamente el Derecho de trabajo suele dividirse en ramas, una de las más acertadas a criterio del autor, es la división realizada por el autor español Martín Valverde, quien establece que puede dividirse en lo que es el Derecho individual de trabajo, el Derecho colectivo de trabajo, el Derecho administrativo de trabajo y el Derecho procesal de trabajo. El referido autor hace alusión a que en determinadas ocasiones estas ramas, como lo es la sustantiva y la procesal aparecen sumamente relacionadas, o bien la colectiva y la individual se relacionan al momento de abordar el tema de los centros de trabajo y su organización.⁵

El Derecho de trabajo surge como mecanismo para evitar los abusos cometidos contra la clase obrera, trabajadora y así resguardar los Derechos fundamentales; e independientemente de la rama del Derecho de trabajo que sea, se debe tener muy claro que el fin y/o función del Derecho de trabajo es de proteger al trabajador en todo sentido, tal y como lo expresa el autor Martín Valverde «...protección de la salud laboral, de la intimidad personal, de la dignidad frente a un trato discriminatorio o lesivo de Derechos fundamentales.»⁶ He ahí ese principio de tutelaridad del que se encuentra revestido.

⁵ Valverde, Antonio Martín y otros. *Derecho del trabajo*. Madrid España, editorial Tecnos, 2007, 16^o edición. Página 55.

⁶ *ibíd.*, página 61.

1.2 Principios del Derecho de trabajo

El Derecho de trabajo cuenta con diversos principios que rigen su actuar, pero antes de enunciar cada uno de ellos se cree oportuno dejar claro lo que son en sí los principios del Derecho de trabajo, toda vez que en esta rama en particular, estos adquieren mayor importancia; de esa cuenta se ve en la necesidad de citar al Doctor Canessa Montejo, quien cita en su obra al autor Pla Rodríguez, indicando que los principios son: «Líneas o directrices que informan algunas normas e inspiran directamente 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.»⁷ De esta definición se pueden resaltar tres aspectos fundamentales, y es que en materia laboral los principios pueden ser utilizados para crear nuevas normas, interpretar las normas que ya se encuentran vigentes y por ultimo para resolver aquellas situaciones no contempladas en la Ley.

Estos principios se aplican directamente a las ramas del Derecho laboral por lo que es evidente que son muy diferentes a los principios generales del Derecho y sus otras ramas. Tomando en cuenta lo anterior, entre los principios más importantes del Derecho de trabajo se pueden mencionar los siguientes:

1.2.1 Principio protector o tutelar de los trabajadores

El Derecho de trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, esto significa que el fin o lo que busca esta rama del Derecho es proteger a los trabajadores frente a los patronos, tal y como lo establece el considerando cuarto del Código de trabajo, se busca compensar la desigualdad económica de estos, brindando una protección jurídica preferente ante los patronos.

Es así como el autor Chicas Hernández se refiere a este principio de la siguiente manera «Significa que el juzgador pueda equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo

⁷ Canessa Montejo, Miguel (Comp.) *Manual de Derecho del trabajo*. Guatemala, editorial Serviprensa, 2014, 2º edición. Página 138.

largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos, y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes.»⁸

Es oportuno señalar el criterio de la Corte de Constitucionalidad en relación a este principio, «La tutelaridad del Derecho de trabajo se manifiesta por medio del principio protectorio, instituto que la mayoría de los países mantienen en base al denominado garantismo estatal, en virtud del cual se procura proteger al trabajador para equilibrar sus debilidades frente a la superioridad del empleador»⁹ Es decir que el Derecho de trabajo tiene una característica proteccionista y trata de salvaguardar al trabajador contra los abusos y violaciones del patrono, no dejando en una condición desigual al patrono, sino más bien equiparando a ambas partes en iguales condiciones y derechos.

1.2.2 Principio de irrenunciabilidad

Este principio hace referencia a toda la normativa relacionada al ámbito laboral, y consiste en que todo acto, acción, u omisión que restrinja o atente en contra de los principios, Derechos y garantías del Derecho de trabajo será nulo. El autor Montoya Melgar establece lo siguiente en relación a este principio: «El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de Derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social»¹⁰

Es oportuno señalar que este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala específicamente en el artículo 106, el cual establece que «Los Derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho procesal del trabajo*. Guatemala, editorial Orión, 2009, 9ª edición. Página 22.

⁹ Corte de Constitucionalidad de Guatemala. Gaceta 88. Expediente 76-2008. Sentencia de fecha 30/05/2008. Guatemala

¹⁰ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Madrid, España, editorial Tecnos, 2007, 28ª edición. Página 223.

susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los Derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...»¹¹ El Derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, todas aquellas disposiciones que tiendan a disminuir o tergiversar estos Derechos no deben ser tomadas en cuenta bajo ningún supuesto.

Así mismo este principio se encuentra regulado en el artículo 12 del Código de Trabajo, el cual establece que: «Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los Derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.»¹² En síntesis este principio consiste en que el trabajador no puede disponer, tergiversar, ni renunciar a los Derechos, principios ni garantías establecidas en las diferentes normativas ni mucho menos que el patrono realice actos que atenten contra los mismos, ya que toda disposición, acto, acción, u omisión será nulo de pleno Derecho.

1.2.3 Principio de garantías mínimas sociales

Este principio hace alusión a todos aquellos Derechos, y garantías mínimas que un trabajador debe gozar, es decir que el Estado debe velar por que exista un ordenamiento jurídico que provea al trabajador de ciertos Derechos que tengan como fin la realización

¹¹ Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución política de la república de Guatemala*. Guatemala, 1985. Artículo 106.

¹² Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto No.1441 y sus reformas*. Artículo 12.

económica-social del mismo, sin embargo los mismos se encuentran susceptibles de superación. El cuarto Considerando literal b, del Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica: «El Derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo».¹³

En la misma línea de ideas la Constitución Política de la Republica en el artículo 102, establece ciertas normas mínimas pero fundamentales que todo trabajador debe gozar, y así mismo establece que el Estado debe participar en convenios, tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En síntesis este principio consiste en que toda la normativa laboral vigente, dígase Constitución Política de la Republica, Código de trabajo, reglamentos, pactos colectivos y Convenios Internacionales, son el *mínimum* que un trabajador debe gozar, y que esto se encuentra susceptible de superarse a través de un contrato individual de trabajo o bien a través de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero nunca susceptibles de renuncia o menoscabo o restricción.

1.2.4 Principio de necesidad e imperatividad

Este principio se encuentra relacionado al principio de garantías mínimas sociales toda vez que hace referencia a que el Derecho de trabajo es de aplicación obligatoria o forzosa en cuanto a las prestaciones o garantías mínimas. Es decir que en determinada negociación ya sea colectiva o individual, se deben respetar los principios y normas mínimas reguladas en los diferentes instrumentos legales. Así mismo se evidencia el principio tutelar de los trabajadores, ya que se prevé salvaguardar y proteger al trabajador frente a acciones u omisiones que pretendan restringir o disminuir ciertos Derechos.

¹³ *ibíd.*, Considerando cuarto.

Tal y como lo establece el considerando cuarto del Código de Trabajo, en síntesis este principio limita al principio de autonomía de la voluntad, ya que en contraposición de este, si se deben respetar y plasmar ciertos Derechos y garantías mínimas a la hora de llevar a cabo cualquier negociación, ya sea individual o colectiva y no solo la voluntad de los contratantes o partes.

1.2.5 Principio de realismo y objetividad

Al aplicar el principio de realismo se debe tomar en cuenta la posición económica de las partes, es decir analizar la realidad social del individuo, principalmente del trabajador, quien por lo general se encuentra en una posición económica-social inferior a la del patrono y así tomar una decisión conforme a la equidad. El fundamento de este principio se encuentra regulado se encuentra en el cuarto Considerando, literal d, del Código de trabajo, el cual establece «El Derecho de trabajo es un Derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera q para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes...»¹⁴

Este principio debe ser tomado muy en cuenta por los legisladores al momento de promulgar nuevas disposiciones jurídicas, es decir siempre buscar el bienestar del trabajador y la convivencia pacífica con el patrono. En cuanto al principio de objetividad tal y como lo establece el mismo considerando, la 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.

¹⁴ *Loc. cit.*,

1.2.6 Principio de sencillez o antiformalismo

En cuanto a este principio del Derecho de trabajo se puede partir del considerando quinto del Código de Trabajo, el cual establece que «Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.»¹⁵ Es decir que para la eficaz aplicación del mismo código, se necesitan normas procesales claras y sencillas, esto con el fin de administrar justicia de manera pronta y efectiva.

Este principio establece que lo relativo al Derecho de trabajo debe ser ágil y efectivo, desprovisto de formalidades, aunque cabe hacer la referencia que esto no significa que sea una rama del Derecho informal, sino más bien que se debe tener en cuenta el fin tutelar o protector de esta rama y que todo proceso extenso o largo no contribuye a lograr dicha protección o tutelaridad.

1.2.7 Principio rama de Derecho público

El legislador guatemalteco estableció en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que esta rama es de Derecho público en virtud que al momento de materializarse o aplicarse, se debe tener en cuenta que el interés social o colectivo prevalece siempre sobre el privado o particular. Existen algunas teorías y posiciones que consideran que esta rama del Derecho es privada cuando los sujetos que intervienen son exclusivamente particulares, o bien la teoría dualista que indica que es una rama mixta, privada-publica, en virtud que son normas de Derecho público imperativas y que a través de la negociación contractual se hace presente el ámbito privado.

¹⁵ *ibíd.*, Considerando quinto.

Por ultimo existe la teoría que el Derecho de trabajo es una rama del Derecho social, en virtud que es una rama que está dirigida a la protección de una clase mayoritaria, es decir los trabajadores. Independientemente de cual sea la teoría más acertada, el legislador guatemalteco decidió establecer que es una rama del Derecho público, por las razones ya expuestas.

1.2.8 Principio Conciliatorio

Este principio se encuentra regulado en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y en el considerando sexto del Código de Trabajo, el mismo consiste en que las normas que regulen lo relativo a esta materia deben ser conciliatorias. El autor Fernández Molina expone «...así como el Derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el Derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto...»¹⁶ es sumamente importante tener en cuenta este principio al momento de crear nuevas normas o bien al momento de dilucidar algún conflicto entre las partes, ya que este principio no significa que no vayan a existir pugnas o problemas sino más bien de encontrar una solución armónica de la mejor manera, es decir de manera pacífica y respetuosa, ante los diversos problemas o inconvenientes que puedan surgir.

1.2.9 Principio Evolutivo

El Derecho laboral se encuentra en constante movimiento; esto hace que se adapte a las diferentes circunstancias y acontecimientos que ocurren en la sociedad, por lo que es una característica propia que evolucione y supera así mismo con el paso del tiempo. Estos cambios o modificaciones buscan superar y mejorar las condiciones y Derechos del trabajador en los diferentes tipos de relaciones laborales que surgen a raíz del tiempo. Este principio se puede evidenciar en el primer considerando del código de trabajo

¹⁶ Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, editorial Oscar de León Palacios, 2006 3º edición. Página 30.

guatemalteco en virtud que se hace referencia que es necesario revisar la legislación laboral con el único fin de realizar las modificaciones aconsejables.

1.3 Fuentes del Derecho de trabajo

El autor Marcelo Richter quien a su vez cita al autor Julián De Diego, se refiere a las fuentes del Derecho de la siguiente manera: «*Se denominan fuentes a lo que da origen a las normas jurídicas como a aquellas que producen normas y/o reglas jurídicamente relevantes.*»¹⁷ Así mismo el autor Carlos Valdez, las define de la siguiente manera: «*Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su apareamiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad*»¹⁸

En síntesis las fuentes del Derecho son aquellos indicios o acontecimientos de los cuales emanan o nacen las normas, es decir la razón de ser o los orígenes de las mismas. Entre las mismas están las fuentes formales o específicas, clasificación que se abordara por ser la más útil y precisa en relación al presente trabajo de investigación; antes de enunciar las diferentes fuentes formales se cree oportuno definir lo que son las mismas, para lo cual el autor Fernández Molina indica lo siguiente: «*Son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el Derecho; las formas como se da a conocer.*»¹⁹

Establecido lo anterior se pueden mencionar las siguientes, no sin antes hacer la referencia que estas son fuentes exclusivas del Derecho de trabajo y no así de otras ramas del Derecho. Fuentes formales o específicas: a) El contrato de trabajo; b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; d) Reglamento interior de trabajo; f) Los convenios colectivos; g) Contratos colectivos de condiciones de trabajo; h) Los usos de la empresa; i) La

¹⁷ Canessa Montejo, Miguel. *óp.cit.*, Pagina 73.

¹⁸ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. *Lecciones de Derecho individual de trabajo*. Quetzaltenango, Guatemala, editorial los Altos. 2011. Página 35.

¹⁹ Fernández Molina, Luis. *óp.cit.*, Página 58.

sentencia colectiva o laudo arbitral. Clasificación adoptada por el autor Fernández Molina en su obra literaria ya citada, toda vez que se considera bastante acertada.

Se puede evidenciar por las fuentes formales de esta rama del Derecho, que la misma es totalmente diferente a otras ramas, toda vez que existen fuentes específicas que solo pueden concebirse en el Derecho de trabajo; independientemente de cuantas fuentes existan en esta rama del Derecho, se debe tener en cuenta siempre el principio de tutelaridad, toda vez que la protección del trabajador es la razón de ser del Derecho laboral, es decir que en presencia de innumerables fuentes, la más acertada siempre será la que más favorezca al trabajador.

Es importante tener en cuenta el orden jerárquico de las fuentes propias del Derecho de trabajo, diversos son los autores que han abordado el tema, pero sin duda alguna se puede partir de la tradicional pirámide jurídica, siendo las que se encuentren en la parte más elevada, las más importantes cuando se trata de su aplicación. Respecto a lo anterior el autor Cabanellas de Torres indica lo siguiente: «El imperio de las fuentes formales se ve comprometido, en todas las ramas jurídicas, por la dualidad de normas, en ocasiones; por la contradicción interna de algunas de ellas, cuando contienen preceptos inconciliables, al menos en apariencia, y por la fuerza de los hechos, tales como el fenómeno sindical, la huelga, y otras medidas de acción directa y las convenciones colectivas de condiciones laborales. Tales conflictos o dudas llevan a formular el valor y la prelación de las diversas fuentes.»²⁰

Es así como el citado autor define la importancia de la jerarquización de las fuentes en esta rama del Derecho, ya que en algunas ocasiones estas pueden llegar a contradecirse, por lo que es necesario e imperativo establecer el orden que deben guardar las mismas. En esta rama varía un poco en contraposición del resto, toda vez que las mismas son el mínimo de garantías para el trabajador, sean cuales sean siempre están sujetas a ser mejoradas y superadas, esto en virtud de que siempre lo aplicable será lo más favorable para el trabajador, es decir que puede ocurrir que una fuente jerárquicamente inferior prevalezca o tenga más importancia al momento de su aplicación con respecto a otra que

²⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. *óp.cit.*, Página 162.

sea superior en el orden jerárquico, tal y como lo dispone el autor Marcelo Richter en su obra fuentes del Derecho de trabajo contenida en el manual de Derecho de trabajo.²¹

Es así como el Código de Trabajo guatemalteco materializa lo anterior en el artículo 15 del mismo, estableciendo lo siguiente: «Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común.»²²

Es decir que este artículo establece los parámetros con los cuales se deben resolver todas aquellas situaciones jurídicas no contempladas en la Ley, numerándolos desde el más importante siendo los principios del derecho de trabajo, hasta las leyes y principios del Derecho común; siempre teniendo en cuenta que en esta materia siempre se aplicara lo que más favorezca al trabajador.

1.4 Elementos personales del Derecho de trabajo

Dentro de toda relación laboral o bien contrato de trabajo, intervienen ciertos sujetos, y como bien ya se expuso anteriormente, el Derecho de trabajo regula las relaciones entre estos mismos, por lo que se puede decir que un elemento esencial de esta rama del Derecho, es el elemento personal, de esa cuenta se pretende puntualizar sobre quiénes son los sujetos que intervienen en esta rama del Derecho.

1.4.1 El trabajador

El artículo 3 del Código de Trabajo establece que el trabajador «es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.»²³ Llama la atención de esta definición que brinda el Código de Trabajo, que se establece expresamente «persona

²¹ Canessa Montejo, Miguel. *óp.cit.*, Página 99.

²² Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit.*, Artículo 15.

²³ *ibíd.*, Artículo 3

individual» por lo que no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica, por el contrario del patrono cuya definición acepta que sea una persona jurídica.

Al analizar un poco más a detalle varios artículos del Código de Trabajo y del Acuerdo Gubernativo número 346 de fecha 21 de diciembre de 1960, se puede interpretar que existe una clasificación de los distintos trabajadores o empleados del patrono en virtud que existe una distinción entre aquellos empleados que no están sujetos a jornadas de trabajo según lo dispuesto en el artículo 124 del Código de Trabajo, aquellos trabajadores que conforme al artículo 212 no pueden pertenecer a un sindicato, y/o aquellos empleados con cargos de confianza, de conformidad con el artículo 351 del mismo cuerpo normativo y así sucesivamente se pueden mencionar varios ejemplos contemplados en el Código de Trabajo de las diferentes categorías de trabajadores o empleados.

Es importante realizar dicho razonamiento en virtud que el Código de Trabajo no lo puntualiza expresamente, únicamente es sujeto a interpretación y es oportuno tener en cuenta que ante diferentes situaciones se pueden establecer varios tipos de trabajadores, como ya se indicó anteriormente, y que a su vez originan diferentes tipos de relaciones laborales, las cuales se analizarán puntualmente en el desarrollo del presente capítulo.

Así mismo se deben mencionar los auxiliares del patrono son todos aquellos trabajadores o empleados que a pesar de mantener una relación laboral con el mismo, tienen funciones, o tareas específicas distintas a los demás empleados o trabajadores. El código de trabajo los regula en los artículos 4, 5 y 351, siendo los siguientes:

a) Representante del patrono: La definición del representante del patrono se encuentra regulada en el artículo 4 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, la cual establece que: «Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de

trabajo.»²⁴ Lo más importante de este sujeto, recae en que el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de las contrataciones que el mismo lleve a cabo, como si el mismo patrono las hubiere realizado.

b) Intermediario: de conformidad con el artículo 5 del Código de Trabajo, «Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.»²⁵

c) Trabajadores de confianza: esta clase de trabajadores se encuentra regulado en el artículo 351 del Código de Trabajo, y los define así: «Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.»²⁶

1.4.2 El patrono o empleador

El artículo 2 del Código de Trabajo define expresamente al patrono como «toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.»²⁷ Una definición bastante clara pero es oportuno hacer la distinción entre los dos tipos de patronos existentes, persona individual y persona jurídica; el patrono como persona individual es aquel propietario, titular, o dueño de un establecimiento comercial, industrial, que tiene a su servicio uno o varios trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo, y a quienes les remunera por los servicios brindados una cantidad de dinero. Por el otro lado, el patrono como persona jurídica es una empresa

²⁴ *ibíd.*, Artículo 4.

²⁵ *ibíd.*, Artículo 5.

²⁶ *ibíd.*, Artículo 351.

²⁷ *ibíd.*, Artículo 2.

como tal, es decir que los Derechos y las obligaciones no recaen sobre una persona individual sino por una persona jurídica, la cual puede delegar su representación a través de personas individuales.

1.4.3 Otros

Así mismo se pueden mencionar las diferentes organizaciones de trabajadores, entre las que se pueden mencionar los grupos coaligados, los sindicatos, la federación de sindicatos, confederación de sindicatos, estos principalmente dentro del derecho colectivo de trabajo.

Se debe tener en cuenta otros sujetos que intervienen en esta rama del Derecho en Guatemala, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus diferentes dependencias lo cual será abordado en un capítulo posterior, así como la Procuraduría General de la Nación quien por mandato constitucional tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales, es decir quien interviene en los juicios en esta rama del Derecho. En esa misma línea de ideas se encuentran los diferentes órganos jurisdiccionales que intervienen en la administración de justicia.

1.5 Interpretación de las normas del Derecho laboral

En la legislación guatemalteca existen dos formas de interpretar las normas; en primer término se encuentra la forma general, establecida en la Ley del Organismo Judicial, artículo 10, la cual es aplicable en todo caso que la norma no establezca la forma específica de interpretación y en segundo término la forma específica establecida en cada ley o disposición jurídica, en este caso el Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El artículo 7 del CT establece «Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos, y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social»²⁸ En la misma línea

²⁸ *ibíd.*, Artículo 17.

de ideas la CPRG establece en el artículo 106 que en materia laboral, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, siempre se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador. Es decir que ante cualquier duda o incertidumbre al momento de aplicar una norma en materia laboral se debe tener en cuenta que el interés de los trabajadores debe ser la primera opción con el fin de garantizar y resguardar los Derechos de los mismos

1.6 Derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos

Es oportuno señalar que de una relación laboral entre patrono y trabajador surgen ciertas obligaciones y Derechos, como de todo contrato pactado entre dos partes, únicamente que en esta rama del Derecho esta relación otorga una gran variedad de Derechos para el trabajador y por consecuente obligaciones específicas al patrono, esto trasciende mucho más que la simple relación entre trabajo-salario. Si bien es cierto la forma de contratación es libre, como ya se ha mencionado en el apartado de los principios del Derecho de trabajo, al momento de pactar ese vínculo jurídico entre trabajador-patrono, se deben tener en cuenta como mínimo los Derechos y garantías contemplados en la legislación positiva vigente. Es preciso puntualizar que todos los Derechos y garantías contemplados en la normativa tanto nacional como internacional, son susceptibles de superación a través del contrato individual o colectivo de trabajo.

El Código de trabajo regula en el capítulo quinto del título segundo las obligaciones específicas de los patronos, esto en los artículos 61 y 62. No esta demás indicar que el artículo 61, tuvo recientemente ciertas modificaciones con el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, tema el cual será analizado en el capítulo segundo del presente trabajo de investigación, por lo que no se hace mayor pronunciamiento en este apartado. Las obligaciones específicas para los trabajadores se encuentran reguladas en el artículo 63 del mismo cuerpo normativo, esto no significa que las normas contenidas específicamente en ese artículo sean las únicas, pueden estar plasmadas ya sea en los reglamentos interiores de trabajo, en los contratos de trabajo, así como otras disposiciones relacionadas a la materia, siempre y cuando no atenten o restrinjan los Derechos y garantías de los trabajadores.

En cuanto al tema de los Derechos del trabajador, no se pueden enlistar o puntualizar de manera detallada, toda vez que como ya se indicó, esta rama del Derecho es un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador y lo contenido en los diferentes cuerpos normativos es solo una base. Como bien indica el autor Fernández Molina, «...Cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los Derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los Derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de Derechos.»²⁹

De lo anterior se puede establecer que los Derechos del trabajador se encuentran en constante cambio, y los mismos nacen de las diferentes fuentes formales de esta rama, por lo que enumerarlos resultaría una tarea casi imposible, por lo que únicamente a manera de concluir el tema se hará referencia en primer lugar a la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en el artículo 102 establece un mínimo de Derechos sociales de la legislación del trabajo, aunado a ello se encuentran todas las normas sustantivas contenidas en el Código de Trabajo.

Por ultimo caben mencionar todos los Derechos contenidos en los convenios internacionales de la materia, para lo cual se ve en la necesidad de citar al autor Palomeque López, quien indica: «Son tratados internacionales de carácter multilateral elaborados y adoptados por la OIT en materias propias de su competencia [hasta la Conferencia General de 2006, inclusive, la Organización ha adoptado un total de 187 Convenios Internacionales de trabajo].»³⁰

Es decir que en los 187 convenios internacionales en materia laboral se encuentra un gran número de derechos y obligaciones para quienes intervienen en esta rama, los cuales deben ser observados con rigurosidad por todos los Estados parte con el fin de asegurar el cumplimiento y garantizar los derechos que de los mismos se derivan.

²⁹ Fernández Molina, Luis. *óp.cit.*, Página 113.

³⁰ Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo*. España, editorial universitaria Ramón Areces, 2007, 15^o edición Pagina 233.

1.7 Regímenes especiales de trabajo

Como ya se indicó anteriormente el Derecho de trabajo es una rama que ha estado en constante cambio y evolución, han sido diversos los factores a lo largo de la historia que han hecho que esta rama se extienda cada vez más. De esa cuenta el Derecho de trabajo deja de normar únicamente las relaciones de trabajo en las que involucraba al tradicional «trabajador industrial» u «obrero» para regular relaciones de trabajo más específicas y que ninguna persona considerada como trabajador estuviera excluida de la protección y garantías que esta rama del Derecho brinda. Hoy en día el Derecho del trabajo debe amparar y proteger a toda persona que pueda ser considerada como trabajador, de esa cuenta surgen estas denominadas «relaciones o regímenes especiales de trabajo», a lo cual los autores Palomeque López y Álvarez de la Rosa denominan de la siguiente forma:

«Las relaciones laborales especiales no son otra cosa que una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del trabajo lograda a partir del concepto de contrato de trabajo, con los requisitos que hacen posible su constitución y la fuerza atractiva que supone la presunción de existencia allí donde se preste un servicio remunerado por cuenta y bajo la dirección de otro. Ahora bien, esa ampliación solo ha podido hacerse adaptando; la regulación común del trabajo por cuenta ajena a las necesidades derivadas de las peculiaridades de la propia actividad.»³¹

Se pueden enlistar o numerar las distintas relaciones especiales de trabajadores existentes en Guatemala; el código de trabajo regula diferentes regímenes especiales de trabajo en el título cuarto del mismo, entre las cuales se pueden mencionar: a) Trabajo de mujeres y menores, regulado en los artículos 147 al 155; b) Trabajo agrícola, regulado en los artículos 138 al 145; c) Trabajo a domicilio regulado en los artículos 156 al 160; d) Trabajo de transporte, regulado en los artículos 167 al 169; e) Trabajo doméstico, regulado en los artículos 161 al 166; f) Trabajo de aprendizaje, regulado en los artículos 170 al 174; g) Trabajo en el mar y en las vías navegables, regulado en los artículos 175 al 190.

³¹ *ibíd.*, Página 769.

Como se puede apreciar, existen diferentes regímenes especiales regulados en el Código de trabajo guatemalteco, sin embargo es de suma importancia puntualizar que los mismos regulan únicamente aquellas relaciones laborales en condición de dependencia, es decir trabajo por cuenta ajena entre particulares y patronos, ya que en el caso de los trabajadores del Estado y todas las entidades descentralizadas o autónomas se deben regir por la Ley del Servicio Civil, según sea el caso, tal y como lo establecen los artículos 108 y 111 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 108 regula lo siguiente: «Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.»³² De esa cuenta se puede concluir que todas las relaciones de trabajo, exceptuando las relaciones de los trabajadores del Estado y de las entidades descentralizadas o autónomas, se deben adaptar y regir a lo establecido en el Código de Trabajo, como mínimo.

1.8 Derecho disciplinario del trabajo

En el Derecho de trabajo se da la posibilidad de castigar las transgresiones a las leyes y demás disposiciones de trabajo y previsión social, esto obviamente en cuanto a faltas catalogadas como leves o relacionadas con asuntos administrativos ya que ante un delito lo que procede es la respectiva denuncia; esto con el único fin de mantener y asegurar la correcta armonía y convivencia en las relaciones laborales, y centros de trabajo.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en el artículo 60 del Código de Trabajo se establece que el Derecho disciplinario es aquel contenido en los reglamentos interiores de trabajo, el mismo artículo indica lo siguiente: « El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo

³² Asamblea Nacional Constituyente. *óp.cit.*, Artículo 108.

necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa...»³³

De esa cuenta se puede establecer que la materia disciplinaria del Derecho de trabajo son aquellas reglas y ordenanzas instituidas en los diferentes centros de trabajo las cuales se materializan, en Guatemala, en los reglamentos interiores de trabajo, mediante los cuales se busca el buen funcionamiento de la empresa o centro de trabajo. Es importante establecer que todo patrono que cuente con diez o más trabajadores está obligado a tener en el centro de trabajo un reglamento interior de trabajo, esto de acuerdo al artículo 58 del Código de Trabajo guatemalteco.

1.8.1 Faltas y sanciones

El código de trabajo y previsión social establece lo que son en sí las faltas en esta materia, cabe mencionar que el artículo que establece lo anterior fue reformado recientemente mediante el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala y el mismo indica: «Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso

³³ Congreso de la República de Guatemala. *óp. cit.*, Artículo 60.

de inspección.»³⁴ De esa cuenta se puede concluir que por falta se entiende toda transgresión, violación, infracción a las disposiciones contenidas tanto en el Código de Trabajo como todos los instrumentos, nacionales o internacionales relacionados a la materia, siempre y cuando sean susceptibles de ser sancionados por una multa.

Es importante establecer quien es la autoridad encargada para el efectivo cumplimiento de la normativa laboral en Guatemala, por consiguiente para aplicar las sanciones a las faltas; el artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala, establece que es la Inspección General de Trabajo quien debe velar estrictamente porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes laborales. Es decir que se necesita la intervención de una autoridad administrativa del Estado, sin dejar a un lado la autoridad jurisdiccional competente para el efectivo cumplimiento de la normativa laboral en el país.

Ahora bien siendo el tema medular del presente trabajo de investigación, en el presente capítulo únicamente se hará referencia a groso modo al procedimiento para sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social. Es oportuno indicar que recientemente entro en vigencia el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al Código de Trabajo, que entre otros puntos interesantes regulados en el mismo, se confiere la facultad de imponer sanciones administrativas a la Inspección General de Trabajo, de esa cuenta se evita que directamente se promuevan acciones judiciales y faculta a los inspectores a determinar todas aquellas faltas en materia laboral y posteriormente se sancionen a través del delegado departamental de la misma institución.

Es decir que se modifica totalmente el procedimiento para la emisión de sanciones y el juzgamiento de faltas laborales que hasta mediados del año dos mil diecisiete se encontraba vigente, dejando a un lado el antiguo procedimiento incidental que la Inspección General de Trabajo promovía directamente ante los juzgados de trabajo y previsión social, el cual será analizado en el desarrollo del segundo capítulo.

³⁴ *ibíd.*, Artículo 269.

Sin ánimos de adelantar más respecto al tema, el nuevo procedimiento para el juzgamiento de faltas laborales pretende ser más ágil, sencillo y eficaz, ya que aunque cuente con múltiples etapas y/o fases estas deben tramitarse en periodos de tiempo bastante razonables, ahora bien independientemente de lo anterior existe un punto bastante interesante de analizar en dichas reformas, y es la implementación de un nuevo procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social, es decir que posterior a todo el trámite administrativo, se puede promover el ya mencionado, con la diferencia de que esta vez sí ante el Órgano Jurisdiccional competente, es decir un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, el cual será analizado en el capítulo número tres del presente trabajo de investigación. Por tales motivos, es la única referencia que se hace en este capítulo respecto al procedimiento para sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social.

1.9 Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Como anteriormente fue mencionado, el Derecho de trabajo se encuentra dividido por varias ramas, entre las cuales está el Derecho administrativo del trabajo. El autor Martin Valverde hace referencia a esta rama del Derecho de trabajo de la siguiente forma: «Las funciones que desempeña hoy día la Administración de Trabajo se concentran principal pero no exclusivamente en dos áreas, que son la vigilancia y exigencia de cumplimiento de la normativa laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo.»³⁵

En Guatemala, atendiendo a las diferentes entidades y organismos estatales que conforman la organización administrativa del Estado, en materia de Trabajo y Previsión Social, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el ente encargado o responsable de lo relativo al área administrativa de trabajo.

El artículo 274 del Código de Trabajo establece que: «El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia

³⁵ Valverde, Antonio Martin y otros. *óp.cit.*, Pagina 58.

de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.»³⁶

En la misma línea de ideas de lo antes expuesto por el autor Martín Valverde, en Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión social tiene como misión velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. Fragmento tomado del sitio electrónico del mencionado Ministerio, en la sección denominada como «acerca del Ministerio».

Es necesario establecer la organización interna de dicho Ministerio, para lo cual se citara textualmente el artículo 5 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual establece:

«Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así: 1. Funciones Sustantivas. Este nivel está integrado por: a. Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse b. Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General c. Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General d. Dirección General de Trabajo e. Dirección General de Previsión Social f. Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional g. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado h. Dirección General del Empleo 1. Funciones Administrativas: Este nivel está integrado por: a. Dirección Administrativa b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF) c. Dirección de Recursos Humanos 1. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por: a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales c. Dirección de Sistemas de Información d.

³⁶ Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit.*, Artículo 274

Dirección de Estadística 1. Funciones de Control Interno y de Coordinación: a. Auditoría Interna (UDAI) b. Coordinación de Direcciones Regionales.»³⁷

Como se puede apreciar, son diversas las dependencias, direcciones, y departamentos que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo únicamente se analizara puntualmente una las dependencias más importantes, siendo la Inspección General de Trabajo, la cual tiene estrecha relación con el tema objeto de investigación; esto por ser la delegada para sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social.

1.9.1 Inspección General de Trabajo

La inspección General de Trabajo es una de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que más auge ha tenido desde que el mismo Ministerio es el encargado del área administrativa laboral en Guatemala, esto por la sencilla razón que es a través de la misma que este cumple con sus principales funciones, es decir de manera general, velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación laboral en Guatemala. El Código de Trabajo regula lo relativo a la misma en el título noveno, capítulo segundo; iniciando con las funciones contenidas en el artículo 278 del mismo. Este artículo hace referencia a que es la Inspección General de Trabajo a través de los diferentes inspectores y demás trabajadores sociales, la que debe velar porque todos los sujetos que intervengan en las relaciones de trabajo, cumplan y respeten las leyes, y demás disposiciones relativas al ámbito laboral.

En la misma línea de ideas el artículo 279 del CT establece que la misma tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el contenido del artículo 280 del CT es más complejo, por lo que es pertinente citarlo y analizarlo más a detalle, el mismo regula: «La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco

³⁷ Presidente de la República de Guatemala. *Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acuerdo gubernativo número 242-2003 de fecha 29 de abril de 2003. Artículo 5.

de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.»³⁸

La importancia de este artículo en particular radica en primer lugar a que hace referencia a aquellos casos en los que la Inspección General de Trabajo deberá ser tenida como parte en un conflicto laboral sea individual o colectivo y en segundo lugar a la obligación expresa de «promover o realizar la substanciación y finalización» de los procedimientos por faltas en materia de trabajo y previsión social y así mismo procurar la aplicación de las sanciones correspondientes.

Este artículo, conjuntamente con los artículos 272, 281 y 415 del CT generaron en su momento un tema de discusión, toda vez que en ellos se plasmaba la función sancionatoria de la Inspección General de Trabajo, esto a raíz de las reformas realizadas al Código de Trabajo mediante el Decreto No. 18-2001 del Congreso de la República, el cual en el año dos mil cuatro la Corte de Constitucionalidad se pronunció al respecto, declarando inconstitucionales múltiples oraciones, palabras, y párrafos, teniendo como resultado limitar a la IGT de las facultades sancionatorias otorgadas y devolviéndolas a los juzgados de trabajo y previsión social.

El tema de discusión al que se hace alusión anteriormente radicó durante mucho tiempo en que el artículo 415 remitía al artículo 281 literal I) el cual continuo estableciendo, tras la declaratoria de inconstitucionalidad de ciertas frases, que los inspectores tenían la facultad de promover la acción administrativa establecida en el código, es decir obviamente tras las reformas del Decreto No. 18-2001, los inspectores podían únicamente iniciar acciones administrativas y no judiciales, pues era el fin y lo novedoso de las reformas, pero al ser declaradas inconstitucionales dichas acciones administrativas dejaron de formar parte del ordenamiento jurídico positivo vigente del país, por lo que jurídicamente no existía una vía específica para sancionar las faltas en materia de trabajo

³⁸ Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit.*, Artículo 280

y previsión social. Es decir que los artículos mencionados en su conjunto regulaban una materia que jurídicamente era inviable aplicar por no existir una “acción administrativa.”

Ahora bien, se establece lo anterior en virtud que dieciséis años después surgen nuevamente ciertas reformas al Código de Trabajo, mediante el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nuevamente devuelve la facultad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo, por consiguiente reforma ciertos artículos para tener sustento legal en cuanto a tal facultad. Se puntualiza lo anterior en virtud que ya han sido analizados tres artículos relacionados a la Inspección, y el artículo siguiente, siendo el artículo 281, es uno de los artículos reformados por el Decreto No. 7-2017, el cual establece las obligaciones y facultades específicas de los inspectores y trabajadores sociales.

Es preciso indicar que el tema anteriormente relacionado es uno de los puntos a tratarse en el capítulo número dos del presente trabajo de investigación, por lo que en su momento se ampliara y analizara más a detalle en lo que respecta al artículo mencionado y demás artículos reformados, así como más información relacionada a las facultades, intervención, y/o atribuciones de la Inspección General de Trabajo.

1.10 Organización Judicial

Previamente a establecer la forma en la que se organiza judicialmente el Derecho de trabajo en Guatemala, se considera oportuno definir el término «jurisdicción» para lo cual se ve en la necesidad de citar al autor Chicas Hernández, quien en su obra titulada «Introducción al Derecho procesal del trabajo», hace referencia al término jurisdicción citando diferentes tratadistas y juristas de amplia trayectoria como lo es el siguiente: Para Chiovenda: «La jurisdicción es la función del Estado, que tiene por fin la actuación de la actividad concreta de la ley, mediante la sustitución por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares, o de otros órganos públicos, sea al firmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva.»³⁹

³⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *óp.cit.*, Pagina 72.

Así mismo el autor Chicas Hernández, luego del análisis de diferentes autores define el término jurisdicción de la siguiente forma: «Es una función pública estatal, por medio de la cual se inviste a ciertos órganos (los órganos jurisdiccionales) de la potestad de juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.»⁴⁰ En términos sencillos se entiende por jurisdicción como aquella facultad que tiene el Estado para administrar justicia.

En lo que respecta a Guatemala, se puede partir del artículo 203 de la Constitución Política de la Republica, el cual en su parte conducente, establece lo siguiente: «La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes... La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.»⁴¹

Lo más importante del artículo anteriormente citado, recae indudablemente en la afirmación que la función jurisdiccional, es decir la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado, es la que se ejerce única y exclusivamente por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos en Ley, y que ninguna otra autoridad puede intervenir en dicha función; *afirmación que vale la pena tener en cuenta en el desarrollo del presente trabajo de investigación.*

Ahora bien en cuanto a la organización jurisdiccional, la Ley del Organismo Judicial establece en el artículo 58 lo siguiente: «La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras. b) Corte de apelaciones. c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores. d) Tribunal de lo contencioso-administrativo. e) Tribunal de segunda instancia de cuentas. f) Tribunales militares. g) Juzgados de primera instancia.

⁴⁰ *ibíd.*, Pagina 73.

⁴¹ Asamblea Nacional Constituyente. *óp.cit.*, Artículo 203.

h) Juzgados de menores. i) Juzgados de paz o menores. j) Los demás que establezca la ley. En la denominación de jueces o tribunales que se empleen en las leyes, quedan comprendidos todos los funcionarios del Organismo Judicial que ejercen jurisdicción, cualquiera que sea su competencia o categoría.»⁴²

En este artículo se puede apreciar la forma en la que se divide el órgano estatal encargado de la función jurisdiccional, es decir la Corte Suprema de Justicia; es el caso que no se hace referencia, comentario o distinción alguna dependiendo la rama del Derecho de que se trate, por lo que no se puede tomar esta organización jurisdiccional como propia del Derecho de trabajo.

Específicamente el Código de Trabajo regula lo relativo a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, esto en el artículo 284, el cual enumera puntualmente los siguientes: a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; b) Los tribunales de Conciliación; c) Los tribunales de Arbitraje; y d) Las salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. No esta demás indicar que el Código de trabajo reconoce que estos órganos jurisdiccionales pertenecen al Organismo Judicial.

1.11 Control constitucional de las leyes en Guatemala

Como parte del objetivo general del presente trabajo de investigación, es el de analizar la posible inconstitucionalidad del artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que es necesario e imperativo analizar el tema de control constitucional de las leyes en Guatemala, partiendo desde las generalidades y conceptos básicos, hasta arribar al caso concreto para determinar si procede o no la inconstitucionalidad sobre el referido artículo del Decreto No. 7-2017, tema el cual será analizado en el capítulo cuarto de la misma.

En primer término es preciso definir lo que se entiende por jurisdicción constitucional, a lo cual el autor Manuel de Jesús Mejicanos Jiménez, hace referencia de la siguiente forma: «...aquella potestad que se confiere a uno o varios órganos jurisdiccionales para

⁴² Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Judicial y sus reformas*. Decreto No. 2-89. Artículo 58.

administrar justicia constitucional al momento de conocer de procesos instituidos con el objeto de garantizar la supremacía constitucional. Dentro de estos procesos necesariamente deben estar incluidos los controles preventivo y reparador, tanto de constitucionalidad de normas jurídicas, como de actos del poder público cuando con estos últimos se amenace lesionar o se lesionen Derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la Republica y las leyes del país.»⁴³

Partiendo de la definición anteriormente citada, es oportuno hacer énfasis en que tal facultad es dada a uno o varios órganos jurisdiccionales, por lo que en esta materia existen diversas teorías respecto a los sistemas de control de constitucionalidad, es decir quién es el encargado de impartir la jurisdicción constitucional; la clasificación general adoptada en la mayoría de legislaciones establece los siguientes: el sistema difuso o americano, el sistema concentrado o europeo y el sistema mixto.

1.11.1 Sistemas de control de Constitucionalidad

I. Sistema difuso o americano

Este sistema es originario del sistema norteamericano de administración de justicia; el mismo consiste en que la función de impartir justicia constitucional corresponde a los tribunales u órganos jurisdiccionales, sin existir clasificaciones o distinciones. Es decir que los tribunales de justicia ordinaria se constituyen como tribunales constitucionales en determinadas ocasiones o casos específicos esto con el fin de determinar la constitucionalidad o no, de cierta norma aplicada en caso concreto. La peculiaridad de este sistema radica en primer término en que si se declara inconstitucional una norma, lo es únicamente para el caso en concreto o particular, es decir que únicamente es vinculable para quienes actúan como partes dentro del proceso o caso concreto. En segundo término la norma declarada inconstitucional no es excluida del ordenamiento jurídico positivo vigente, sino que es excluida únicamente del caso concreto. Es decir que

⁴³ Instituto de Justicia Constitucional, Corte de Constitucionalidad. *Opus Magna Constitucional guatemalteco 2010*. Guatemala, editorial IJC 2010. Página 237.

la característica fundamental de este sistema es que los jueces funcionan como garantes de la legalidad y así mismo de la constitucionalidad de las normas jurídicas.⁴⁴

II. Sistema Concentrado o europeo

El sistema concentrado consiste en que existe un órgano específico de administrar justicia constitucional, es decir que es un único órgano que no forma parte del poder u organismo judicial, al cual le compete todos aquellos conflictos y controversias de carácter constitucional. Las características más importantes de este sistema radican en primer término que al momento de que una norma sea declarada inconstitucional, esta es expulsada del sistema jurídico positivo vigente, es decir se deja sin vigencia; y en segundo término que los efectos de inconstitucionalidad son de aplicación general, erga omnes, vinculantes para todos.⁴⁵

III. Sistema Mixto

Este sistema es una combinación de los sistemas difuso y concentrado. El mismo consiste según el autor Mejicanos Jiménez: «Se dice que es «mixto», pues en el interactúan órganos que forman parte del denominado Poder Judicial y también un Tribunal Constitucional autónomo e independiente de dicho poder, los cuales, la propia Constitución Política les ha asignado competencias y atribuciones separadas, que pueden ejercer simultáneamente en el ámbito de acción de una jurisdicción constitucional»⁴⁶ es decir que en Guatemala el sistema de control constitucional es el mixto en virtud que los Órganos responsables de impartir la jurisdicción constitucional son la Corte Suprema de Justicia, y la Corte de Constitucionalidad. Esto con fundamento en el artículo 267 de la constitución Política de la República de Guatemala y el artículo 120 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

⁴⁴ *ibíd.*, Página 240

⁴⁵ *ibíd.*, Página 241

⁴⁶ *ibíd.*, Pagina 242.

Establecido lo anterior, se puede partir que en Guatemala en los artículos 266 y 267 de la Constitución Política de la República establece dos mecanismos de control constitucional de las leyes, siendo la inconstitucionalidad de las leyes en casos concretos y la inconstitucionalidad de las leyes de carácter general. Estos mecanismos existen con el único fin de resguardar y garantizar el orden jurídico, la seguridad, la democracia, y el bien común entre otros principios y garantías en el país. Se pretendería que toda norma jurídica emanada de un poder estatal tenga obligatoriamente coherencia y respeto al orden constitucional, ya que como se indicó en su momento, una de las principales fuentes de una norma jurídica debería ser la Constitución, pero es evidente que algunas disposiciones jurídicas no cumplen con tal requisito, y el resultado es que existen normas jurídicas vigentes irracionales e inoperantes, contrarias a lo que establece la Constitución Política de la República.

1.11.2 Inconstitucionalidad en caso concreto

El artículo 266 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo a esta variable de inconstitucionalidad, el mismo establece que en casos concretos, en todo proceso sea de cualquier competencia o jurisdicción, en cualquier instancia o incluso en casación, las partes, o quien se considere afectado, siempre y cuando aún no se haya dictado sentencia, pueden plantear ya sea como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una Ley. En la misma línea de ideas el artículo 120 de la LAEPC, establece que en casos concretos quien se vea afectado por la inconstitucionalidad de una ley puede plantearla ante el órgano competente según la materia de que se trate; muy importante tomar en cuenta que el tribunal respectivo asume el carácter de Constitucional mientras dure la tramitación de la acción respectiva.

Es oportuno hacer mención que ningún juzgado de paz puede conocer o tramitar una acción de inconstitucionalidad, si fuera el caso, se debe inhibir de seguir conociendo y remitirá las actuaciones al superior jerárquico, es decir un juzgado de primera instancia. Lo relativo a esta variable de inconstitucionalidad se encuentra regulado en los artículos 120 al 132 de la LAEPC.

1.11.3 Inconstitucionalidad de carácter general

Esta variable de inconstitucionalidad recae directamente en contra de todas aquellas leyes, reglamentos, o disposiciones de carácter general, que contengan vicio parcial o total de inconstitucionalidad, la misma se debe plantear directamente ante la Corte de Constitucionalidad. Se encuentra regulada en el artículo 267 de la Constitución Política de la República de Guatemala. La finalidad de este mecanismo consiste en que la Corte de Constitucionalidad a través del fallo respectivo deje sin vigencia la norma impugnada, esto por el simple hecho que la misma no se ajusta o contraria los preceptos constitucionales. La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad regula todo lo relativo al procedimiento de esta garantía constitucional.

En conclusión tal y como lo establece el autor Julio Cesar Cordón Aguilar, «la defensa del orden constitucional comprende el conjunto de mecanismos que la propia Constitución contempla para hacer efectivos sus mandatos y asegurar, eficazmente, la supremacía de sus disposiciones.»⁴⁷ Es decir que la Constitución Política de la República de Guatemala prevé ciertos mecanismos procesales para la defensa de las disposiciones que en ella se contemplan, en este caso la acción de inconstitucionalidad en cualquiera de sus variantes ya analizadas.

⁴⁷ Instituto de Justicia Constitucional, Corte de Constitucionalidad. *Opus Magna Constitucional guatemalteco 2011, tomo III*. Guatemala, editorial IJC. Página 360.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DEL DECRETO NO. 7-2017 (REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO)

2.1 Análisis del proyecto de ley presentado al Congreso de la República de Guatemala.

Esta iniciativa de Ley es presentada a la Dirección legislativa del Congreso de la República de Guatemala el día tres de noviembre del año dos mil dieciséis; se presenta la exposición de motivos que sustenta la razón primordial de las reformas y el proyecto original conteniendo diez artículos. Es preciso indicar que el tema principal desde un inicio fue el hecho de conferir facultades sancionatorias a la Inspección General de Trabajo, tal y como se plantea en la exposición de motivos presentada.

El treinta y uno de enero del año dos mil diecisiete el pleno del Congreso de la República de Guatemala conoce y dispone en sesión, trasladar el proyecto de ley con el número de Dirección Legislativa 5198 a la Comisión de Trabajo para el estudio, análisis y dictamen correspondiente, lo cual se lleva a cabo el uno de febrero del año dos mil diecisiete.

El veinte de febrero de dos mil diecisiete la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, traslada a Dirección Legislativa el respectivo dictamen con ciertas modificaciones del proyecto de Ley para ser conocido por el pleno del Congreso de la Republica.

De esa cuenta se discute en primer debate el dictamen y proyecto de ley en sesión ordinaria del pleno del Congreso de la República de Guatemala el día veintitrés de febrero de dos mil diecisiete con cincuenta votos a favor y veintiún votos en contra, en segundo debate el día veintiocho de febrero del mismo año con cuarenta y dos votos a favor y treinta y un votos en contra. En tercer debate el dos de marzo del año dos mil diecisiete se presentan ciertas enmiendas y modificaciones al proyecto, lo cual sucede en repetidas ocasiones en sesiones posteriores pero es de trascendencia la enmienda presentada el nueve de marzo de dos mil diecisiete, discutida en sesión ordinaria el dieciséis de marzo del mismo año, la cual obtuvo ochenta y seis votos a favor y quince en contra.

Es así como el mismo día dieciséis de marzo del año dos mil diecisiete, en la sesión ordinaria número veintitrés en el evento de votación número veintiuno se somete a votación la aprobación de la redacción final del proyecto de ley 5198, el cual obtiene ochenta y un votos a favor de doce en contra, y es así como se aprueba el Decreto número 7-2017, Reformas al Código de Trabajo.

Es oportuno realizar el análisis correspondiente al artículo 8 del proyecto de Ley, es decir al presentado al Congreso de la República de Guatemala sin modificación alguna; el cual establece lo siguiente:

«El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el artículo 281 de este Código.

Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerado infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, después de haber instado el recurso que se encuentra normado en el artículo 275 del Código, éste podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social establecido bajo el Artículo 417 ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de Revocatoria.

La demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el artículo 332 de este Código. Además, para que esta sea admitida, el infractor deberá haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral, lo que será acreditado mediante las pruebas pertinentes.»

De lo citado anteriormente se puede apreciar que el artículo 8 no sufrió mayores modificaciones en relación al proyecto de Ley originalmente presentado, el primer y segundo párrafo permanecieron redactados en el mismo sentido; la modificación surge en el tercer párrafo precisamente en cuanto a los requisitos para el planteamiento del Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, en el proyecto de ley se contempló de manera general que el infractor debía acreditar haber adoptado las

medidas que garantizaran el cumplimiento de la normativa laboral y se establece expresamente que lo anterior es un requisito para que sea admitida a trámite la demanda, es decir que en la norma se evidenciaba una rotunda condición para ejercer un derecho; por lo que de haberse aprobado de tal forma, sería evidente la condición que el artículo impondría.

De esa cuenta en la enmienda presentada el nueve de marzo del año dos mil diecisiete se presentan las modificaciones respectivas en cuanto al artículo 8 y se redacta de la forma en la que fue aprobado y publicado el Decreto No. 7-2017, es decir con la salvedad de que la infracción se refiera al incumplimiento de normas relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social, y ya no se establece la condicional de admisión a trámite.

2.2 Análisis sobre el procedimiento administrativo para el juzgamiento de faltas en materia de Trabajo y Previsión Social.

Como ya se indicó anteriormente, a partir de junio del año dos mil diecisiete entró en vigencia el nuevo procedimiento para sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social, facultad conferida a la Inspección General de Trabajo a través de los inspectores y delegados departamentales de la misma institución. En este apartado se pretende analizar únicamente el trámite administrativo correspondiente a la imposición de sanciones, es decir a todo lo que se lleva a cabo en sede administrativa y no judicial.

El punto de partida son los considerandos del mencionado Decreto No. 7-2017, los cuales establecen que es necesario que la Inspección General de Trabajo cuente con la facultad de establecer e imponer sanciones ante el incumplimiento de la normativa laboral vigente, esto a raíz de los convenios 81 y 129 de la OIT. Así mismo establece que a través de este nuevo método se prevé que genere una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.

Por último los mencionados considerandos indican que las nuevas funciones otorgadas a la Inspección General de Trabajo por ende a los inspectores, deben realizarse con

apego a la Ley, teniendo en cuenta el código de ética profesional de la IGT, y los principios de transparencia y probidad. De esa cuenta se puede abordar el nuevo procedimiento administrativo, el cual en su mayoría se encuentra regulado en los artículos 2, 3, 4, y 5 del ya referido Decreto.

El artículo 2 establece en su parte conducente: «...Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección.»⁴⁸ Es decir que este artículo establece la posibilidad iniciar el referido procedimiento sancionatorio por parte de la IGT al momento de querer llevar a cabo sus funciones y que esta se vea imposibilitada de hacerlo; no está demás indicar que el artículo 2 reforma el artículo 269 del Código de Trabajo el cual establecía únicamente lo que eran las faltas en materia de trabajo y previsión social.

Es importante analizar la frase «se niegan a colaborar» en virtud que queda a discreción y criterio del inspector catalogar el actuar de estas personas a las que hace referencia el artículo analizado y determinar si efectivamente se negaron a colaborar. Lo anterior en virtud que es del conocimiento general que en ciertas ocasiones los inspectores se exceden en sus funciones o pretenden cumplir con las mismas de una manera arrogante olvidando que estos se encuentran al servicio de la administración pública; por lo que no todo acto catalogado como negarse a colaborar, podría ser efectivamente eso.

El artículo 3 del mismo Decreto regula ciertas reglas que se deben observar en materia de faltas de trabajo y previsión social, las cuales se pueden enunciar de la siguiente manera (... a. En primer término se crea la figura del Delegado departamental, quien debe ser Abogado colegiado activo, especializado en la materia de trabajo y previsión social y el cual tiene la facultad de determinar la sanción administrativa tomando en cuenta ciertas circunstancias como lo son los antecedentes, la posición económica, las

⁴⁸ Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo, Decreto No. 7-2017, junio de 2017. Artículo 2.

condiciones personales, el mal causado, el número de trabajadores afectados, entre otros;

b. Como segundo punto regula que la imposición de la sanción respectiva no significa que el infractor no deba dar cumplimiento a la obligación que origino la sanción, es decir que por el hecho de haber cancelado el monto impuesto no exime de que también deba cumplir con su respectiva obligación; c. Y por último este artículo regula en el inciso “c” lo referente al procedimiento contencioso administrativo o bien acción judicial por lo que por el momento no se hará pronunciamiento alguno...⁴⁹

El artículo anterior reforma el artículo 271 del Código de Trabajo, referente a las reglas en materia de faltas de trabajo y previsión social; el cambio más importante que tiene este artículo es que se crea la figura del delegado departamental a quien se le atribuye o confiere la facultad de determinar e imponer las sanciones respectivas.

En términos más específicos se puede abordar el artículo 4, el cual adiciona el artículo 271bis del Código de Trabajo; el mismo regula específicamente todo el procedimiento administrativo referente a las faltas en materia de trabajo y previsión social siendo el siguiente: En primer lugar establece que todas las actuaciones de inspección, prevención y verificación se deben realizar dentro del plazo que se señale en cada caso concreto, sin que puedan dilatarse más de *treinta días*, y en casos excepcionales y por una única vez prolongarse por quince días más, esto en días hábiles.

Esto contribuye en gran medida a que los procedimientos tramitados en sede administrativa se lleven a cabo de manera ágil y eficaz, ya que los plazos establecidos son bastante razonables en contraposición con el procedimiento anterior que establecía que la acción para iniciar el respectivo procedimiento y la sanción prescribía en seis meses, circunscribiéndose las autoridades a dicho plazo.

Continua indicando el mencionado artículo que al momento de que la IGT ejerza sus funciones de inspección, cualquier patrono, trabajador, y/u organización puede exigir que demuestre su respectiva credencial a la autoridad encargada de tal función. El impedir, estorbar u obstaculizar a la autoridad correspondiente al momento de llevar a cabo sus

⁴⁹ ibíd., Artículo 3.

labores, por parte de cualquier sujeto, constituye una infracción sujeta a sanciones y da lugar al procedimiento administrativo respectivo.

Ahora bien en términos puntuales, al momento de que el inspector o la autoridad correspondiente se constituye en el centro de trabajo, y realice la inspección y demás funciones pertinentes, si este comprueba o determina que existe alguna infracción o violación a las leyes o disposiciones en materia de trabajo y previsión social, el mismo lo hará saber al responsable para lo cual levantara acta acreditando las circunstancias respectivas de la comisión u omisión y el mismo indicara un plazo “razonable” para que el infractor pueda subsanar o garantizar el cumplimiento de lo vulnerado o violentado; vencido el termino fijado por la autoridad, ejercerá la función de verificación, apersonándose para el efecto en el centro de trabajo nuevamente, esta vez para determinar si el infractor cumplió con subsanar o garantizar la medida dictada.

Lo anterior en el supuesto que sea necesario la visita nuevamente al centro de trabajo, ya que de no ser necesaria la misma, las funciones de inspección y verificación pueden llevarse a cabo mediante una citación a la sede de la IGT, en la cual el infractor o responsable debe llevar la documentación respectiva o los medios para acreditar que cumplió con las medidas impuestas. Posterior a ello se procederá a hacerlo de conocimiento del Delegado departamental de la IGT, quien revisara el expediente y emitirá la resolución respectiva a efecto se ponga fin a este procedimiento previo y se archive el mismo.

Siendo el caso contrario, es decir que el infractor o responsable no asista a la citación realizada por la IGT, o bien que asista pero no cumpla con la infracción determinada o que al momento del proceso de verificación en el centro de trabajo se determine que no se cumplió con garantizar la medida, el inspector de trabajo hará constar tal situación mediante acta circunstanciada de infracción con la que se iniciará, ahora si el procedimiento administrativo sancionatorio de faltas, el cual debe ser remitido en el término de *tres días* al delegado departamental de la IGT

El delegado departamental inmediatamente ejerce su función sancionatoria, al recibir las actuaciones por parte del inspector, este examinará el expediente y dictará la resolución

respectiva, incluyendo en la misma la sanción pertinente y las medidas que garanticen el cumplimiento de la obligación laboral.

Es preciso puntualizar en cuanto al plazo que se otorga para que el inspector transfiera el expediente administrativo al delegado departamental, es decir los tres días a los que se hace alusión anteriormente; este es un plazo bastante corto, el inspector al determinar que no se cumplió con la medida impuesta, no tiene en su poder el expediente por mucho tiempo, esto permite que el trámite sea mucho más eficiente con respecto a obtener resultados en el menor tiempo posible, en contraposición al procedimiento anterior en el cual los expedientes permanecían en sede administrativa transcurriendo demasiado tiempo solo para iniciar el incidente de faltas respectivo.

Esto también contribuye a que el inspector no pueda ejercer funciones fuera de las contempladas en la Ley, ya que cuenta con un plazo bastante corto para trasladarlo a la siguiente etapa, es decir el Delegado departamental; o bien al menos es lo que la norma pretende establecer. Hasta este punto tiene intervención el inspector de la IGT, es oportuno indicar que el mismo no tiene ninguna injerencia o relación en cuanto a la facultad sancionatoria otorgada al Delegado departamental, ya que son dos figuras totalmente distintas con funciones y obligaciones específicas propias de su cargo.

Los documentos realizados tanto por el inspector de trabajo como por el Delegado departamental deben de cumplir ciertos requisitos, entre los cuales se pueden mencionar: a) Los hechos que originaron en principio la intervención de la IGT; b) Las diferentes infracciones impuesta en su momento; c) Las normas o disposiciones vulneradas o violadas; d) Las diferentes medidas impuestas para garantizar el cumplimiento de lo vulnerado o violado; e) las propuestas de sanciones establecidas en el artículo 5 del mismo Decreto, el cual reforma el artículo 272 del CT.

Al presentar el acta por parte del inspector de trabajo, el delegado departamental cuenta con *diez días* hábiles para emitir la resolución respectiva, la cual ya se hizo alusión anteriormente; periodo de tiempo bastante razonable y corto en concordancia a los demás plazos dentro del procedimiento de faltas.

Independientemente que el anterior procedimiento cuente con múltiples etapas ya sea desde la primera inspección o trabajo de campo por parte de las autoridades de la IGT, hasta la efectiva imposición de las sanciones pertinentes, los plazos en los cuales debe tramitarse son bastante razonables, ya que si se cuenta desde los primeros treinta días que tiene la autoridad para la verificación, inspección, y prevención y/o los posteriores quince días extras, más el termino razonable para la subsanación o cumplimiento, más los tres días en los cuales se transfiere el expediente y por último los diez días en los que debe resolver el Delegado departamental, es un total cerca de ochenta a noventa días en los cuales el procedimiento de faltas debería concluir, por lo que el nuevo procedimiento podría caracterizarse por ser más ágil, sencillo y eficaz que el anterior procedimiento de faltas laborales; lo cual debe comprobarse en base al análisis del trámite de un expediente real, lo que se desarrollará en un capítulo posterior.

Por ultimo cabe mencionar ciertas características de toda resolución que contenga sanciones, siendo las siguientes: a) Toda resolución debe ser impuesta conforme a la nueva graduación establecida en el artículo 5 del Decreto analizado; b) Las resoluciones deben contener las medidas para garantizar el cumplimiento de las normas o disposiciones violadas o vulneradas; c) Las resoluciones tienen carácter de título ejecutivo; d) Cuando la persona sancionada sea el patrono, sea persona individual o jurídica, serán responsables solidariamente aquellos representantes del mismo que hayan intervenido en el acto que da origen a la falta; e) igual se procederá para los sindicatos y sus representantes.⁵⁰

El párrafo más importante de este artículo y el cual se debe tener siempre en consideración es en el que se establece que la IGT podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derecho laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.

En la misma línea de ideas el artículo 5 del Decreto analizado, luego de establecer la gradación de las sanciones y los montos a imponer por parte del delegado departamental de la IGT, las cuales serán analizadas posteriormente, continúa exponiendo el procedimiento administrativo de faltas e indica que al momento de ser notificado el

⁵⁰ *ibíd.*, Artículo 4.

infractor o responsable de la resolución que contenga la sanción respectiva, este tiene el plazo de *cinco días* para hacer efectivo el pago al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin menoscabar el recurso de revocatoria que este puede plantear en contra de dicha resolución. A partir de aquí pueden surgir varios supuestos; el primero consiste en que si al momento de querer efectuar el pago, el responsable demuestra que corrigió la falta por la cual le impusieron la sanción, se le hará una exoneración del cincuenta por ciento en el monto a cancelar, esto obviamente se verificará por parte de la IGT antes de otorgar la exoneración.

El segundo supuesto radica en que si el infractor únicamente paga la sanción impuesta pero no cumple con corregir la falta por la cual se le impuso la sanción, o bien si no paga la sanción y tampoco corrige la falta, en ambos casos la IGT tiene la facultad de iniciar el proceso de ejecución conforme el artículo 426 del Código de Trabajo, con el único fin de obligar al responsable a subsanar la falta que dio origen al procedimiento administrativo y que se cumpla con las obligaciones establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo, seguridad y previsión social.

Al respecto del procedimiento de ejecución anteriormente expuesto, genera duda si es la vía correcta para hacer cumplir con dicho supuesto, en virtud que el artículo 426 del CT regula que el procedimiento es relativo al cobro de prestaciones reconocidas en el juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social, así como de las prestaciones que se encuentran en el artículo 101 del Código de Trabajo, pero al analizar el artículo en mención se establece que no tiene relación alguna con las faltas en esta materia, por lo que se cree que con el Decreto No. 7-2017 debió haberse reformado el artículo 426 del CT, y hacer la referencia que la IGT tendría la potestad de acudir al procedimiento de ejecución inmediatamente después de finalizarse el procedimiento administrativo de faltas.

El tercer supuesto contenido en el artículo analizado, consiste en que si el infractor plantea el recurso contenido en el artículo 275 del Código de Trabajo, es decir el recurso de revocatoria, y el mismo fuese declarado sin lugar, la IGT debe esperar a que el mismo quede firme para poder igualmente acudir al procedimiento de ejecución conforme el artículo 426 del CT. Al analizar cuidadosamente los tres supuestos anteriores, se generan

dudas e interrogantes en lo relativo al procedimiento de ejecución al que se hace mención en este artículo, es así como en el capítulo tres de la presente investigación se hará un análisis a detalle relativo al mismo, de manera amplia y aclarando ciertas interrogantes.

Por último el artículo 5 del Decreto No. 7-2017 regula que la IGT debe contar con un registro de faltas de trabajo y previsión social en el que se llevara el control de todos los expedientes tanto administrativos como judiciales, detallados con los nombres de quienes hayan sido sancionados conforme al procedimiento anteriormente analizado, esto con el fin de tener el control en cuanto al tema de la reincidencia de las faltas. El mismo registro debe ser eliminado al transcurrir un año luego de la sanción, si es que no existe reincidencia por parte del infractor. Se establece expresamente que todo lo recaudado mediante el procedimiento de faltas, constituye fondos privativos de la IGT, tema el cual será analizado en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Así mismo el artículo analizado hace la siguiente observación: «...para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social.»⁵¹

Como se puede apreciar, el artículo 5 es bastante complejo, ya que este regula la nueva tabla de gradación de las sanciones, así como la parte final del procedimiento administrativo de faltas; el fin de este apartado es únicamente describir de manera detallada el procedimiento como tal, sin analizar los montos de las sanciones o bien los criterios para imponer las mismas, así como los fundamentos de la facultad otorgada a la IGT ya que estos temas más específicos serán abordados en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

⁵¹ *ibíd.*, Artículo 5.

2.3 Facultades y atribuciones de los Inspectores de Trabajo.

En el capítulo uno del presente trabajo de investigación se analizaron las funciones específicas de la Inspección General de Trabajo contenidas en los artículos 278 y 280 del CT y así mismo se hizo una breve referencia al artículo 281 del mismo cuerpo normativo, el cual fue reformado mediante el artículo 6 del Decreto No. 7-2017; es el caso que aunque ya se mencionaron algunas de estas funciones, este artículo las regula de una manera específica, adecuándolas al nuevo procedimiento sancionatorio de faltas en materia de trabajo y previsión social, por lo que es preciso analizarlas a detalle.

En primer término todos los inspectores de la IGT deben acreditar su identidad, su nombramiento, y dar razón de la visita al centro de trabajo; toda vez cumplan con lo anterior, los mismos tienen las obligaciones y facultades siguientes: a) Los mismos pueden entrar al centro de trabajo sin notificación alguna siempre y cuando sea en horario de trabajo, según lo dispuesto en el reglamento interior de trabajo, así mismo pueden permanecer el tiempo que sea necesario para cumplir con sus funciones de inspección y verificación. La única restricción que tienen los inspectores es que si un inmueble está siendo utilizado como residencia, o casa de habitación no pueden ingresar a los mismos, a menos que se cuente con autorización judicial y que se haya constatado que efectivamente se desarrollan actividades de trabajo en el inmueble.

b) Los inspectores pueden hacerse acompañar de peritos o expertos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así mismo si se presentare oposición o negativa al momento de ingresar al centro de trabajo, estos pueden auxiliarse de la policía nacional civil. Todas las acciones y actuaciones llevadas a cabo por los inspectores en el ejercicio de sus funciones, son bajo su estricta responsabilidad. En ciertos casos determinados y muy puntuales debidamente justificados se podrá solicitar autorización judicial.

c) En el centro de trabajo, los inspectores pueden llevar a cabo cuanta diligencia consideren pertinente con el objeto de cumplir con sus funciones de inspección, verificación y comprobación, esto con el fin de determinar si existe alguna violación a alguna disposición legal en materia de trabajo y previsión social.

Concretamente el artículo analizado regula ciertas diligencias específicas, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes: 1. Requerir información, recibir declaraciones de los trabajadores. 2. Requerir la presencia del empleador o sus representantes. 3. Examinar y evaluar que efectivamente se cumplan con las obligaciones del artículo 61, así como todas las contenidas en el Código de Trabajo y demás disposiciones en materia de trabajo y previsión social. Requerir toda clase de documentos relacionados al centro de trabajo y personal del mismo. 4. Tomar muestras, fotografías, videos, planos etc, siempre que sea de conocimiento del empleador.

d) Obtener cuanta información sea necesaria para el desarrollo de la función de inspección y verificación. e) Llevar a cabo el acta respectiva si en determinado caso no se permitiera el ingreso al centro de trabajo o bien existiera obstaculización al desarrollo de la función de inspección y verificación, es decir no se brindare el apoyo necesario.

f) Al finalizar la labor de inspección, adoptar cualquiera de las siguientes: 1. Requerir la adopción de medidas necesarias para subsanar o prevenir violaciones a disposiciones legales, otorgando un plazo razonable para el efectivo cumplimiento de las mismas. 2. Requerir al empleador que realice modificaciones necesarias en el centro de trabajo a efecto se cumpla con las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo. 3. Iniciar el procedimiento sancionatorio administrativo, mediante acta de infracción a la normativa laboral vigente o bien de infracción por obstrucción a la función de inspección y verificación. 4. Ordenar la suspensión o prohibición de ciertos trabajos, por considerarse contrarios a la normativa sobre prevención de riesgos laborales; esto por tratarse de trabajos o tareas en los cuales se vea en riesgo la salud o vida del trabajador. 5. El artículo en mención da la pauta al inspector a poder adoptar cualquier otra medida que este considere y que deriven de la legislación vigente.

g) El artículo analizado, luego de establecer las funciones y obligaciones de los inspectores de trabajo, concretiza que tanto los Delegados departamentales como los inspectores son los únicos responsables del desarrollo de sus funciones. Esta responsabilidad trasciende al ámbito penal, civil y administrativo; es decir que el hecho de presentarse a un centro de trabajo y ejercer las funciones antes analizadas, o bien

aplicar las diferentes sanciones por parte de delegado departamental, es una gran responsabilidad por parte de estos empleados públicos.

Se puntualiza en ciertos actos que harán que estos mismos incurran en responsabilidad, entre los cuales se pueden mencionar: I. Aceptar dadas o sobornos. II. Divulgar cualquier dato o secreto que obtengan a raíz de su función de inspección. III. Extralimitarse en el desarrollo de sus funciones. IV. Que hagan constar hechos falsos en las actas respectivas. h) Con el fin de llevar a cabo sus respectivas funciones, los inspectores tienen la facultad de citar a empleadores y trabajadores, a las oficinas correspondientes y cualquier negativa o inasistencia constituye una falta o violación a las leyes y disposiciones laborales, por lo que da lugar al procedimiento sancionatorio administrativo.⁵²

Como se puede apreciar, se detallan muy puntualmente las funciones y obligaciones que tienen los inspectores de trabajo; estas contribuyen con el nuevo procedimiento sancionatorio pero sin duda alguna se debe realizar un gran esfuerzo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dotar de instrumentos que coadyuven a realizar las funciones otorgadas y obviamente dotar del recurso humano para que sea un procedimiento efectivo, ágil y eficaz. Se deben tomar muy en cuenta para el desarrollo de las funciones de la IGT, dos instrumentos, el primero es el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo y el segundo es el Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo, tomo I y II.

Estos tres instrumentos nacionales son hasta el momento los medios más puntuales en los cuales debe estar enmarcada la función de la IGT; los mismos facilitan la intervención de los inspectores y contribuyen a la finalidad u objetivo de la misma institución.

Es oportuno mencionar la responsabilidad que establece las reformas al CT en cuanto a las facultades y obligaciones de los inspectores y el Delegado departamental; en el desarrollo de sus amplias funciones ambos empleados públicos, tienen la facultad de actuar libremente, es decir que no cuentan con mayores impedimentos u obstáculos al momento de diligenciar las mismas, por lo que es necesario e imperativo que estos

⁵² *ibíd.*, Artículo 6

actúen siempre bajo los principios de ética profesional, de transparencia, y probidad, siempre al margen de la ley y en ninguna ocasión se deben extralimitar de sus funciones, toda vez que como ya se indicó, pueden incurrir en responsabilidad administrativa, civil y penal, según sea el caso.

2.4 Fundamentos de la facultad sancionadora de la Inspección General del Trabajo.

El tema central de la presente investigación corresponde a las reformas del Código de Trabajo mediante el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, decreto que entro en vigencia en el mes de junio de dos mil diecisiete; uno de los aspectos que modifico dicho Decreto corresponde específicamente a la facultad sancionatoria de las faltas en materia de trabajo y previsión social otorgadas a la Inspección General de Trabajo.

Es necesario tener en cuenta que la naturaleza de la IGT es la de controlar y/o supervisar el cumplimiento de la legislación laboral en Guatemala, esto como ya se estableció en el capítulo uno de la presente investigación. Con las nuevas facultades y funciones otorgadas se modifica rotundamente el procedimiento para sancionar las faltas en esta materia, ya que se deja a un lado el procedimiento incidental que los inspectores promovían directamente ante los juzgados de trabajo y previsión social y se establece un nuevo procedimiento administrativo que posteriormente se puede tornar judicial.

Guatemala como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, y como Estado parte dentro de los convenios número 89 y 129 de la misma Organización, se veía en la obligación de adecuar la legislación laboral con el único fin de prever y aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de las disposiciones legales contempladas por los distintos cuerpos normativos vigentes del país; de esa cuenta en planes de cumplir con lo antes mencionado, en el año dos mil uno surgen ciertas reformas al Código de Trabajo, principales antecesoras a las que se analizan en el presente trabajo de investigación.

El Decreto en mención fue el Decreto No. 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en mayo del año dos mil uno; con estas reformas se pretendía dar

un gran avance en la legislación laboral en el país, las mismas regulaban la posibilidad de que la IGT pudiera imponer sanciones administrativas, dotando a dichas sanciones como títulos ejecutivos para que posteriormente en instancia judicial pudieran hacerse efectivas, es decir que se dejó a un lado el procedimiento atribuido a los juzgados de trabajo y previsión social y se estableció como principal encargado de la aplicación de las sanciones a la Inspección General de Trabajo, tal y como se hizo en el Decreto No. 7-2017. Es oportuno analizar todo lo anterior en virtud que es el antecedente más preciso del tema objeto de análisis, es decir que mejor forma de abordar las reformas del Decreto No. 7-2017 que con un antecedente de reformas que en su momento fueron declaradas inconstitucionales, tal y como se detalla a continuación.

En su momento, el tema fue bastante cuestionado y debatido, a tal magnitud que se presentaron acciones de inconstitucionalidad de varias disposiciones del Decreto No. 18-2001; de esa cuenta en el año dos mil cuatro la Corte de Constitucionalidad se pronunció al respecto, declarando inconstitucionales múltiples oraciones, palabras, y párrafos.

En síntesis el argumento vertido por la Corte de Constitucionalidad en su momento fue el siguiente: «... la regulación objetada la convierte en juez y parte del mismo al resolver sobre la prescripción del procedimiento y la sanción administrativa, actuando con jurisdicción propia de los tribunales de trabajo y previsión social e invadiendo el campo administrativo de la jurisdicción de dichos tribunales. Además, al asignarle una función jurisdiccional privativa a un ente de la administración pública centralizada, se contraría la esencia del Derecho laboral y lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución. En congruencia con lo motivado por esta Corte en esta sentencia, procede declarar la inconstitucionalidad señalada, pero únicamente de la frase que establece “la Inspección General de Trabajo”, pues según se consideró precedentemente, la determinación e imposición de una sanción por una falta de trabajo y previsión social compete únicamente a los Tribunales del ramo de Trabajo y Previsión Social y no a la institución administrativa de la Inspección General de Trabajo...»⁵³

⁵³ Corte de Constitucionalidad, Sentencia expedientes 898-2001 y 1014-2001, Guatemala, 2004.

Dicha reforma fue declarada inconstitucional, no en su totalidad pero si en los puntos medulares de la misma, en el aspecto que más interesa y es en cuanto a la facultad sancionatoria, ya que contravenía a lo preceptuado en el artículo 203 de la Constitución Política de la Republica, por lo que se limita a la IGT de tal potestad y se devuelve a los juzgados de trabajo y previsión social. El problema más grande surgió luego de la declaratoria de inconstitucionalidad, ya que el procedimiento previsto no podía ser aplicado y no se había optado por un procedimiento alternativo. En síntesis y por recomendación de la Corte de Constitucionalidad, se adoptó el procedimiento de los incidentes, acción que los inspectores promovían ante los juzgados de trabajo y previsión social.

En conclusión existía desde el año dos mil cuatro un vacío legal bastante amplio, ya que no se le permitía a la Inspección General de Trabajo imponer sanciones pero tampoco existía un procedimiento debidamente regulado en el Código de Trabajo para aplicar las sanciones a las faltas laborales. Este es el punto de partida de la presente investigación, toda vez que llama bastante la atención que dieciséis años después surjan nuevamente reformas al mismo cuerpo normativo y en la misma línea de ideas.

Existen cuestionamientos por parte de ciertos sectores de la sociedad, al igual que ciertos artículos informativos pero realmente ninguna investigación profunda de acuerdo al tema, se tiene previsto que un futuro surjan acciones legales en contra del referido Decreto No. 7-2017, pero por el momento la línea de partida y referencia es el antecedente de las reformas del año dos mil uno, siempre teniendo en cuenta lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad en los expedientes 898-2001 y 1014-2001.

De acuerdo al Código de Trabajo la competencia de la IGT es sin lugar a dudas administrativa, tal y como lo dispone el título noveno, “Organización administrativa de trabajo” del mismo cuerpo normativo, de igual forma como ya se estableció en el capítulo uno de la presente investigación; por lo que es oportuno abordar directamente el tema del fundamento de la nueva facultad sancionatoria otorgada a la misma.

La razón de las nuevas reformas radica en los convenios 81 y 129 de la OIT, los cuales se encuentran debidamente ratificados por Guatemala, el primero desde 1952 y el segundo desde 1994; en ellos se establece entre varios temas, que la legislación nacional

de los países parte debe contar con una eficiente Inspección de Trabajo, facultada para establecer e imponer sanciones ante el incumplimiento de las disposiciones en la materia, de esa cuenta Guatemala se ve en la obligación de adecuar la normativa interna con el fin de cumplir con dichos convenios.

En contraposición con las reformas del año dos mil uno, las cuales ya fueron analizadas, las reformas introducidas mediante el Decreto No. 7-2017 crean la figura del «Delegado departamental» principal encargado de determinar e imponer las sanciones respectivas; por lo que independientemente que este sea un empleado o funcionario de la IGT, es totalmente independiente a los inspectores quienes realizan la función de verificación e inspección, es decir dos facultades totalmente diferentes. Por lo que se considera que este es el punto de partida en cuanto a la fundamentación de la facultad sancionatoria.

El artículo 4, el cual ya ha sido ampliamente analizado, introduce por primera vez la figura del Delegado departamental y establece "... al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas..." Así mismo el artículo 5 establece que es el Delegado Departamental de la IGT quien impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el procedimiento administrativo de faltas se encuentra nuevamente vigente, es factible establecer como fundamento del mismo los artículos a los que se hizo referencia en el capítulo uno, en el apartado correspondiente a la Inspección General de Trabajo; es decir los artículos 272, 281 y 415, los cuales fueron reformados radicalmente mediante el Decreto No. 7-2017. Particularmente el artículo 415, reformado mediante el artículo 8 el cual establece que: «El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el artículo 281 de este Código...»⁵⁴

⁵⁴ *ibíd.*, Artículo 8.

Como se puede apreciar, existe en ley el fundamento a la facultad sancionatoria nuevamente otorgada a la IGT, los artículos antes referidos establecen claramente todo lo relativo a este nuevo procedimiento y lo delegan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la IGT; cabe indicar que únicamente pueden actuar ante las faltas de trabajo y previsión social, y que las mismas sean susceptibles de ser sancionadas con multa.

La única duda que surge, es en relación a lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad en el año dos mil cuatro, relativo al artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir la función jurisdiccional debe ser ejercida con exclusividad por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establece o puede ser ejercida tal función por una institución administrativa. ¿Es posible que suceda lo mismo en cuanto a una inconstitucionalidad de las nuevas reformas, o es que acaso esta vez sí se encuentran bien fundamentadas y apegadas a la Ley? Es el criterio de quienes se encuentran a favor de las reformas que el hecho de crear una nueva figura como lo es el Delegado departamental tenga como consecuencia que no se contrarié el artículo 203 de la CPRG nuevamente; este resulta ser un tema bastante interesante de analizar y es oportuno vigilar como se materializa en la práctica en el transcurso del tiempo la referida facultad sancionatoria.

2.5 Análisis del importe en concepto de sanciones reguladas en el Decreto No. 7-2017

El artículo 5 del Decreto analizado, introduce una nueva forma de gradación de sanciones, por ende modifica los montos a imponer, estos se continúan calculando en base a salarios mínimos mensuales pero a la vez aumentan en relación a lo preceptuado por el artículo 272 previo a las reformas. A continuación se detallan las mismas:

a) Se impondrá una multa entre ocho y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas en caso se violente normativa relacionada al pago de salarios y otras prestaciones laborales. b) Se impondrá al patrono una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en caso viole

una disposición prohibitiva; si fuera el trabajador quien la viole, la multa será entre dos y diez salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

c) Se impondrá una multa entre seis y doce salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas por violar alguna disposición del título tercero del CT, o bien algún otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos.

d) Se impondrá al patrono una multa entre ocho y dieciséis salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas en caso viole alguna disposición del título quinto del CT o bien alguna otra disposición referente a salud y seguridad ocupacional; en el caso sea el trabajador la multa será entre cuatro y ocho salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.

e) Se impondrá al patrono una multa entre cinco y diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas en el caso viole alguna disposición del título séptimo del CT o cualquier otra disposición referente a la huelga o paro; si se trata de trabajadores la multa será de dos a cinco salarios mínimos diarios para las actividades no agrícolas f) Se impondrán las mismas multas establecidas en el inciso anterior en el caso que se violen los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m).

g) Se impondrá al patrono una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y si trata de trabajadores entre diez y veinte salarios mínimos diarios para las actividades no agrícolas en caso de violación a cualquier disposición del CT no contemplada en todos los incisos anteriores o bien cualquier otra ley o disposición de trabajo y previsión social.

Como se puede apreciar existe una modificación considerable en cuanto a los montos de las sanciones que el Delegado departamental puede imponer; anteriormente los montos eran más considerables pero a raíz de las reformas, incluso para los trabajadores, las sanciones pueden ser perjudiciales para la situación económica de las personas consideradas como infractores. La norma analizada establece un margen para aplicar la sanción, es preciso analizar cada caso puntual y determinar cuál es el criterio para imponer la sanción, debido a que genera duda si la autoridad competente impondrá la

más alta o bien la más baja o hará uso de la función discrecional y dependerá de cada caso concreto. La eficiencia de la forma de gradación de sanciones se evidenciará al determinar el número de expedientes en los cuales se presenta el medio de impugnación respectivo en contra de las resoluciones que imponen la sanción.

2.6 Efectos de las sanciones aplicadas por la Inspección General de Trabajo.

Como ya se estableció oportunamente, la facultad sancionatoria a la IGT es una de las reformas implementadas mediante el Decreto No. 7-2017; esta es una nueva potestad otorgada con el fin de aplicar de manera efectiva sanciones adecuadas para los casos de violación de disposiciones en materia de trabajo y previsión social, el fundamento de ello son los Convenios 81 y 129 de la OIT. Estas sanciones son estrictamente impuestas por la figura del Delegado departamental, que si bien es cierto es totalmente independiente a los inspectores de trabajo, forma parte de la misma institución administrativa. Los montos de las sanciones impuestas ya han sido objeto de análisis en este capítulo, por lo que procede analizar el alcance de estas sanciones impuestas en sede administrativa.

Los inspectores de trabajo cumplen con una gran labor de inspección y verificación, la cual ya ha sido analizada en el apartado 2.3 del presente capítulo, posterior a esta labor es la figura del Delegado departamental quien impone las sanciones respectivas dependiendo cual sea la falta o bien la gravedad de la misma.

En primer término los alcances de las sanciones aplicadas radican directamente en el bolsillo del infractor, los montos de las mismas son bastante elevados por lo que hacerlos efectivos puede ser un verdadero problema para toda persona que sea sancionada ya que podría no tener la liquidez ni estabilidad económica suficiente como para cubrir sanciones cuyos montos son bastante elevados.

En segundo término las sanciones aplicadas pretenden que el sujeto infractor subsane la falta o violación a las normas laborales por lo que estas sanciones tienen una finalidad muy importante la cual es generar una cultura de cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia trabajo, tal y como lo expresa el cuarto considerando del Decreto No. 7-2017. Ello implica que las sanciones trascienden mucho más que el

aspecto económico o pecuniario. Lo anterior se evidencia en cuanto a que las empresas que tengan pendiente el pago de una sanción administrativa impuesta por la IGT no podrán obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, es decir que no solo imponen una multa sino que repercute en las negociaciones de la empresa o centro de trabajo.

Sin duda alguna el alcance se verá reflejado de manera que transcurra el tiempo y el procedimiento sea aplicado; se romperá con el paradigma si las sanciones únicamente buscan enriquecer los bolsillos de la IGT o si verdaderamente están orientadas a mejorar la situación laboral del país, tal y como lo exigen los convenios internacionales de la OIT.

2.7 Destino de los fondos recaudados por el pago de las multas

El importe de las multas impuestas por la IGT en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo, esto de conformidad con el artículo 5 del Decreto No. 7-2017. En su momento las reformas del año dos mil uno establecían la misma situación expuesta; la sentencia del año dos mil cuatro dictada por la Corte de Constitucionalidad indicaba que tal circunstancia contrariaba el artículo 213 de la Constitución Política de la República de Guatemala en virtud de que los fondos recaudados por la administración de justicia corresponden al Organismo Judicial.

La sentencia establecía lo anterior en virtud que se determinó que la función de sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social era única y exclusivamente potestad de la Corte Suprema de Justicia por lo tanto los fondos debían ser destinados para la misma; dicha sentencia establecía que «la sanción originada en la actividad jurisdiccional, genera fondos para el Organismo Judicial por devenir directamente de la administración de justicia.»

Esto es un aspecto bastante interesante de analizar en virtud que los fondos recaudados en concepto de multas por faltas a las disposiciones de Trabajo y Previsión Social por el Organismo Judicial eran una fuente de ingresos bastante grande para el mismo; hasta el año dos mil quince la última estadística de ingresos establecía que los montos por

concepto de multas ascendían a un total de cuatro millones ochocientos ochenta y dos mil novecientos dieciocho quetzales; ingresos que ahora con las nuevas reformas no serán destinados para el Organismo Judicial sino que para la IGT.

Vale la pena hacer referencia al respecto, en virtud que ya existe un pronunciamiento por parte de la Corte de Constitucionalidad en los expedientes, 898-2001 y 1014-2001, referente a las anteriores reformas al CT, y a los fondos en concepto de multas o sanciones, lo cual no implica que una nueva Corte cambie de criterio.

2.8 La jurisdicción como actividad exclusiva de los tribunales de justicia

La jurisdicción corresponde a la facultad recaída en los jueces especializados (en materia laboral), por delegación del Estado quienes a través de la ley pueden juzgar en el ámbito de materia procesal correspondiente. El artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual en el epígrafe se lee «*independencia del organismo judicial y potestad de juzgar*» establece que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, así mismo que la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia. Este artículo es sumamente claro en cuanto a quien es la autoridad encargada de administrar justicia en Guatemala, prohibiendo la intervención de todo organismo, institución o autoridad que no sea judicial en la administración de justicia.

El ejercicio de la función jurisdiccional de los tribunales de justicia, no es la consecuencia de una espontánea decisión sino, es producto de todo un proceso que se ha depurado con el paso del tiempo, es así como el autor García Belaunde indica que «La teoría procesal sostiene hoy en día que la jurisdicción, como emanación de la soberanía del Estado, es una sola. Pero siendo una se atribuye a diversos órganos o tribunales que la propia Constitución o la ley establecen. De tal suerte, lo que existe es una sola jurisdicción, que se canaliza a través de numerosos tribunales o salas, que tienen cada

una, por así decirlo, un pedazo de esa jurisdicción. Esto es lo que se llama competencia...»⁵⁵

El artículo 283 establece que todos los conflictos relativos a Trabajo y Previsión social se encuentran sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y se establece que estos serán los competentes de juzgar y ejecutar lo juzgado.

En la misma línea de ideas el artículo 103 de la CPRG, establece que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Se debe tener muy en cuenta que la justicia tanto en la esfera del Derecho procesal del trabajo como en las otras ramas del Derecho guatemalteco, es en exclusiva una facultad que les corresponde a los jueces. Por lo que la jurisdicción es indelegable, toda vez que esta característica está debidamente regulada en la Constitución Política de la República, ya que es el Estado el único que puede atribuir la jurisdicción y competencia a través de la Corte Suprema de Justicia, por lo que no sería lógico que se permitiera que se delegue la jurisdicción, es decir que el juzgador tenga la facultad de investir a otro juzgador de ejercer jurisdicción en un ámbito que no le corresponde.

Por lo que delegar la función del juzgamiento de faltas en esta materia a una autoridad administrativa podría no estar apegado a Derecho y podría incluso nuevamente contrariar la Constitución Política de la República de Guatemala, tal y como lo estableció la Corte de Constitucionalidad en el año dos mil cuatro... «La determinación e imposición de una sanción por una falta de trabajo y previsión social compete únicamente a los Tribunales del ramo de Trabajo y Previsión Social y no a la institución administrativa de la Inspección General de Trabajo.»⁵⁶ Pero al igual que otros puntos y temas de las referidas reformas, se deben seguir de cerca y contemplar una posible solución.

⁵⁵ García Belaunde, Domingo. *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad César Vallejo, 1998. Pagina. 82

⁵⁶ Corte de Constitucionalidad, Sentencia expedientes 898-2001 y 1014-2001, Guatemala, 2004.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Con las reformas al Código de Trabajo mediante el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, se introduce al sistema jurídico guatemalteco un nuevo procedimiento contencioso administrativo; diferente a la materia general y a la tributaria, en las cuales se sustancia este tipo de recurso o procedimiento. Específicamente se le denomina «Procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social» el mismo surge como consecuencia del nuevo procedimiento sancionatorio de faltas en materia laboral, el cual ya fue analizado a detalle en el capítulo dos del presente trabajo de investigación en cuanto a la fase administrativa, por lo que es procedente analizar la fase posterior, siendo la judicial, en donde se evidencia este nuevo procedimiento contencioso administrativo.

Como bien hace referencia el autor Jorge Mario Castillo en cuanto a los procesos judiciales administrativos, indica que estos surgen a raíz de que «La administración pública guatemalteca, como toda administración, puede dictar resoluciones contrarias a la ley, que violan los Derechos e intereses de los particulares. Los particulares se defienden acudiendo a los medios de impugnación contra las resoluciones, inicialmente en la sede de la administración pública y posteriormente en los tribunales de justicia.»⁵⁷

Lo anterior se evidencia en el procedimiento sancionatorio de faltas tras la interposición y resolución del recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del CT, es decir agotando la vía administrativa el interesado puede promover el referido procedimiento contencioso administrativo, y por tratarse de un medio de impugnación judicial, este se ventila obviamente ante una autoridad jurisdiccional, en este caso ante los juzgados de trabajo de trabajo y previsión social. Al respecto de lo anterior, el Decreto en mención lo regula en tres artículos, los cuales se detallan en el siguiente tema.

⁵⁷ Castillo González, Jorge Mario. *Derecho Administrativo, teoría general y procesal*. Guatemala, editorial Impresiones gráficas, 2014. Página 416.

En el nuevo procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social debe cumplir con ciertos principios rectores como lo son la celeridad, sencillez, eficacia, eficiencia y efectividad. Lo cual es una de las principales razones por las que se realizaron las reformas al CT y se implementaba este nuevo procedimiento. Es decir que se espera que el mismo sea un procedimiento bastante ágil al momento de tramitarlo y así ser más efectivo en cuanto a sancionar el incumplimiento de las normas vigentes en la materia. Uno de los aspectos que se debe tener muy en cuenta es la gratuidad del mismo y que se debe respetar el derecho de defensa en todo momento. A lo largo de la presente investigación se desarrollan temas y discusiones en relación a que si se cumplen o no estos principios que deberían de regir el mismo, y en el último capítulo se concluye respecto a la eficiencia y efectividad en el actual sistema de justicia.

3.1 Requisitos para el planteamiento

El artículo 8 del Decreto analizado reforma el artículo 415 del CT; el mismo regula por primera vez la figura del contencioso administrativo en materia laboral. Se establece que al agotarse la vía administrativa, la cual fue ampliamente analizada en el capítulo dos del presente trabajo de investigación, el interesado o bien infractor, tiene la posibilidad de plantear el procedimiento al cual se hace referencia en el artículo 417 del CT.

Se establece que el procedimiento debe ser planteado ante el juzgado de trabajo y previsión social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo, esto obviamente siguiendo las reglas de la competencia. Así mismo regula que el interesado cuenta con el plazo de veinte días hábiles a partir de la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, es decir a partir de que se le notifica que el recurso planteado fue declarado sin lugar para promover dicho procedimiento. El artículo en mención no indica expresamente lo que ocurriría si el infractor no promueve el procedimiento en el plazo establecido pero se puede deducir que lo actuado en sede administrativa causaría firmeza por lo que se procedería de igual forma a ejecutar la resolución del Delegado departamental.

El sujeto interesado debe realizar el escrito de demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 332 del CT; es decir que debe contener los mismos requisitos de una demanda ordinaria laboral. Es importante establecer que siempre y cuando sea en el departamento de Guatemala, el Juzgado a quien se dirige este memorial de demanda debe ser el Juzgado de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de demandas. Llama la atención que se establece como requisito para el planteamiento de este procedimiento, que en aquellos casos que se refieran al incumplimiento de normas relativas a condiciones mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional, previstas en la legislación de la materia, el infractor debe acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral, es decir haber adoptado las medidas impuestas en sede administrativa por la IGT.

El requisito anteriormente mencionado podría llegar a ser un verdadero inconveniente en la práctica y desarrollo de este nuevo procedimiento, en virtud que sin necesidad de realizar un análisis profundo este artículo limita o restringe al actor al solicitar que se cumpla con una medida para que su escrito de demanda sea admitido a trámite. Es decir ¿Es factible la aplicación de esa norma? ¿Genera un obstáculo o dificultad la norma a la persona que desea acudir a esa instancia judicial? De momento es preciso tener la idea pero no se hace mayor pronunciamiento en virtud que este tema se analizara en el capítulo final.

Aunque no se manifiesta expresamente en el artículo analizado, se puede deducir que si la persona considerada como infractor, no acredita tal circunstancia, la demanda no será admitida para su trámite, otorgando a la persona el plazo de tres días para subsanar tal requisito, tal y como lo establece el Acuerdo No. 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia, específicamente en el artículo 3. Lo anterior no se encuentra regulado en ninguno de los artículos que hacen referencia a este nuevo procedimiento, pero se deduce que será de la misma forma en la que se sustancian todos los primeros escritos de demanda ordinaria en materia de trabajo y previsión social aplicando la supletoriedad de las normas, es decir aplicando el artículo 334 del CT.

Un tema bastante interesante de analizar en esta etapa es en cuanto a que si no se cumple con lo establecido en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017; las reformas no establecen si se debe automáticamente rechazar la demanda en la vía contenciosa o bien si se debe aplicar lo establecido en el artículo 334 del CT, tal y como ya se estableció en el párrafo que antecede. Partiendo del supuesto en el que los juzgados competentes para admitir a trámite la demanda ordenen subsanar los defectos de la misma, tendría como consecuencia tal y como lo establece el artículo 334, «mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite»

Esto generaría un gran inconveniente legal en virtud que por obvias razones la persona considerada infractora en el procedimiento administrativo pretende a toda costa evadir el pago de la multa impuesta, eh ahí la razón primordial de acudir a la fase judicial a dilucidar lo actuado en sede administrativa. Al aplicar el artículo 334 del CT únicamente se daría la oportunidad al infractor de detener el procedimiento analizado por la cantidad de tiempo que sea de su interés; es decir podría transcurrir uno, dos, tres años etc... y el expediente permanecería en el juzgado que admite a trámite la demanda esperando a que se subsanen los requisitos legales que el ahora reformado artículo 415 exige para el planteamiento del contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

Por esta razón es importante analizar a detalle ese artículo 8 del Decreto No. 7-2017, en virtud que del mismo se desprenden grandes dudas y cuestionamientos que se pueden apreciar y valorar de una mejor manera pero que por el momento no se hace mayor pronunciamiento por ser uno de los temas medulares de la investigación y el cual será desarrollado tanto en el apartado en el que se analizan los expedientes en trámite como en el capítulo final.

3.2 Órgano jurisdiccional competente

Es el caso que el Decreto No. 7-2017 no hace ningún pronunciamiento específico respecto de quien será el órgano jurisdiccional competente en la materia; se hace referencia a que el procedimiento debe plantearse ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la jurisdicción a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo por

lo que se podría afirmar que los juzgados de trabajo que conocen en primera instancia son los competentes para conocer este nuevo procedimiento contencioso administrativo.

En la misma línea de ideas el artículo 7 del Decreto en mención reforma el artículo 292 del CT literal e y adiciona la literal h; este artículo regula lo referente a la competencia de los juzgados de Trabajo y Previsión Social y los casos en los que estos conocen y tienen intervención. La literal e establece literalmente «De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de Inspección, conforme a los artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente.»⁵⁸

Es decir que nuevamente se delega esta función a los juzgados de Trabajo y Previsión Social, sin modificar o incluir algún otro órgano jurisdiccional con funciones específicas en cuanto al tema analizado, por lo que se podría concluir que entonces que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social que conocen en primera instancia deberían ser los competentes para conocer de todos los procesos contenciosos administrativos en materia de Trabajo y Previsión Social, esto sin tomar en consideración lo argumentado en el apartado siguiente del presente trabajo de investigación.

3.2.1 Juzgado pluripersonal de primera instancia de faltas laborales

En el mes de enero del año dos mil diecisiete, se crea el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales cuyos fines y objetivos principales son agilizar los procesos judiciales, disminuir la carga de casos que conocen los Juzgados de Trabajo y convertirse en una herramienta útil para luchar contra la mora judicial.

Es decir que se implementó una herramienta para agilizar el trámite de las faltas laborales cuya competencia era exclusiva de la Corte Suprema de Justicia tal y como lo establecen los considerandos del Acuerdo 33-2016, el cual dio vida a dicho Órgano Jurisdiccional.

⁵⁸ Congreso de la República de Guatemala. *óp.cit.*, Artículo 7

Dicho juzgado tramitó los expedientes de faltas laborales comprendidos en el mes de enero de dos mil diecisiete hasta el mes de junio de dos mil diecisiete, esto en virtud de que las reformas al Código de Trabajo entraron en vigencia en el mes de junio de dos mil diecisiete y no se seguiría llevando a cabo el procedimiento incidental anterior.

Antes de la tramitación de los primeros procedimientos judiciales no era posible determinar con exactitud quien era el órgano jurisdiccional competente debido a que la Corte Suprema de Justicia no se pronunció en cuanto a quien sería el órgano jurisdiccional para conocer y tramitar el referido procedimiento ni las reformas establecía con claridad ante quien se sustanciaría el mismo. Es preciso indicar que los tres primeros procedimientos se desarrollaron sin ningún acuerdo o disposición que estableciera quien era el Órgano jurisdiccional competente para ello por lo que al desarrollarse los mismos y ser el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales, el Órgano jurisdiccional que conoció y resolvió los mismos, se podía suponer que este sería el Órgano competente para conocer, tramitar y resolver en adelante todos los procesos contenciosos administrativos en materia laboral que se susciten, a menos que surgiera algún pronunciamiento por parte de la CSJ que indicase lo contrario o bien que algún sujeto procesal interpusiera las acciones legales correspondientes y dilucidar el tema, ya que el error no es fuente de Derecho.

A criterio del autor, y aunque el Decreto analizado indique y designe a los Juzgados de Trabajo que conocen en primera instancia para conocer y tramitar el referido procedimiento, se tuvo que haber designado expresamente en las reformas, pues estas son posteriores al Acuerdo de creación, que el Juzgado Pluripersonal de Faltas de Trabajo y Previsión Social sería el Órgano jurisdiccional competente toda vez que fue creado en su momento tal y como lo establecen los considerandos del acuerdo que dio vida a dicho órgano, para conocer, resolver y aplicar las sanciones por violación a las normas laborales establecidas en el ordenamiento laboral interno que si bien es cierto conocían los juzgados de trabajo y previsión social, por el número tan elevado de procesos que estos tramitaban, se delegó la competencia a este nuevo Órgano jurisdiccional con el fin de agilizar el trámite de las faltas laborales.

Durante el desarrollo final del presente trabajo de investigación ocurre lo anteriormente expuesto, y es el caso el día jueves trece de septiembre de dos mil dieciocho se publica en el Diario oficial el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 36-2018, en el cual efectivamente luego de tramitarse los tres primeros procedimientos, se asigna expresamente la competencia al Juzgado de Primera Instancia de Faltas Laborales del departamento de Guatemala para conocer todos los procedimientos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social.

3.2.2 Acuerdo No. 36-2018 Corte Suprema de Justicia

Es el caso que con el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia número 36-2018, publicado el trece de septiembre de dos mil dieciocho en el Diario oficial, cambia lo anteriormente analizado, pues con este Acuerdo se modifica la organización del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de faltas laborales del departamento de Guatemala.

El Acuerdo establece que a raíz de que la carga laboral en los procesos de faltas disminuyó en gran medida con la vigencia del Decreto No. 7-2017, se modifica el Juzgado pluripersonal y pasa a ser un órgano jurisdiccional unipersonal, es decir que únicamente un Juez conocerá todos los procedimientos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social.

Es preciso indicar que el Juez B y el personal auxiliar a cargo del mismo, pasan a formar parte del nuevo Juzgado décimo quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y que todos los expedientes asignados al Juez B, seguirán siendo conocidos por el Juez A, quien será el responsable del ahora denominado Juzgado de primera instancia de faltas laborales del departamento de Guatemala. Todo ello se contempla en el Acuerdo 36-2018 de la CSJ, el cual entro en vigencia el trece de septiembre de dos mil dieciocho.

3.3 Tramite del procedimiento

El artículo 9 del Decreto en mención, crea el artículo 417 del CT; en el mismo se continúa detallando el procedimiento contencioso administrativo, se establece que una vez admitida la demanda, siempre tomando en consideración lo analizado en el apartado de requisitos es decir en el supuesto que la demanda cumpla con todos los mismos, se señalara día y hora para comparecer a la única audiencia, modalidad introducida por este procedimiento, en virtud que todo lo relacionado a este procedimiento debe dilucidarse en solo una audiencia, incluso debe dictarse sentencia en esta misma audiencia.

La audiencia debe ser señalada dentro de los diez días a partir de que fue admitida la demanda respectiva, esto se hace bajo apercibimiento de que se continúe el juicio en rebeldía de quien no comparezca, es decir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o bien el mismo actor. Un punto bastante interesante de analizar es el plazo de diez días a partir de su admisión a trámite, si bien es cierto el proceso pretende ser ágil y cumplir con los principios de celeridad y sencillez, a criterio del autor, este plazo podría ser demasiado corto al momento que se sustancien una fuerte cantidad de procedimientos en el Juzgado competente en virtud que como ya se indicó, en esa misma audiencia se debe diligenciar todo e incluso dictar sentencia. Podría existir una fuerte carga de trabajo y el Órgano jurisdiccional podría no cumplir con tramitar y resolver todo en esa misma audiencia, pero obviamente solo se trata de un supuesto a manera de comentario respecto al plazo que el artículo regula.

La audiencia debe tramitarse de forma oral, las partes deben comparecer a ella con los respectivos medios de prueba, así mismo deben asumir las actitudes procesales que consideren pertinentes las cuales deben ser resueltas en la misma audiencia. De igual forma en la misma audiencia el Juez competente debe dictar sentencia, o bien por circunstancias excepcionales se dictara dentro de los tres días hábiles posteriores a la audiencia.

Si fuera el caso que la demanda es declarada sin lugar, es decir que el Juez desestima la pretensión del infractor, se ordenara el pago de una multa más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firma la sentencia, para lo cual se tomara en cuenta la tasa bancaria pondera vigente publicada por el banco de Guatemala. La sentencia debe

ser motivada, debe cumplir con los requisitos de toda sentencia establecidos en el artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, así mismo encontrarse de acuerdo al principio de congruencia. En ella se pronunciara respecto a la procedencia de la infracción y/o multa, o bien en su caso confirmara la multa y ordenara subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, esto en un plazo no mayor de treinta días. Por último se debe remitir una copia certificada de la sentencia a la IGT para su verificación. Si bien es cierto se hace pronunciamiento respecto a la sentencia, en cuanto a la misma es oportuno analizarla a detalle en un apartado posterior.

Al momento de finalizar el procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social, si la resolución de la IGT queda firme, se procederá de igual forma a lo establecido en el artículo 426 del CT. El plazo para ejecutar lo resuelto tanto en sede administrativa como en sede judicial es de tres meses a partir de que la resolución, sea cual sea, cause firmeza.⁵⁹

Como se puede apreciar el trámite del procedimiento pareciera ser bastante sencillo, esto en virtud que pretende ser ágil, eficaz y que contribuya con la situación laboral en el país. Analizando cuidadosamente es evidente que existe una desafortunada redacción en ciertas ocasiones que tienen a confundir o complicar el procedimiento; desde los requisitos para el planteamiento, forma en la que se diligenciará la audiencia, el procedimiento de ejecución hasta si efectivamente el Mintrab está legitimado para comparecer a audiencia o bien debería de ser la Procuraduría General de la Nación. En ocasiones al momento de ser aplicadas ciertas normas difieren un poco a lo que establece su texto como tal, por lo que es interesante analizar los expedientes que hasta el momento se han sustanciado, lo cual se encuentra en el apartado 3.9 del presente trabajo de investigación.

3.4 Actitudes Procesales de las partes.

El artículo 9 únicamente hace referencia a que las partes en la primera audiencia deben asumir las actitudes que estimen convenientes y que las mismas serán resueltas en ese

⁵⁹ *ibíd.*, Artículo 9

mismo momento, pero no las enumera puntualmente por lo que se deduce que las actitudes procesales que se pueden asumir podrían ser las que se presentan en el juicio ordinario laboral, siendo las siguientes: a) Rebeldía b) Contestación de la demanda; c) Allanamiento a la demanda; d) Reconvención; e) Excepciones; d) Conciliación.

En cuanto a la rebeldía, esta es la actitud procesal de la parte demandada quien al momento de recibir la notificación de la resolución donde se señala día y hora para comparecer a la única audiencia, hace caso omiso de la misma y nunca comparece a juicio a hacer valer sus Derechos; así mismo es oportuno indicar que el demandante puede no presentarse al juicio que en su momento promovió, por lo que también puede ser declarado rebelde. La rebeldía tiene como efecto que la parte que incurra en ella no puede interponer excepciones, contestar la demanda, reconvenir, o bien asumir cualquier otra actitud procesal. Lo anterior sin perjuicio que debe seguir siendo notificado de toda resolución habida en el proceso y puede retomar el mismo en la etapa en que se encuentre.

El artículo 9 del Decreto analizado si hace referencia a esta actitud procesal, por lo que no existe ninguna duda si puede o no existir dentro del nuevo procesamiento contencioso administrativo de faltas laborales.

La contestación de la demanda es la actitud procesal de la parte demandada mediante la cual, tal y como lo indica el autor Chicas Hernández, quien a su vez cita al autor Mario López Larrave «...el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.»⁶⁰ De esa cuenta es la facultad conferida al demandado para responder a la demanda planteada y bien oponerse, allanarse o interponer las excepciones que considere pertinentes. En cuanto a esta actitud procesal es evidente que debe surgir dentro del procedimiento analizado, en el cual es la IGT quien debe contestar la demanda aportando los medios de prueba pertinentes o bien interponiendo las excepciones que considere oportunas; la misma debe presentarse y resolverse en la primera audiencia.

⁶⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *óp.cit.*, Pagina 186.

El allanamiento es otra actitud procesal que puede asumir el demandado; esta consiste tal y como lo indica el autor Chicas Hernández, quien a su vez cita al autor Alcalá Zamora «... la renuncia a la contienda, sin que implique confesión de los hechos afirmados por el demandante; y agrega, y podría haber añadido, ni admisión del Derecho aducido. Esto es el allanamiento: renunciamiento, ausencia de lucha; que es cosa distinta de un reconocimiento»⁶¹ Es decir que la parte demandada está de acuerdo en todo o parcialmente con la demanda interpuesta, esto ya sea reconociendo únicamente Derechos, hechos o pretensiones; el allanamiento pone fin al proceso, lo cual implica que la autoridad competente dicte sentencia. Esta actitud no se encuentra regulada o establecida en el procedimiento analizado, pero se detalla en virtud que puede presentarse por ser un acto puramente procesal y que supletoriamente puede aplicarse al procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

En cuanto a la reconvención, es oportuno mencionarla en virtud de que es factible que puede presentarse dentro del mismo. El autor Chicas Hernández la define como: «la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda, derivada del mismo objeto del proceso, conexa con él o con la relación laboral que unió a las partes del juicio y ante el mismo Juez, con el fin de que en un solo procedimiento se ventilen las pretensiones de ambas partes y se resuelvan en la misma sentencia.»⁶² La reconvención debe ser planteada en el procedimiento analizado en la primera y única audiencia por la IGT, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o bien la autoridad legitimada para actuar en audiencia, debiendo aportar los medios de prueba pertinentes; la misma será resuelta en la sentencia que resuelva la demanda que dio origen al procedimiento.

En la misma línea de ideas, es preciso analizar la actitud procesal del planteamiento de excepciones, que aunque no se establezca en el Decreto analizado, a criterio del autor es factible que puedan presentarse. Las excepciones según el autor Chicas Hernández, quien a su vez cita al autor Devis Echandia «En sentido propio, la excepción es una especial manera de ejercitar el Derecho de contradicción, y que consiste en oponerse a

⁶¹ *ibíd.*, Pagina 191.

⁶² *ibíd.*, Pagina 196.

la demanda para atacar las razones de la pretensión del demandante, mediante razones propias de hecho, que persigan destruirla o modificarla o aplazar sus efectos»⁶³ Es decir que las excepciones son el medio de defensa del demandado con el cual se depura el proceso o bien se opone a la pretensión del actor.

En materia de Trabajo y Previsión Social el CT establece dos tipos de excepciones, siendo las dilatorias y las perentorias, esto regulado en el artículo 342 del mismo. Las excepciones dilatorias son aquellas contempladas en el artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil las cuales atacan el proceso directamente y las perentorias no se regulan taxativamente pero son aquellas que atacan el fondo del asunto y no cuestiones procesales como tal. De manera subyacente se establece que existen las denominadas privilegiadas, las cuales pueden interponerse en cualquier tiempo mientras no se dicte sentencia en segunda instancia.

Por último es preciso analizar la actitud procesal de conciliación, la cual en el juicio ordinario ocurre al momento que el Juez aviene a las partes proponiendo formas equánimes de conciliar. Esta actitud no se regula dentro del procedimiento analizado, y la misma a criterio del autor se considera ajena al mismo en virtud que lo que se discute en el procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social no se encuentra sujeto a conciliar o negociar, esto por ser faltas a toda ley y disposición laboral, por lo que resulta interesante plantear la interrogante y verificar si puede o no surgir dentro del trámite de un procedimiento.

3.5 Plazos del procedimiento.

Este procedimiento pretende ser bastante ágil y sencillo, esto con el único fin de contribuir a una administración de justicia pronta y cumplida. Los plazos establecidos en este procedimiento son bastante razonables, los mismos se encuentran en los tres artículos analizados anteriormente en este capítulo.

⁶³ *ibíd.*, Pagina 200.

El primer plazo a analizar es el que se cuenta para promover el procedimiento contencioso administrativo; este plazo es de veinte días hábiles a partir de la notificación de la resolución del recurso de revocatoria. Un plazo bastante razonable en el cual el demandante tiene la posibilidad de recabar todos los medios necesarios para el planteamiento del procedimiento. Cabe indicar que transcurrido el plazo anterior, el interesado pierde la oportunidad de plantearlo y la Inspección General de Trabajo iniciara el procedimiento de ejecución respectivo.

El segundo plazo a analizar es el plazo otorgado en la resolución que admite para su trámite la demanda en la vía contenciosa administrativa; este plazo es de diez días hábiles contados a partir del día en que fue admitida. Es importante establecer que este plazo señala día y hora para que las partes comparezcan a audiencia, esta será la única audiencia a diligenciarse en este procedimiento, es eminentemente oral y las partes deben comparecer a ella para los efectos analizados en el apartado 3.3 del presente trabajo de investigación.

Existe un plazo que puede o no surgir dentro del mencionado procedimiento, este plazo es de tres días hábiles y solo surge si y solo si el Juzgado competente por causas excepcionales no dicta sentencia en la audiencia a la que se hace referencia anteriormente. Es decir se da un plazo excepcional de tres días para que el Juzgado competente dicte sentencia luego de diligenciada la primera audiencia.

Se establece que en el caso la sentencia ordene subsanar la infracción que origino la sanción, se dará un plazo de treinta días al infractor para que cumpla con ello. Lo anterior genera confusión en el sentido que se establece que se «ordenara subsanar la infracción que dio origen a la sanción» lo cual contradice al artículo 8, específicamente a la parte donde se indica que para poder plantear el procedimiento analizado se debe acreditar haber adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa laboral, es decir haber subsanado la infracción; por lo que es inconcebible que sea requisito esencial para el planteamiento y posteriormente se establezca que en la sentencia se puede ordenar nuevamente, genera confusión y contradicción.

Contra la sentencia se puede plantear recurso de apelación, el plazo para plantear el mismo es de tres días contados a partir de la notificación de la misma. Así mismo de

existir el recurso de apelación, el juzgado competente tiene el plazo de dos días para elevar las actuaciones a la sala de apelaciones correspondiente.

En segunda instancia, la sala jurisdiccional correspondiente, recibidos las actuaciones, correrá audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes para expresar agravios y así mismo resolver lo pertinente en el plazo de cinco días. El último plazo a analizar es el que se tiene para ejecutar lo establecido en sentencia, tanto en primera como en segunda instancia, el cual es de tres meses. Luego de tres meses prescribe la posibilidad de interponer la acción de ejecución contra lo resuelto tanto en sede judicial como en sede administrativa.

3.6 La sentencia

Doctrinariamente el termino sentencia es interpretado de muchas formas, es preciso mencionar al autor Jaime Guasp citado por el autor Chicas Hernández en su obra titulada introducción al Derecho procesal del trabajo, únicamente para esclarecer lo que se entiende por sentencia; «La sentencia es pues aquel acto del órgano jurisdiccional en que esté emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el Derecho objetivo y, en consecuencia, actúa o se niega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso.»⁶⁴

La ley del Organismo Judicial en el artículo 141 establece una definición o afirmación de lo que se entiende por sentencia, siendo la siguiente: «...deciden el asunto principal después de agotados los tramites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designados como tales por ley.»⁶⁵

Se puede indicar que el fin de la sentencia en el procedimiento contencioso administrativo de faltas en materia de trabajo y previsión social es él de declarar si el sujeto efectivamente es culpable de la comisión de una infracción a las leyes y disposiciones en materia laboral e imponer la sanción o multa correspondiente o bien absolver al supuesto

⁶⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *óp cit.*, Pagina 298.

⁶⁵ Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Judicial y sus reformas* .Decreto No. 2-89. Artículo 141

infractor por el hecho de que no se compruebe durante el procedimiento la comisión del hecho que dio origen al procedimiento de faltas.

3.6.1 Clasificación de la sentencia

Como ya se mencionó anteriormente, el término sentencia es interpretado de diferentes formas, así mismo la clasificación de esta es un tema bastante abordado por la doctrina, por lo que se hace referencia a la clasificación adoptada por el autor Chicas Hernández, quien indica que en materia laboral la sentencia puede clasificarse de la siguiente forma: a) Sentencias declarativas; b) Sentencias de condena; c) Sentencias desestimatorias; d) Sentencias dada en juicio con contradictoria; e) Sentencia en rebeldía. Clasificación bastante acertada, la cual hace específicamente referencia a la sentencia dictada en juicio ordinario laboral, por lo que partiendo de esta clasificación, atendiendo al procedimiento analizado, la sentencia podría ser:

I) Sentencia dictada en primera instancia o segunda instancia; dependiendo si es el juzgado correspondiente quien dicte la sentencia o bien si se interpone el recurso de apelación y se dicta sentencia en segunda instancia. II) Sentencia de estimatoria o desestimaría; dependiendo si el órgano jurisdiccional acoge o no la pretensión solicitada. III) Sentencia de condena; si el órgano jurisdiccional competente determina una sanción por consiguiente una multa a la persona considerada como infractor. IV) Sentencia en rebeldía; tal y como lo establece el artículo 9 del Decreto No. 7-2017, si una de las partes no comparece al Juicio.

3.6.2 Requisitos de la sentencia

Si bien es cierto las reformas analizadas no hacen mayor referencia en cuanto a la sentencia, se deduce que esta debe contener los mismos requisitos de cualquier otra sentencia emanada de un órgano jurisdiccional. La Ley del Organismo Judicial en el artículo 147 establece los requisitos principales de toda sentencia, así mismo el artículo 148 regula los requisitos de las sentencias dictadas en segunda instancia; los cuales no se analizarán por ser ya un tema abordado y sumamente conocido. Es oportuno hacer

referencia en cuanto a la estructura de una sentencia, esto con el fin de brindar de forma gráfica una pauta al lector.

La sentencia se estructura de la siguiente forma: a) Encabezamiento; b) Parte expositiva, en donde se detalla todo lo ocurrido en el juicio; c) Las pruebas, en donde se resumen los medios de prueba y los hechos que estuvieron sujetos a prueba; d) La parte considerativa, en donde se establecen los razonamientos por parte del juzgador o tribunal; e) Por último la parte resolutive, en donde se hace pronunciamiento al fondo del asunto. Esta estructura puede variar, únicamente se hace con la intención de brindar una idea grafica de la misma. En la misma línea de ideas el artículo 364 del CT, establece que las sentencias deben ser dictadas en forma clara y precisa, haciendo las consideraciones y declaraciones correspondientes, tomando en consideración el principio de congruencia.

Independientemente de los requisitos específicos, al momento de dictar sentencia en el procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social la autoridad competente debe analizar y valorar todos los medios probatorios que hayan sido diligenciados durante el desarrollo de la audiencia; así mismo debe analizar todo el expediente tramitado en sede administrativa, observando que este cumpla con todos los requisitos y formalidades establecidos en las diferentes disposiciones de la IGT, además el Juez competente debe declarar la culpabilidad o no del infractor, de graduar la sanción en base a los criterios ya analizados en el apartado de sanciones del presente capítulo, si la hubiere, y por ultimo encargarse de la imposición de la multa respectiva.

Se deben tomar en cuenta los principios del Derecho de trabajo al momento de llevar a cabo toda actuación, por lo que es imprescindible que al momento de dictar sentencia se tome en cuenta los principios de realismo, objetividad, equidad y sobre todo justicia.

3.6.3 Efectos de la sentencia.

Los efectos de la sentencia dictada en el procedimiento objeto de análisis son bastante puntuales; y se pueden enunciar de la siguiente forma:

En primer término la sentencia produce cosa juzgada; es decir que transcurrido el término para impugnar la misma o bien para interponer las acciones respectivas, esta queda firme y produce efectos materiales, es decir que lo dispuesto en la sentencia no puede ser debatido ni discutido, siempre y cuando la misma se encuentre firme. Así mismo produce el efecto que lo resuelto en sentencia no sea objeto de otro juicio posterior, esto en base al principio *non bis in ídem*.

El segundo efecto que produce la sentencia es el que pueda ser susceptible de ejecución, es decir que estando firme la misma, la parte interesada promueva la acción judicial de ejecución contenida en el artículo 426 del CT, para hacer efectiva la obligación impuesta. En esta materia en específico, la sentencia tiene un efecto muy puntual, el cual consiste en que si es una sentencia condenatoria, además de imponer la sanción respectiva, se debe ordenar que en el término de treinta días se subsane la infracción que dio origen al procedimiento de faltas. Aunque no se señale expresamente en el referido procedimiento, la sentencia tiene aparejado el efecto de costas judiciales; punto interesante en el referido procedimiento contencioso administrativo de trabajo, y el cual será analizado en el apartado de expedientes tramitados.

3.7 Medios de impugnación

El Decreto analizado establece en el artículo 10 que contra lo resuelto por el juzgado competente procede el recurso de apelación. El recurso de apelación según el autor Chicas Hernández es «... el medio de impugnación de más trascendencia en un proceso judicial, por medio del mismo se logra la rectificación de un error o la reparación de una injusticia, pero puede el fallo no adolecer de ninguno de tales vicios y no por ello deja de ser aquel apelable, porque el fundamento de la apelación estriba en la necesidad a que obedece la DOBLE INSTANCIA...»⁶⁶ por lo que es procedente interponer el mencionado medio de impugnación con el único fin de que la instancia superior, en este caso la Sala de Apelaciones del ramo de Trabajo y Previsión Social, revise la sentencia y resuelva lo que en Derecho corresponde.

⁶⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *óp cit.*, Pagina 326.

El trámite del recurso de apelación en el procedimiento analizado difiere un poco en relación al trámite común del recurso contenido en los artículos 367 al 370 del CT; esto en virtud que aunque siempre se corre audiencia por cuarenta y ocho horas a las partes, en el procedimiento no existe la etapa procesal de la vista, y se establece que se dictara sentencia dentro de los cinco días siguientes a la audiencia para expresar agravios a diferencia del trámite ordinario o común que luego de la audiencia por cuarenta y ocho se señala día para la vista dentro de los cinco días siguientes.

En cuanto al plazo para dictar sentencia, difiere únicamente cuando en el trámite común se debe diligenciar prueba, el tribunal de alzada debe fallar en el plazo no menor de cinco días ni mayor a diez días; fuera de esto, siempre se debe dictar la resolución correspondiente en el plazo de cinco días. Al encontrarse firme la sentencia de segunda instancia, se debe remitir el expediente al Juzgado competente para su prosecución y demás efectos legales. El Decreto No. 7-2017 no hace referencia alguna si contra lo resuelto tanto en primera instancia como en segunda instancia puede interponerse algún otro medio de impugnación o recurso; es decir no se hace referencia en cuanto a la aclaración y ampliación regulados en el artículo 365 y 373 del CT.

Se deduce que por ser medios de impugnación susceptibles de ser interpuestos contra las sentencias que pongan fin a un proceso, pueden perfectamente interponerse sin ninguna limitación tanto en primera como en segunda instancia, por lo que es preciso realizar un análisis de los mismos. Los recursos de aclaración y ampliación deben interponerse en el plazo de veinticuatro horas a partir de la notificación de resolución respectiva. Lo concerniente a estos remedios procesales se encuentra regulado en el artículo 365 del CT.

El mismo establece que la aclaración procede si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos, o contradictorios a efecto que los mismos se aclaren o se rectifiquen para que así sean entendidos y razonados por las partes. La ampliación procede cuando el Juez o autoridad competente emitió el fallo sin resolver algún punto de los sometidos

a juicio, es decir sin haber emitido criterio o consideración alguna dejando incompleta la resolución final.⁶⁷

Es importante mencionar que el Código de Trabajo no establece expresamente el procedimiento para estos dos remedios procesales, por lo que supletoriamente se debe aplicar lo contenido en el Código Procesal Civil y Mercantil en relación a los mismos. En cuanto al recurso extraordinario de casación, el mismo CT establece expresamente en el artículo 373, que contra lo resuelto en segunda instancia no cabe más recurso que los anteriormente analizados, por lo que es preciso afirmar que la casación no puede ser planteada en el ámbito laboral.

3.8 Proceso de ejecución

Es oportuno abordar lo relativo a la fase de ejecución, para lo cual se necesita tener claro el fin de la misma; el autor Chicas Hernández indica que «La fase de ejecución tiene por finalidad, dentro de un mismo proceso, realizar, actuar, hacer efectivo el reconocimiento de los Derechos y obligaciones declarados en una resolución judicial (sentencia o auto). Es hacer realidad el Derecho previamente reconocido judicialmente a favor de la persona que promueve la ejecución, en el mismo proceso que declaró el Derecho, es la corriente doctrinaria que siguieron los legisladores del Código de Trabajo guatemalteco»⁶⁸

De lo anterior se puede indicar que entonces la fase de ejecución es aquella mediante la cual se hacen efectivos todas las obligaciones y Derechos que nacen a raíz de una sentencia, obviamente procede esta fase únicamente cuando quien deba cumplir alguna obligación no lo hace de manera voluntaria. Así mismo es preciso mencionar que la fase de ejecución también procede cuando se hayan celebrado convenios judiciales, o bien cuando existan títulos ejecutivos.

El Código de Trabajo guatemalteco regula en el título decimoquinto lo referente a la fase de ejecución de sentencias; lo anterior abarca únicamente cuatro artículos en los cuales

⁶⁷ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas*. Artículo 365.

⁶⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *óp cit.*, Pagina 361.

se fundamenta el mencionado procedimiento, a continuación se detalla lo relacionado al mismo.

La ejecución de sentencias puede iniciarse a petición de parte o bien de oficio por la autoridad que dictó la sentencia, esto sin perjuicio que en la práctica es común que sea la parte interesada que solicite la ejecución respectiva. Si bien es cierto el artículo 426 no hace referencia específica en cuanto al procedimiento de faltas, el nuevo procedimiento remite estrictamente al mencionado artículo, tal y como se analizara más adelante. Solicitada la ejecución en cualquiera de los supuestos que más adelante se detallaran, procede la liquidación por parte de la autoridad competente, la misma se notificara a las partes quienes si consideran que existe algún error pueden plantear el recurso de rectificación, el cual se interpone dentro de las siguientes veinticuatro horas de notificada la liquidación respectiva.

Posterior a ello, el obligado debe cumplir con lo establecido en la liquidación dentro del plazo de tres días de notificada la misma, de no cumplir la autoridad competente debe requerir de pago al obligado, librando el mandamiento de ejecución respectivo, en el cual puede ordenar el embargo de bienes para garantizar la obligación. Al transcurrir tres días de practicado el embargo, y si el obligado no cumple nuevamente con la obligación, se remataran los bienes embargados, el cual debe tener verificativo dentro del término de diez días; en el acta de remate el Juez declarara el bien fincado al mejor postor, pudiendo ser el ejecutante según sea el caso.

En el caso que los bienes sean muebles, se ordenara la inmediata entrega, bajo apercibimiento que de no hacerlo, se ordenara secuestro judicial sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurran; de tratarse de bienes inmuebles o bien de bienes sujetos a registro, se ordenara al obligado a otorgar la escritura traslativa de dominio en el término no mayor de cinco días, esto bajo apercibimiento que no cumplir con ello, el juez lo hará de oficio.⁶⁹

Todo el procedimiento anterior, es para lo relativo a obligaciones pecuniarias, es decir en caso concreto, para el cobro de la multa impuesta al sujeto considerado como infractor,

⁶⁹ Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo, Decreto No. 1441 y sus reformas. Artículo 426.

ya que de tratarse de obligaciones de hacer, no hacer, o entregar cosa cierta o determinada o bien en especie, se debe tomar en cuenta lo estipulado por el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco en cuanto a las ejecuciones especiales, regulado en los artículos 336 al 339, de conformidad con lo que dispone el artículo 428 del CT. Así mismo establece el artículo 426, que de ser necesaria recepción de algún medio probatorio, se debe realizar dentro de los cinco días siguientes al embargo. Durante la acción de ejecución, si se determina que la persona obligada enajena sus bienes teniendo como resultado que no pueda responder en la ejecución, será responsable del delito de alzamiento, tal y como lo establece el artículo 427 del CT.

El Decreto analizado establece en varios puntos que la IGT tiene facultad para iniciar la acción de ejecución analizada anteriormente; esto se evidencia puntualmente en los artículos 5, y 9 del Decreto en mención. La acción de ejecución puede plantearse en los siguientes supuestos durante el nuevo procedimiento sancionatorio de faltas en materia de trabajo y previsión social:

En primer término se establece que si el infractor en sede administrativa paga la multa pero no cumple con las medidas impuestas para satisfacer la obligación que dio origen a la sanción se iniciara el respectivo proceso de ejecución, esto con el fin de que el infractor corrija o subsane la falta. Así mismo ocurre en el supuesto que el infractor ni paga la multa ni subsana la falta pero tampoco interpone el recurso de revocatoria, es decir que la resolución del delegado departamental se encuentra firme por lo que procede la acción de ejecución.

El tercer supuesto en el que se puede presentar la acción analizada consiste en que el infractor plantea el recurso de revocatoria y luego la resolución que queda firme denegando el recurso respectivo, por lo que la IGT tiene la facultad de promover la acción de ejecución respectiva; lo anterior se evidencia en la etapa administrativa, es decir durante el procedimiento administrativo de faltas en la Inspección General de Trabajo.

En la fase judicial se puede promover la acción de ejecución en los siguientes supuestos; al momento de que se dicte sentencia y se confirma lo resuelto por la IGT en sede administrativa, se puede iniciar la acción con el fin de hacer valer lo resuelto en sentencia

o bien al dictarse sentencia en segunda instancia, el expediente debe ser remitido al juez que conoce en primera instancia para que se inicie la acción de ejecución respectiva.

Es oportuno realizar ciertas observaciones en cuanto al tema analizado en virtud que la redacción de los artículos que abordan el mismo tiende a confundir o complicar la forma en la que efectivamente se debe llevar a cabo la ejecución. En primer término se debe analizar la última oración del sexto párrafo de la literal G del artículo 5 del Decreto analizado; esta establece «Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar al procedimiento citado.»⁷⁰ Como ya se estableció son varios los supuestos en los que puede promoverse la ejecución, pero no queda la menor duda que debe iniciarse por obligaciones de dos tipos, pecuniarias y no pecuniarias, lo cual por lógica conlleva que sean dos diferentes procedimientos para llevar a cabo esa ejecución. El inconveniente de la norma anteriormente citada consiste en que remite a un procedimiento dentro del mismo artículo, pero se evidencia una desafortunada redacción en cuanto a que el único procedimiento al que se hace referencia es la ejecución como tal del artículo 426 del CT.

Resultaría imposible que estos dos aspectos puedan resolverse mediante el mismo procedimiento, en virtud que para que se pueda o deban subsanar los motivos que originaron la multa debe ser un procedimiento distinto a aquel para cobrar la multa; podría tratarse de una ejecución de hacer o dar o incluso podría ser el caso que la obligación deba tramitarse específicamente mediante un juicio ordinario laboral u otro procedimiento establecido en ley. Es por ello que resulta inoportuna la última frase citada del sexto párrafo del artículo 272 literal G del CT, ya reformado, toda vez que la única finalidad del procedimiento al que se hace referencia es la ejecución para el cobro de la multa impuesta.

En la misma línea de ideas el mismo artículo establece que «... el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa...» el comentario u observación que merece este párrafo radica en que si bien es cierto como ya estableció en el capítulo uno del presente trabajo de investigación, la IGT es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es confuso e impreciso

⁷⁰ *Ibíd.*, Artículo 272.

que se establezca que el Ministerio es quien debe promover la ejecución, cuando la legitimación para promover la ejecución le corresponde a la IGT; lo anterior en virtud que daría lugar a pensar que correspondería comparecer al Ministro(a). Es decir que la norma debe interpretarse en cuanto a su contexto y a pesar del yerro de redacción, se debe entender que efectivamente es el Ministerio quien promueve la acción pero a través de la Inspección General de Trabajo.

Dos cuestiones de redacción que quizás sean fácilmente interpretados por los Órganos jurisdiccionales pero que a su vez podrían generar confusión o inducir a error a las personas interesadas.

3.9 Análisis de expedientes en trámite.

Hasta finales de septiembre del año dos mil dieciocho, es decir un año y tres meses luego de la entrada en vigencia de las reformas analizadas, únicamente tres son los procedimientos contenciosos administrativos de los cuales se tiene registro en sede judicial; en virtud de lo anterior se analizarán dos procedimientos a detalle en el desarrollo de este apartado.

Expediente 01225-2018-01233 tramitado ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales del Departamento de Guatemala. Oficial 1A

Es importante resaltar en cuanto a que efectivamente el Órgano jurisdiccional que dio trámite a la demanda planteada en los procedimiento fue el Juzgado de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas e inmediatamente luego de ello ambos expedientes fueron transferidos al Juzgado pluripersonal de primera instancia de faltas laborales, esto con el fin de esclarecer lo analizado en el apartado correspondiente al Órgano jurisdiccional competente en la materia. El primer procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social tramitado es el identificado con el número de causa 01215-2018-01233, por razones de seguridad se omitirán datos personales de las partes que intervinieron en los procedimientos.

El primer procedimiento surge como consecuencia de una visita al centro de trabajo por parte de una inspectora de trabajo el día diez de julio del año dos mil diecisiete con el fin

de verificar la veracidad de una denuncia realizada por una trabajadora relacionada a un descuento salarial; el mismo día la inspectora de trabajo cita al patrono para que se presente el día catorce de julio del mismo año a las instalaciones de la IGT bajo apercibimiento de presentar cierta documentación relacionada al caso. El catorce de julio de dos mil diecisiete el patrono se hace presente en las instalaciones de la IGT con la documentación requerida y la inspectora de trabajo en el ejercicio de sus funciones y con fundamento a la nueva regulación legal del tema resuelve y ordena que el patrono debe reintegrar el salario descontado a la trabajadora, para el efecto se cita nuevamente el día veintiuno de julio del mismo año.

En la audiencia del veintiuno de julio del año dos mil diecisiete el patrono se presenta nuevamente con el fin de dilucidar el asunto y hacer efectivo el pago del supuesto descuento realizado a una trabajadora, sin embargo la inspectora de trabajo resuelve en base a los diferentes documentos presentados, que la cantidad dineraria no era la que el patrono pretendía hacer efectiva siendo esta inferior a la que supuestamente correspondía según su análisis y razonamiento; como consecuencia de lo anterior la inspectora de trabajo consideró que existía un incumplimiento por parte del patrono en cuanto a las prevenciones formuladas.

Es así como hasta el día diecinueve de enero del año dos mil dieciocho la Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo, Dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió resolución número R11-R-0101-07063-2017- correlativo 00005-2018 en la que resolvió sancionar al patrono con una multa de ocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, equivalentes a veintiún mil ciento cuarenta y cinco quetzales con sesenta y ocho centavos (Q21,145.68) por haber infringido el Artículo 2 del Acuerdo Gubernativo número 7-80 que contiene las Normas Complementarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 95 Relativo a la Protección del Salario, la cual fue notificada a la entidad el día veintidós de febrero de dos mil dieciocho.

Posterior a ello y en base a lo establecido en el artículo 4 del Decreto 7-2017 el día veintiséis de febrero de dos mil dieciocho la entidad infractora interpone recurso de revocatoria en contra de la Resolución R11-R-0101-07063-2017- correlativo 00005-2018,

el cual fue declarado sin lugar por medio de la resolución de fecha once de abril de dos mil dieciocho identificada con el número ciento diecisiete guion dos mil dieciocho (117-2018), emitida por la Ministra y Viceministro de Trabajo y Previsión Social; la cual fue notificada el día treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho. La entidad considerada infractora presenta la demanda en la vía contenciosa administrativa el día veinte de junio de dos mil dieciocho a efecto de instar al nuevo procedimiento contenido en el Decreto No. 7-2017.

La demanda fue admitida para su trámite el día cinco de julio de dos mil dieciocho por el Juzgado segundo de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas mediante un decreto en el cual se admiten para su trámite los medios de prueba respectivos, se corre audiencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se designa al Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales y por último se señala fecha de audiencia a la cual hace referencia el artículo 9 del Decreto analizado; dicha audiencia fue señalada para el día veinte de julio de dos mil dieciocho a las nueve horas.

La audiencia efectivamente se realizó el día veinte de julio de dos mil dieciocho a las nueve horas en la dieciocho calle dieciocho guion veintinueve zona diez, séptimo nivel del centro de justicia laboral, torre uno. Se hicieron presentes por la parte actora, es decir la entidad considerada como infractora, el mandatario especial con representación, acreditando su calidad con el testimonio de la escritura respectiva; y por la parte demandada es decir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Delegado departamental del departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo, acreditando su calidad con copia certificada del Acuerdo Ministerial 141-2018 emitido el treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho por la Ministra de Trabajo y Previsión Social.

La pretensión de la parte actora consistía en que se revocara la resolución de fecha once de abril de dos mil dieciocho a efecto de que se absolviera de la multa impuesta como consecuencia de la falta laboral por un supuesto descuento ilegal.

Es oportuno analizar el argumento inicial por parte del Delegado departamental en cuanto a que para el Estado de Guatemala era de suma importancia el proceso analizado en virtud de tratarse del primer procedimiento que se conocía en la materia y que el mismo era un producto del esfuerzo para combatir la impunidad en el ámbito laboral en el país.

Argumenta que el Decreto No. 7-2017 surge como consecuencia de las diversas denuncias internacionales ante la OIT por el hecho de que en Guatemala no se brindaba certeza jurídica en la tramitación de las faltas laborales, y para legislar lo regulado en el Convenio 81 de la OIT. El Delegado departamental indica que si bien es un nuevo proceso judicial y que a pesar de ser distinto con sus propios mecanismos y principios, el mismo es un proceso totalmente garantista. Finaliza el argumento inicial manifestando que como dependencia encargada del cumplimiento de la legislación laboral en el país, le compete actuar con apego a la ley ejerciendo las facultades que la misma le otorga, es decir de conformidad con el nuevo Decreto No. 7-2017.

Luego de ello el representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace alusión a ciertas cuestiones; en primer término se contesta la demanda en sentido negativo y se opuso a las pretensiones de la parte actora argumentando que todo el procedimiento que se siguió en la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se hizo de conformidad con la ley por lo que no se le violó el Derecho de Defensa ni el Debido Proceso, al contrario ambos fueron respetados.

Continúa argumentando algunas deficiencias que a su criterio adolece el escrito de demanda inicial de la parte actora en el proceso. Lo más importante en cuanto a esta fase de la audiencia radica en la argumentación de la IGT, a través de su representante, la cual se redacta de forma literal «...Quiero también hacer referencia al punto total de la contestación de la demanda, el artículo 415 del Código de Trabajo establece cual es el requisito fundamental para que se pueda plantear el juicio contencioso administrativo, para lo cual me permito citar en su parte conducente dicho artículo en su tercer párrafo... para el planteamiento de esta acción, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral...como usted podrá verificar en el presente proceso, la parte demandante no acredita haber subsanado dicha falta cometida; dicho requisito es fundamental y es claro en el artículo 415 que es requisito fundamental y que abre la puerta para poder plantear el contencioso administrativo... »⁷¹

⁷¹ Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laboral, Sentencia de fecha 20 de julio de 2018, Expediente 01215-2018-01233. CD-ROOM. Guatemala 2018.

Se puntualiza lo anterior en virtud de que como ya se abordó en el apartado de requisitos para el planteamiento, este requisito podría ser un verdadero obstáculo o inconveniente legal en el desarrollo de todos los procedimientos que a futuro se inicien. Es fácil observar que el requisito no fue tomado en cuenta por el Juzgado que admitió a trámite la demanda y tampoco se ordenó subsanar dicho requisito. Así mismo el Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laborales tampoco realizó pronunciamiento alguno en cuanto al mismo, por lo que ya materializado en un caso concreto como lo es el analizado resultó ser el argumento principal con el que la parte demandada pretendía hacer valer su derecho de defensa, lo cual extrañamente no fue tomado en consideración ni se hizo pronunciamiento alguno durante el desarrollo de la audiencia.

Expuesto el caso en particular, resulta oportuno citar textualmente la parte considerativa de la sentencia de fecha veinte de julio de dos mil dieciocho, la cual resuelve el primer procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social. En la misma se establece:

«...Se considera que la parte actora en ningún momento ha infringido ninguna norma legal ni mucho menos que haya realizado descuento ilegal alguno en el salario de la trabajadora ya relacionada, toda vez que por la naturaleza de esta referida prestación no se encuentra enmarcado como Derechos Irrenunciables ni se encuentra en los Derechos Mínimos Sociales que regula la Constitución Política de la República de Guatemala ni el Código de Trabajo como demás leyes en general, y es más, quedó establecido que la trabajadora si le fue pagada su Bonificación Incentivo que la ley establece, fuera del monto señalado que regula la ley de la materia el demás monto lo pueden pactar en forma voluntaria las partes en relación al modo y condiciones tal como sucedió en este caso, pero debido que por la naturaleza de la prestación en estos casos debe previamente dilucidarse por otra vía legal correspondiente y hasta que no exista una sentencia condenatoria y firme, por lo que no se puede inferir en forma prematura si la parte actora infringió norma laboral alguna y específicamente si realizó algún descuento ilegal a la trabajadora y como consecuencia de ello debe de reintegrarlo; además de ello por otro lado también se analiza que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo conforme las facultades que la ley le otorga tanto a

nivel Nacional como Internacional y que gozan de la facultad de verificar y velar el cumplimiento de las mismas entre otros que tanto los trabajadores como los patronos deben de cumplir con las normas laborales a efecto de que genere confianza en los sujetos de las relaciones laborales de este país, también lo es que deben de hacerlo dentro de su competencia determinada por la ley no saliéndose de la esfera de la misma, caso contrario y previamente debe dilucidarse en la vía legal correspondiente como se indicó con anterioridad, situación que no sucedió en el presente caso, por tal circunstancia por ahora a este Juzgado no le queda más que Revocar la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha once de abril del año en curso identificada con el numero ciento diecisiete guion dieciocho por lo que así debe de resolverse.»⁷²

Es decir que el primer procedimiento fue declarado con lugar a favor de la entidad considerada como supuesta infractora en virtud de considerar que la facultad puesta en práctica excede de las contempladas dentro de la competencia de la IGT y que el caso en concreto debe dilucidarse por la vía legal correspondiente y no pretender que el patrono reintegre un supuesto descuento ilegal en un procedimiento administrativo.

Resulta bastante interesante todo el desarrollo del procedimiento anteriormente comprendido y la resolución final emitida por el Órgano jurisdiccional competente en la materia y a pesar que se ha realizado un análisis propio respecto al mismo en este apartado, será hasta en el capítulo final en el que se argumentara y analizaran los puntos de interés para el presente trabajo de investigación, como son los plazos, los requisitos, la forma en la que se tramita todo el procedimiento y la forma de resolver por parte del Órgano jurisdiccional, esto materializado ya en un caso concreto.

⁷² Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laboral, Sentencia de fecha 20 de julio de 2018, Expediente 01215-2018-01233.

Expediente 01214-2018-01047 tramitado ante el Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales del Departamento de Guatemala. Oficial 3B.

El segundo procedimiento es un poco más sencillo de analizar; el mismo inicia con la visita de un inspector de trabajo el día trece de julio de dos mil diecisiete al respectivo centro de trabajo a efecto de dar cumplimiento a la adjudicación número R guión cero ciento uno guión cero seis mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete.

Posteriormente la entidad considera infractora es notificada el día diecinueve de enero del año dos mil dieciocho de la resolución identificada como R guión cero ciento uno guión cero seis mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete dictada por el Delegado Departamental de la Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo en la que se impone una sanción por faltas de trabajo y previsión social en base a lo establecido en el Artículo 272 del Código de Trabajo, disponiendo sancionar por supuesta obstrucción a la labor inspectiva del Inspector de Trabajo el día trece de julio del año dos mil diecisiete, dentro de la adjudicación ya mencionada. Esto por considerar el inspector de trabajo que a pesar de que fue atendido e invitado a permanecer en las instalaciones correspondientes por una recepcionista, le hicieron esperar alrededor de diez minutos para que efectivamente se hiciera presente persona que represente al Patrono, por lo que él decidió retirarse del centro de trabajo.

En virtud de lo anterior la entidad considerada infractora presente recurso de revocatoria en contra de la resolución del Delegado departamental, el cual fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho de fecha ocho de marzo del año dos mil dieciocho

Este caso en particular resulta ser bastante interesante de analizar en virtud de ser el segundo procedimiento bajo el nuevo sistema o método implementado con el Decreto No. 7-2017 y ocurrir ciertas circunstancias totalmente diferentes al primer procedimiento.

Por la parte actora comparece el mandatario especial judicial con representación acreditando su calidad con el testimonio de la escritura respectiva; y por la parte demandada es decir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Delegado departamental del departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo,

acreditando su calidad con copia certificada del Acuerdo Ministerial 141-2018 emitido el treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho por la Ministra de Trabajo y Previsión Social.

Se aprecia por parte del Juzgador B, quien no está demás indicar que se trata de un Juzgador distinto a aquel que tramita el primer procedimiento, que el Delegado departamental no está designado para actuar en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el demandado en el presente caso, estando determinado por la ley quién o quienes pueden actuar como tal, por ello y ante el hecho de que el compareciente actúa representando a una entidad distinta a la demanda, se estima que no es procedente acceder a reconocerlo como representante legal del demandado.

Es decir que el mismo no actúa en representación del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a los considerandos del Acuerdo Ministerial él tiene la función de Delegado Departamental y actúa en materia administrativa en los procedimientos que se inicien en contra de las infracciones a la normativa laboral pero el ámbito administrativo es un escenario distinto al escenario jurisdiccional en el que se debe ventilar el procedimiento contencioso administrativo

Es decir que el Acuerdo Ministerial al que se hace referencia en los dos primeros procedimientos no hace establece que el Delegado departamental pueda representar judicialmente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud que es un trámite judicial no administrativo por lo que se debe acreditar la representación correspondiente.

Como consecuencia de lo anterior se decreta la rebeldía de la entidad demandada por la incomparecencia de persona alguna que represente legalmente a la misma. La parte actora manifiesta que no tiene ninguna ampliación o modificación a su demanda por lo que ratifica la misma. En esta oportunidad el Mintrab no hizo pronunciamiento alguno en virtud de lo ya manifestado anteriormente. Es evidente que el desarrollo del presente caso fue mucho más sencillo que el primero analizado en virtud de no existir pronunciamiento alguno por parte de la entidad demandada y como consecuencia analizar únicamente lo manifestado por la parte actora.

Es importante resaltar que el Órgano jurisdiccional en la materia nuevamente emite la sentencia en la misma audiencia tal y como lo establece el artículo 9 del Decreto

analizado, esto a consideración del autor por tratarse de dos procedimientos bastante sencillos de analizar y resolver mediante los medios de prueba aportados por ambas partes procesales.

Nuevamente se cita textualmente un fragmento de la parte considerativa de la sentencia de fecha veinte de julio de dos mil dieciocho, emitida por el Juez B, del Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laborales: « Este Juzgado al hacer el análisis de las actuaciones y de los medios de prueba documentales aportados al presente proceso... no queda debidamente acreditado que la entidad en mención, hoy actora en el presente proceso, efectivamente hubiese realizado acto alguno que se considerara como un acto de obstrucción a la labor inspectiva que realizaba el inspector Elioth Bruno Vásquez Gutiérrez, apreciándose que dicho inspector nunca dejó de ser atendido en la entidad denunciada, ni mucho menos se le prohibió el ingreso a la misma, ya que se señala en el acta elaborada por él mismo, que fue atendido en el área de recepción en las instalaciones de la entidad demandada, apreciándose que se introdujo a un ambiente interno de la entidad en aquel proceso denunciada, reiterándose que esa actitud permite considerar la ausencia de acto alguno que implique obstrucción a dicha labor inspectiva.»⁷³

El Juzgador además de lo citado anteriormente hace la recomendación a la IGT, específicamente a los inspectores de trabajo, que debe prevalecer la tolerancia en todas las personas que realicen la labor inspectiva, ya que es necesario un compás de tiempo de espera para que la persona idónea los pueda atender en representación del patrono.

Así mismo se hace la recomendación a la parte patronal que debe existir responsabilidad en las entidades patronales a efecto de que atiendan con prontitud y esmero a aquellos que actúan en representación de la Inspección General de Trabajo, debiendo en su caso instruir al personal que tienen designados para atención al público, para que se atienda de manera preferente a dichas autoridades para no caer en situaciones como la analizada en el presente caso en particular.

⁷³ Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laboral, Sentencia de fecha 20 de julio de 2018, Expediente 01214-2018-01047

Es importante resaltar que en sentencia se condena en costas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social así mismo se impone una multa de quinientos quetzales por no presentar los documentos requeridos; lo cual implica un gasto más para el mismo.

Es preciso hacer la aclaración que debido a que los tres primeros procedimientos fueron tramitados antes de la entrada en vigencia del Acuerdo 36-2018 de la CSJ, en este apartado se denomina Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Faltas Laborales del departamento de Guatemala al ahora Juzgado de Primera Instancia de faltas laborales del departamento de Guatemala.

3.10 Análisis comparativo de la Ley de lo Contencioso Administrativo

En este apartado del capítulo desarrollado, se pretende analizar el procedimiento contencioso administrativo común comparado con el procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social, enfocándose en los aspectos más relevantes del primero por ya haber analizado a detalle todo el procedimiento contencioso administrativo laboral. El procedimiento contencioso administrativo común se encuentra regulado en el Decreto 119-96 del Congreso de la República de Guatemala, el mismo tiene por objeto tal y como lo establece el único considerando de la Ley, garantizar los Derechos de los administrados y asegurar la efectiva tutela administrativa y jurisdiccional de la juridicidad de todos los actos de la administración pública; lo concerniente al mismo se encuentra establecido en el título II de la Ley a partir del artículo 18 en adelante.

En cuanto a la procedencia del procedimiento contencioso común se establecen como presupuestos en primer término que sea por actos y resoluciones de la administración y de las entidades descentralizadas y autónomas del Estado y en segundo lugar que sea en los casos de controversias derivadas de contratos y concesiones administrativas. Para que este procedimiento sea planteado se establece como requisito esencial que la resolución que lo origina no haya podido ser remediada mediante algún otro recurso administrativo, es decir que la resolución lleve consigo el elemento de definitividad; lo

anterior concuerda con el procedimiento laboral toda vez que se establece que procede únicamente después de haber planteado el recurso de revocatoria en la IGT.⁷⁴

En lo relativo a las partes procesales, difiere un poco al procedimiento laboral; se establece que la Procuraduría General de la Nación, la institución descentralizada de la administración, las personas con intereses legítimos, y bien cuando tenga relación la hacienda pública, la Contraloría General de Cuentas, deben ser tenidos como partes dentro del procedimiento, esto de conformidad con el artículo 22 de la Ley de lo Contencioso Administrativo.

El plazo para plantear el procedimiento común es de tres meses a partir de la última notificación de la resolución que finalizo el procedimiento administrativo, o bien del vencimiento del plazo en que la administración debió resolver, o fecha de publicación del Acuerdo Gubernativo que declaro lesivo el acto o resolución. Lo anterior varía en relación al procedimiento laboral ya que en materia laboral únicamente se cuenta con el plazo de veinte días a partir de la notificación de la resolución del recurso de revocatoria; por lo que acá se evidencia que este nuevo procedimiento pretende ser más ágil y sencillo en contraposición al procedimiento común. Artículo 23 de la Ley de lo Contencioso Administrativo,

En la jurisdicción contenciosa actualmente existen seis salas del tribunal de lo contencioso administrativo creadas mediante Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia en distintos tiempos y las cuales conocen por razón de la materia según sea el caso; lo anterior varia en relación a la materia laboral ya que el órgano jurisdiccional competente es un juzgado de trabajo y previsión social.

Ahora bien, en aspectos procesales, se establece que si al momento de plantear el recurso o procedimiento común se incurre en algún error o deficiencia, el tribunal otorgara un plazo para que el actor lo enmiende, es decir un previo para que cumpla con satisfacer las deficiencias que el tribunal le señale; la Ley no señala plazo específico por lo que es común que se recurra al artículo 49 de la Ley del Organismo Judicial, así mismo se establece que si la demanda contiene errores insubsanables, se rechazara de plano. En

⁷⁴ Congreso de la República de Guatemala. *Ley de lo Contencioso Administrativo*, Decreto No. 119-96 y sus reformas. Artículo 19

el procedimiento laboral, no se hace referencia en cuanto a errores subsanables o bien insubsanables, por lo que no se sabe si se le otorga un plazo razonable para que enmiende errores o bien si se rechaza la demanda planteada por el actor. Artículo 31 de la Ley de lo Contencioso Administrativo

En cuanto a la admisión de la demanda, el procedimiento común establece un procedimiento distinto al regulado en materia laboral; si se verifica que la demanda contiene todos los requisitos dentro de los cinco días siguientes se solicitan los antecedentes a la institución administrativa bajo apercibimiento de que no hacerlo será procesada por desobediencia, y que la Sala correspondiente conocerá del recurso o procedimiento únicamente con lo argumentado por el actor. La institución administrativa cuenta con el plazo de diez días a partir de recibida la solicitud para remitir los antecedentes. Al recibir los antecedentes, la Sala respectiva examina la demanda en relación a los mismos y si a criterio de la misma se encuentra conforme a Derecho, la admitirá para su trámite; la resolución de admisión será dictada dentro de los tres días siguientes a la recepción de los antecedentes.⁷⁵

Lo anterior difiere con el procedimiento en materia laboral en virtud que el juzgado de trabajo y previsión social examina la demanda planteada y si cumple con los requisitos correspondientes la admite para su trámite señalando día y hora para comparecer a audiencia, y es hasta en esta en donde se conocen los antecedentes puntuales del caso en sede administrativa. Es oportuno agregar que en materia común se establece la posibilidad de que el actor puede solicitar las providencias precautorias que estime pertinentes, en contraposición de la materia laboral en donde no se hace ninguna referencia al respecto.

Posterior a la admisión a trámite, la Sala emplaza a las partes procesales dándoles audiencia por un plazo común de quince días; las partes pueden interponer dentro del quinto día de emplazamiento las excepciones que estimen pertinentes, las cuales se tramitaran en la vía de los incidentes. La Ley de la materia si establece cada una de las actitudes procesales que pueden tomar las partes dentro del procedimiento común, esto regulado en los artículos 36 al 40; en ellos se regula la rebeldía, la contestación de la

⁷⁵ *ibíd.*, Artículo 32 y 33

demanda, las excepciones tanto previas como perentorias, el allanamiento y la reconvencción. En contraposición del nuevo procedimiento laboral que no preceptúa nada al respecto y que a criterio del autor hubiese sido ideal que regulara que actitudes podían asumir las partes o bien hacer alguna referencia que supletoriamente se aplicarían las disposiciones del juicio ordinario laboral.

Al analizar la etapa procesal de la prueba, se puede indicar que en el procedimiento común se abre a prueba por el plazo de treinta días, salvo que lo discutible sea de puro Derecho, caso en el que no se abrirá a prueba o bien que a juicio de la Sala se omita abrir a prueba por existir elementos suficientes en los antecedentes. Lo anterior difiere totalmente con el procedimiento laboral ya que en el mismo, todo lo relativo a la prueba, debe llevarse a cabo en la única audiencia que se señala al momento de admitir para su trámite la demanda; esto es interesante de analizar ya que genera dudas si será factible diligenciar todos los medios de prueba en una sola audiencia tal y como lo establece el Decreto No. 7-2017.

Posterior al termino de prueba, se señala día y hora para la vista, la cual se debe llevar a cabo dentro de los quince días siguientes vencido el termino de prueba y concluida la vista dentro de los diez días siguientes, la Sala puede dictar auto para mejor fallar, únicamente si lo considera necesario; estas dos etapas procesales no se encuentran presentes durante el procedimiento contencioso administrativo laboral, por lo que se genera que el mismo sea mucho más expedito que el contencioso común.

El procedimiento contenido en la Ley de lo Contencioso Administrativo, específicamente en el artículo 45 establece que la sentencia examina la juridicidad del acto o resolución cuestionada, pudiéndola revocar, confirmar, o modificar, no se establece un plazo para dictar sentencia por lo que se debe recurrir al artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece que las sentencias se deben dictar dentro del plazo de quince días; contrario a lo que establece el nuevo procedimiento contencioso administrativo laboral en el cual se debe dictar sentencia en la única audiencia o bien excepcionalmente dentro de los tres días siguientes a la audiencia. Otra de las variantes de este procedimiento con el de materia de trabajo y previsión social, es que en el procedimiento

común no cabe el recurso de apelación; es decir que es un procedimiento cuya naturaleza es de única instancia.

Por último es oportuno hacer referencia en cuanto a la forma de ejecución de la sentencia dictada en ambos procedimientos; en el procedimiento laboral la sentencia la ejecuta el mismo órgano jurisdiccional que la dictó y se debe hacer dentro de los tres meses siguientes a que esta cause firmeza. En el procedimiento común la ejecución procede luego que la Sala correspondiente remite el expediente a la institución administrativa con certificación de lo resuelto; la ejecución se sustancia a través de un procedimiento de ejecución en la vía de apremio ante los tribunales competentes o bien ante el procedimiento económico coactivo según sea el caso.⁷⁶

Del análisis de ambos procedimientos contenciosos administrativos, se puede apreciar que el procedimiento implementado en materia laboral es un procedimiento bastante simplificado, los plazos y las etapas procesales son bastante cortas y expeditas, lo cual atiende a los principios de celeridad y sencillez procesal contribuyendo de esa forma a una mejor administración de justicia por parte del Estado de Guatemala. Genera duda en el sentido que si la forma de tramitación es la más adecuada, en relación a plazos y etapas procesales, en virtud que son bastante cortos y si efectivamente pueda ser llevado a cabo de la manera prevista sin mayores inconvenientes para la autoridad competente.

Así mismo es oportuno tener en cuenta lo expuesto en el capítulo dos respecto a la jurisdicción privativa en materia de Trabajo y Previsión Social; gran diferencia respecto a lo establecido en la Ley de lo Contencioso Administrativo en materia común.

⁷⁶ *ibíd.*, Artículos 47 y 48

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de todo el trabajo de investigación, esto de acuerdo al método, instrumentos, unidades de análisis y trabajo de campo realizado durante el desarrollo del mismo. El trabajo investigativo inició con el capítulo de conceptos y doctrina sobre el Derecho de Trabajo así como el tema de control constitucional en sus aspectos teóricos, esto con el fin de ilustrar al lector sobre el tema desarrollado y tener una idea general de la rama del Derecho que se aborda. Se pudo evidenciar las generalidades del Derecho laboral así como la diferenciación de los sistemas de control constitucional y las clases de inconstitucionalidad existentes en el sistema guatemalteco.

En el segundo capítulo se analizó a detalle el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la Republica en su aspecto puramente administrativo; es decir que se abordaron temas pertinentes a todo el trabajo, facultades y funciones de la autoridad administrativa encargada del juzgamiento de faltas en materia laboral. Esto con el fin de analizar y así poder entender todo el contenido de las reformas y el fundamento de las mismas.

En el tercer capítulo de este trabajo de investigación se abordó específicamente el punto medular del mismo, siendo este el nuevo procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, en el cual se pudo identificar los aspectos positivos y las falencias del mismo que a su vez permiten identificar el segundo aspecto medular de la presente investigación, es decir si lo regulado específicamente en el artículo 8 del Decreto en mención, viola o tergiversa los principios y derechos constitucionales de derecho de defensa, de petición y de libre acceso a tribunales. En el mismo capítulo se analizaron a detalle los primeros tres expedientes tramitados en el órgano jurisdiccional correspondiente lo cual brinda un gran beneficio para el análisis y discusión final del trabajo de investigación.

El instrumento principal utilizado con el fin de obtener la información necesaria para arribar al resultado final del presente trabajo de investigación es la entrevista, además el trabajo de campo realizado durante el transcurso del desarrollo del mismo, lo cual conlleva recopilar los diferentes puntos de vista, criterios, comentarios etc... de expertos, profesionales dedicados al tema, en específico a personal de los distintos Órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social así como abogados litigantes en esa materia.

La entrevista se dirigió específicamente a diez personas, entre ellos dos Magistrados de sala de apelaciones, cinco Jueces, dos secretarios todos del ramo de Trabajo y Previsión Social, y al Delegado departamental de Guatemala de la Inspección General de Trabajo; es importante hacer la referencia a que en este apartado únicamente el autor presenta los resultados obtenidos a detalle y que los mismos serán discutidos y analizados en un apartado posterior en el presente capítulo.

Es oportuno mencionar que los entrevistados encuentran similitudes o concuerdan con el criterio del autor del trabajo investigativo, sin embargo con el trabajo de campo realizado aparte de las entrevistas, se puede evidenciar que son diversos los aspectos o puntos a analizar del tema investigado, en los cuales cada persona tiene sus propias conclusiones del mismo. De esa cuenta es preciso detallar los resultados de las entrevistas realizadas. (Se adjunta un modelo de la entrevista en el apartado de anexos).

Pregunta número 1 ¿Qué opina usted de las reformas que se hicieron al Código de Trabajo a través del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, está a favor? Ocho entrevistados no están a favor, y dos entrevistados si están a favor.

Ocho de los entrevistados no está a favor de las reformas realizadas al Código de Trabajo mediante el Decreto No. 7-2017 del Congreso de la Republica, esto por las siguientes razones: Primero ahora el trámite de las faltas es más largo por las múltiples etapas con las que cuenta el nuevo procedimiento teniendo como resultado que vulnere el principio procesal de celeridad, alargando y atrasando el trámite de las faltas. Luego las reformas empoderan de forma negativa a los inspectores de trabajo al convertirlos en Juez y parte del proceso de faltas, así mismo existe el criterio que dichas reformas son inconstitucionales en virtud que los fondos provenientes de la administración de justicia

deben ser estrictamente del Organismo Judicial y no deberían ser fondos privativos de la IGT y por otro lado compete únicamente a la Corte Suprema de Justicia la función de administrar justicia.

En la misma línea de ideas no se está de acuerdo con las reformas en primer lugar porque las multas son demasiado elevadas y en segundo lugar se impone una condición al supuesto infractor para darle trámite a su demanda, esto relacionado a otro criterio en el que se indica que se condiciona al patrono a efectuar hechos, previo a hacer valer su derecho de defensa. Por último coinciden dos entrevistados en que las reformas hacen que el procedimiento de faltas sea más largo e innecesario y a la vez es un proceso inconstitucional porque vulnera el derecho de defensa de la persona considerada infractora. Algo importante de resaltar es el hecho de haberle quitado los fondos al Organismo Judicial y trasladarlos a la Inspección General de Trabajo; se recalca el que la Inspección General de Trabajo sea Juez y parte al mismo tiempo porque impone las sanciones.

Únicamente dos entrevistados están a favor de las reformas en virtud de las siguientes razones; primero porque se concede más competencia administrativa de verificación a la Inspección General de Trabajo, lo cual implica ayudar a proteger al trabajador respecto a la vulneración de sus derechos laborales. Y en segundo lugar porque las reformas favorecen a crear una cultura de cumplimiento a la legislación laboral vigente, aunado a ello se fortalece la Inspección General de Trabajo financieramente por los fondos en concepto de sanciones.

Pregunta número 2 ¿Conoce usted el nuevo procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social? Los diez entrevistados contestaron afirmativamente. Efectivamente conocen el nuevo procedimiento implementado mediante el Decreto No. 7-2017. Esto por obvias razones, ya que es la materia a la que se dedican, aparte de ello, al entrar en vigencia el Decreto en mención, se impartió un curso a todo el personal judicial dedicado a la materia.

Pregunta número 3 ¿Sabe cuáles son los requisitos que se establecen en el Decreto No. 7-2017 para el planteamiento del procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social? Diez entrevistados contestaron afirmativamente. Efectivamente

conocen los requisitos establecidos en el artículo 415 del Código de Trabajo ya reformado, esto en virtud de lo ya manifestado en la pregunta número dos.

Pregunta número 4 ¿Cree usted que se vulnera algún Derecho de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a los requisitos para el planteamiento del procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social? Seis entrevistados contestaron afirmativamente y cuatro entrevistados contestaron negativamente.

Pregunta número 5 ¿Considera que el nuevo procedimiento para el juzgamiento de faltas en materia de Trabajo y Previsión Social contribuye a mejorar la problemática laboral o el anterior procedimiento era más efectivo que el actual?

Tres entrevistados contestaron afirmativamente, por las siguientes razones; se contribuye a mejorar la problemática laboral por la especialidad del Derecho y procedimientos aunque ahora es más largo todo el trámite, así mismo se crea un tribunal específico para conocer y resolver los conflictos jurídicos que se planteen. Y por último se cree que con el nuevo procedimiento existe agilidad procesal, y de esta forma se garantiza el cumplimiento a la legislación laboral.

Siete entrevistados contestaron negativamente, cabe indicar que existe una concordancia o patrón de respuesta similar entre cada entrevistado; entre las mismas se pueden mencionar que no contribuye en virtud que el anterior procedimiento era más rápido, ahora es mucho más extenso; aunque ahora los montos de las multas son más altos, el procedimiento para cobrarlas es más largo y eso hace que el infractor no ponga el cuidado necesario para no cometer las faltas.

Así mismo no contribuye, por lo antes manifestado agregando que el trámite por la vía incidental era mucho más rápido y efectivo y que existía un control efectivo a la labor de la IGT, ahora ellos son Juez y parte. Concuerdan ciertos entrevistados en que el procedimiento no contribuye a mejorar la situación laboral, en virtud que el hecho de imponer una sanción por parte de la autoridad administrativa resulta inconstitucional porque la administración de justicia compete únicamente a la autoridad judicial, en la misma línea de ideas se plantea que ya no es un órgano jurisdiccional quien impone la

sanción sino un abogado que elige la IGT con facultad de imponer sanciones y esto tiene como consecuencia que el anterior procedimiento fuese más efectivo ya que era un Órgano Jurisdiccional quien juzgaba la falta e imponía la multa.

Se indica así mismo que este procedimiento se complica más en sede administrativa, la IGT es Juez y parte y los requisitos para la demanda son engorrosos, el procedimiento no garantiza el fácil acceso a la justicia, y por último el procedimiento anterior era más justo y equitativo con el usuario porque el juzgador imponía una sanción solo cuando el infractor no se ajustaba a Derecho.

Pregunta número 6 ¿Cree usted que se vulnera el Derecho de defensa y el de petición en el procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social? Cuatro entrevistados contestaron negativamente y seis entrevistados contestaron afirmativamente

Cuatro entrevistados consideran que no se vulnera ningún derecho en virtud que la igualdad procesal está garantizada y existen audiencias para ejercer el derecho de defensa. Así mismo se indica que el nuevo procedimiento fortalece estos derechos ya que en caso de controversia en esta materia ahora existe un procedimiento previamente establecido que se debe tramitar ante un Órgano Jurisdiccional especializado en la materia. Añaden que el procedimiento está diseñado para que el supuesto infractor se defienda en varias oportunidades y medios de impugnación, sin que sea solo un órgano el que conozca. Y por último se establece que aun cuando el proceso es más extenso, este se encuentra diseñado para que la sanción se efectúe sin menoscabar los derechos de las partes.

Seis entrevistados contestaron afirmativamente por diversas razones, concuerdan en puntos muy particulares pero cada quien tiene su propia conclusión. Las respuestas son: Se violan estos derechos en virtud que no deben existir condiciones o requisitos previos para conocer un conflicto. El planteamiento del contencioso administrativo se origina para revisar la procedencia o no de una sanción administrativa, como consecuencia contradice el principio de presunción de inocencia. En la misma línea de ideas se debe cumplir con las medidas impuestas como requisito a que se dé trámite a la demanda entonces es aceptar la condena previo a la resolución judicial. Otro punto de vista indica que en lugar

de facilitar y respetar los principios procesales, a la IGT se le atribuye la facultad de juzgar, facultad que por imperativo constitucional la tienen los tribunales de justicia.

Y por último dos opiniones relacionadas en las que se indica que el infractor debe cumplir una sanción que aún no ha sido conocida por un Juez competente; y el proceso debe resolver sobre la certeza y fundamento de lo ordenado por la Inspección General de Trabajo y el requisito tiende a pedir que cumpla con algo de lo que tendría que defenderse en el incidente (procedimiento).

Pregunta número siete ¿Está usted de acuerdo con que se establezca como requisito para el planteamiento del Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, el haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral? Dos entrevistados contestaron afirmativamente y ocho entrevistados contestaron negativamente

Las dos respuestas afirmativas son las siguientes: Si, deben existir dichos requisitos para garantizar la tutela judicial así mismo porque el cumplimiento de la normativa laboral es el fin primordial en el nuevo procedimiento. Y por último se establece que si se subsana la falta que origino todo el proceso quiere decir que se ha cumplido con la ley laboral, lo cual es el fin de las reformas.

Ocho entrevistados contestaron negativamente, esto por diversas razones entre las cuales se encuentran; no debe ser un requisito porque si es condenada o bien sancionada la empresa y se toma ese tipo de medidas no tendría objeto iniciar el procedimiento, si ya fueron elaboradas dichas medidas, seria iniciar un proceso laboral ya cumpliendo la condena. Así mismo se considera que es el fondo del asunto y se debe establecer por medio del debido proceso si el patrono o presunto infractor debe ser sancionado, de lo contrario es adelantarse. En la misma línea de ideas se expone que una simple denuncia obliga a cumplir con hechos que aún no han sido establecidos judicialmente como falta laboral, por lo que no debe solicitarse como requisito.

Se dice en forma interrogativa que si el Ministerio de Trabajo no tiene razón en su condena, ¿Qué ocurriría al finalizar el procedimiento? Se considera que es un hecho que debe dilucidarse en la secuela del procedimiento por lo que no debe ser exigido como

requisito. Por último el requisito exigido limita el derecho de petición, debido proceso, derecho de defensa. Y un criterio bastante peculiar indica que no debe ser requisito pero también se entiende que no aplica para todo, ya será el Juez de admisión quien considere cuando sea verdaderamente necesario solicitar ese cumplimiento previo.

Pregunta número ocho ¿Es posible que lo preceptuado en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Código de Trabajo, relativo al nuevo procedimiento contencioso de Trabajo y Previsión Social, sea inconstitucional, al limitar el Derecho de defensa, de petición y de libre acceso a tribunales de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala? Tres entrevistados contestaron negativamente y siete entrevistados contestaron positivamente

Se establece que lo regulado en dicho artículo no viola ningún principio o derecho constitucional ya que la fase administrativa es indispensable para depurar el proceso, y el requisito no es el fondo del asunto, así mismo que dicho requisito garantiza el cumplimiento de la normativa laboral, no es más que pedirle al patrono que cumpla con lo establecido en Ley y los principios que inspiran el Derecho laboral. Y por último que en todo el proceso está garantizado el Derecho de defensa y todo se tramita con fundamento al debido proceso.

Siete entrevistados contestaron positivamente y las respuestas concuerdan en ciertos aspectos; se pueden mencionar en primer término que la norma no garantiza el libre acceso a la justicia, igual sucedía en materia tributaria, primero pague después demande, lo cual fue declarado inconstitucional en su momento. La norma evita el libre acceso a tribunales por lo que se debe aplicar únicamente lo que establece el artículo 332 del Código de Trabajo. Se viola el Derecho de defensa del infractor ya que se sanciona por un hecho que no ha sido juzgado por Juez competente y eventualmente, en este caso sería una inconstitucionalidad en caso concreto y no una general. Es claro el criterio que dentro de la misma pregunta se encuentra la respuesta. En la misma línea de ideas se advierte (el requisito) como un hecho controvertido que debe motivar una defensa dual entre las partes; y haciendo un control de convencionalidad, el requisito flagela el artículo 1 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Por último se establece que la Constitución es clara al establecer quienes tienen facultad de juzgar y promover la

ejecución de lo juzgado, por lo que viola la Constitución Política de la República de Guatemala desde este principio, y por ende los demás principios.

Así mismo se utilizaron dos cuadros de cotejo, los cuales se adjuntan en el apartado de anexos del trabajo de investigación. El cuadro de cotejo número uno se utilizó con el fin de establecer las diferencias entre los tres procedimientos que han sido regulados para el juzgamiento de faltas laborales desde el año dos mil uno a la fecha; lo comprendido en ese cuadro se desarrolló en el apartado de antecedentes en el capítulo número dos. En la misma línea de ideas se utilizó el cuadro de cotejo número dos con el fin de establecer las diferencias y similitudes del nuevo procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social contenido en el Decreto No. 7-2017 y el procedimiento contencioso administrativo común, contenido en el Decreto No. 119-96. Todo lo relativo al cuadro de cotejo número dos se desarrolló en el apartado 3.10 del tercer capítulo.

4.2 Discusión y Análisis de resultados

Evidentemente los resultados expuestos anteriormente, así como toda la investigación y trabajo de campo realizado dan un punto a desarrollar en la presente investigación, siendo la discusión y análisis de los mismos; lo anterior se pretende desarrollar desde el punto de vista crítico y analítico del autor partiendo de las respuestas de los entrevistados, en relación con el trabajo investigativo realizado y sobre todo el trabajo de campo ejecutado.

En tal sentido es menester analizar en primer término la eficacia, eficiencia y efectividad del nuevo procedimiento para el juzgamiento de faltas en materia laboral; como se pudo apreciar en los apartados correspondientes una característica esencial del nuevo procedimiento es la sencillez y agilidad que reviste, los plazos regulados en el Decreto son bastante cortos y aunque cuente con múltiples fases o etapas las mismas deben tramitarse según la norma en periodos de tiempo bastante razonables.

Un total de siete entrevistados en relación a la pregunta número uno y cinco de la entrevista realizada, indican todo lo contrario, a criterio de algunos se establece que el nuevo procedimiento prolonga el trámite para el juzgamiento de faltas laborales,

volviéndolo largo e innecesario vulnerando el principio de sencillez y celeridad, teniendo como resultado que el infractor no tenga el cuidado necesario para no volver a cometer las faltas en un futuro. Es decir que se tiene la percepción que el nuevo procedimiento no contribuye a mejorar la problemática laboral en el país y que el anterior procedimiento tramitado directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social en la vía incidental era mucho más efectivo que el actual.

A criterio del autor se debe comprobar lo anteriormente expuesto a través del análisis de un expediente real, es decir al verificar el tiempo en el que se desarrolla todo el proceso tanto en sede administrativa como en sede judicial, para lo cual se tomara como ejemplo el primer procedimiento tramitado en ambas fases.

El primer procedimiento inicia el diez de julio del año dos mil diecisiete, con la visita del inspector al centro de trabajo, ese mismo día se cita al patrono para que se presente el día catorce de julio del mismo año, a efecto de presentar cierta documentación requerida. El día catorce de julio del mismo año se apercibe al patrono para que dé cumplimiento a lo ordenado por el inspector de trabajo, para el efecto se señala el día veintiuno de julio del mismo año para verificar si efectivamente se dio cumplimiento a ello. El día veintiuno de julio el patrono se presenta a la audiencia señalada, pero por las razones expuestas en el apartado correspondiente es imposible llegar a un acuerdo, en tal virtud no se cumple con lo ordenado por el inspector de trabajo.

De esa cuenta la etapa siguiente es en la que el inspector de trabajo debe iniciar el expediente administrativo sancionatorio y trasladar el expediente dentro de los tres días siguientes al Delegado departamental para que este en el plazo de diez días emita la sanción respectiva; es decir que si la última audiencia fue el día viernes veintiuno de julio de dos mil diecisiete, el inspector tuvo que trasladar el expediente a más tardar el día veintisiete de julio del mismo año y por consiguiente se tuvo que dictar la resolución correspondiente a más tardar el día jueves diez de agosto del mismo año, esto obviamente tomando en consideración los plazos estipulados en la normativa.

Es el caso que hasta el día diecinueve de enero del año dos mil dieciocho se emite la resolución correspondiente en la que se establece sancionar al patrono ante el supuesto incumplimiento de las normas de trabajo y previsión social. Por si esto fuera poco dicha

resolución es notificada a la entidad hasta el día veintidós de febrero de dos mil dieciocho, es decir casi un mes después de que fue emitida.

El recurso de revocatoria es presentado en tiempo el día veintiséis de febrero del mismo año, el cual debería ser resuelto tal y como lo indica el artículo 275 del CT, dentro del improrrogable termino de ocho días. Independientemente de lo anterior es hasta el día once de abril de dos mil dieciocho que se resuelve el recurso planteado y notificado a la persona considerada infractora el día treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho. Es decir que solo la fase administrativa tuvo una duración de casi once meses, lo cual contradice todo lo estipulado en el Decreto relativo a los plazos del nuevo procedimiento.

Posterior a ello inicia la fase judicial, con el planteamiento de la demanda el día veinte de junio de dos mil dieciocho, y admitida para su trámite el día cinco de julio de dos mil dieciocho señalando fecha para comparecer a única audiencia el día veinte de julio de dos mil dieciocho, en la cual se dictó la sentencia correspondiente

Como se puede apreciar desde el día que inicio todo el procedimiento hasta el día en que se dicta sentencia transcurre exactamente un año y diez días, lo cual comprueba lo manifestado por los sujetos entrevistados ya que a pesar que se cuenta con plazos bastante reducidos, es casi imposible cumplir con ellos. Se evidencia que la etapa administrativa es la que más conflicto genera al momento de analizar a detalle los plazos, ya que en la etapa judicial se respetaron y cumplieron a totalidad los mismos, con la excepción de la admisión a trámite que fue la etapa que más tiempo duro, pero es evidente debido a que no se cuenta con un plazo en el que el órgano jurisdiccional correspondiente deba realizar tal acción.

En relación al segundo procedimiento los plazos en los que se diligencio todo el trámite del mismo son bastante similares al primero, con la excepción que inicio tres días después que el primero y concluyó el mismo día, siendo el veinte de julio de dos mil dieciocho.

De esa cuenta en base a los resultados presentados, a todo el análisis anterior, y al trabajo de investigación realizado es evidente que las reformas al Código de Trabajo en lo relativo al nuevo trámite para el juzgamiento de faltas laborales, al menos en sede

administrativa, no cumplen con los objetivos del mismo, que es contar con una dependencia, en este caso la Inspección General de Trabajo, que cumpla con una eficiente labor de verificación, asesoramiento, y sancionamiento ante el incumplimiento de las normas laborales vigentes en el país.

Se otorga el beneficio de la duda, si en el futuro mientras transcurra el tiempo, más procedimientos sean diligenciados y se tomen las medidas correspondientes como lo son el hecho de contratar más personal que realice el trabajo de verificación e inspección, toda vez que se tiene registro según el sitio electrónico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consultado el día diez de septiembre de dos mil dieciocho, que a nivel Republica se cuenta con apenas ciento noventa y seis inspectores de trabajo y en el departamento de Guatemala apenas se cuenta con veinticinco de estos, realizando todo el trabajo que a detalle se analizó en el capítulo número dos. Además de ello se cree que debe existir una constante capacitación a los mismos para que ejercen las nuevas facultades con estricto apego a la ley y no ocurra lo sucedido en los primeros casos, los cuales ya fueron ampliamente analizados en el apartado correspondiente.

4.2.1 Posible inconstitucionalidad del artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al Código de Trabajo.

Concluido lo anterior es preciso arribar al tema medular de la presente investigación, lo cual conlleva argumentar y analizar sobre la posibilidad de que lo preceptuado en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, relativo al nuevo procedimiento y requisitos del contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social, sea inconstitucional al limitar ciertos Derechos o principios constitucionales como lo son el derecho de defensa, de petición, de libre acceso a tribunales, la presunción de inocencia, o bien el debido proceso.

Es oportuno desarrollar y analizar lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en relacion a estos Derechos y principios constitucionales con la finalidad de tener una idea respecto al pronunciamiento de esta, y así lograr un análisis posterior detallado y con fundamento.

En cuanto al Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado la CC sustenta en la SCC dentro del expediente 344-88, que este derecho se estableció con el fin de obtener una tutela judicial efectiva, atendiendo a los principios de defensa y de debido proceso. Lo anterior implica que el mencionado derecho contenido en el artículo 29 de la Carta Magna se relacione por consiguiente con los derechos y principios de petición, debido proceso, tutela judicial, y defensa. Es decir que al violentar el libre acceso a tribunales por ende se violan los principios y derechos de tutela judicial efectiva, debido proceso, y defensa.

Se puede deducir entonces tomando en cuenta lo anterior que el libre acceso a tribunales que tiene toda persona consiste primordialmente en la posibilidad de acudir ante la actividad jurisdiccional ejercida por los Jueces y Magistrados, a quienes les corresponde la potestad de juzgar, y así ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos en un proceso legalmente prestablecido con el fin de obtener un fallo debidamente fundamentado.

En ese sentido la Corte de Constitucionalidad ha establecido que «al indicar el artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala que toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley, denota la idea de que ese derecho fundamental está integrado por una parte nuclear, que sería su contenido esencial, y una parte periférica, que sería su contenido accesorio. De esa cuenta, el contenido esencial (el libre acceso) es la parte que no admite límite, está vedada a toda limitación, lo que no ocurre con el contenido accesorio (el ejercicio de las acciones y la defensa de derechos), que es objeto de regulación legal y de las limitaciones que el legislador establezca, con la condición de que estén debidamente justificadas. Por ello, resulta inconstitucional tanto un precepto legal que establezca límites desproporcionados a ese derecho fundamental como una norma que impida su ejercicio y disfrute.»⁷⁷

Así mismo manifiesta la CC que «como derecho fundamental reconocido en el artículo 29 de la Constitución Política de la República, la positividad del derecho a la tutela judicial

⁷⁷ Sentencia Corte de Constitucionalidad. Inconstitucionalidad general parcial, expediente 387-2010. Guatemala, siete de julio de dos mil once.

efectiva, impone que este derecho no pueda ser objeto de restricciones arbitrarias, y que, en situaciones de dubitación respecto de su efectividad, la interpretación que del acceso al mismo hayan de realizar los órganos jurisdiccionales, debe propender, como todo derecho fundamental, a lograr la máxima efectividad del mismo. Así ha sido sostenido en la jurisprudencia constitucional comparada, citándose como ejemplo aquella emanada por el Tribunal Constitucional Español, cuya jurisprudencia se ha inclinado por el criterio de una interpretación más favorable al ejercicio de derechos fundamentales, a manera de garantizar la efectividad de éstos... De ahí que esta Corte afirme que en un Estado Constitucional de Derecho, toda interpretación del acceso al derecho a la tutela judicial efectiva debe llevar a la permisibilidad de éste, y no debe concluirse en interpretaciones que impliquen privación total o parcial del mismo, sobre todo si se atiende de manera prevalente a que la justicia, como un valor supremo, constituye también un deber del Estado de Guatemala, el poder garantizarla a los habitantes de la República»⁷⁸

En virtud de los resultados presentados así como de lo expuesto en los tres primeros casos de los que se tiene registro en sede judicial en el departamento de Guatemala y lo argumentado por la Corte de Constitucionalidad referente a requisitos, límites, y/o restricciones al libre acceso a tribunales por consiguiente a los derechos de defensa, debido proceso y tutela judicial se debe realizar el siguiente análisis y de esa forma llegar a la respectiva conclusión.

La norma analizada es clara en el sentido que la demanda debe contener los requisitos establecidos en el artículo 332 del CT y además se establece como requisito adicional el acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral, esto en los casos de normas relativas a condiciones general mínimas de empleo, trabajo, salud, y seguridad.

El problema radica en que se condiciona expresamente a la parte actora, y se debe aclarar que en este procedimiento la parte actora puede ser el patrono o el trabajador, cualquiera que infrinja una norma laboral y que haya sido parte de un procedimiento administrativo en la IGT, a que cumpla con un requisito, límite, u obligación para que su

⁷⁸ Sentencia Corte de Constitucionalidad, expediente 894-2004. Guatemala, seis de diciembre de dos mil cuatro.

demanda sea admitida a trámite. Los resultados de la entrevista realizada demuestran en un porcentaje equivalente al setenta por ciento que sí, esta norma puede llegar a ser inconstitucional y un treinta por ciento que no, no atenta contra ningún principio ni Derecho constitucional.

Es importante resaltar de los resultados de las preguntas siete y ocho que se tiene la percepción que es un requisito que no debió haberse consignado por el legislador dentro de la norma referida; esto en virtud que atenta contra el principio de libre acceso a tribunales es decir a la justicia y por consiguiente contra el derecho de defensa, tutela judicial efectiva y debido proceso, tal y como ya se manifestó anteriormente. Así mismo se cree que establecer dicho requisito es de una manera condenar o sancionar al infractor sin tener la posibilidad de ser citado, oído y vencido en un procedimiento judicial; un alto índice de personas con quienes se tuvo la posibilidad de argumentar y analizar el tema concuerdan con que no debe ser exigido dicho requisito.

Además de ello es interesante el criterio del Delegado departamental de Guatemala de la IGT quien indica que exigir ese requisito es una forma de garantizar el cumplimiento de las normas laborales en Guatemala. Es decir, el fundamento principal son las obligaciones derivadas de los convenios de la OIT.

Resulta conflictivo el analizar el tema sin tener experiencia en el mismo, o bien sin imaginar una situación concreta en la que se vea la interpretación y aplicabilidad de la norma, por lo que es acá donde el trabajo de campo ejecutado y debidamente analizado en el apartado correspondiente es una herramienta vital para llegar a la conclusión final y análisis de la misma.

En el primer procedimiento se debate sobre la posible falta a la normativa laboral en el sentido de un supuesto descuento salarial; partiendo de la idea que el salario es uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, por consiguiente una condición general mínima de empleo o bien trabajo, el requisito establecido en el artículo analizado debe ser tomado en consideración con estricto cuidado. Es decir que para el planteamiento del procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social se tuvo que acreditar por parte del infractor que cumplió con haber adoptado las medidas que garantizaran el cumplimiento de la norma laboral, en pocas palabras acreditar que

efectivamente devolvió, repuso, o reintegro la supuesta cantidad salarial descontada; tal y como la IGT pretendía que cumpliera en sede administrativa.

Dicho requisito no se discutió, ni fue tomado en consideración por parte del Órgano jurisdiccional competente en virtud que era la razón primordial del procedimiento planteado; es decir que al actor pretendía a través de los medios de convicción y argumentación en la audiencia respectiva que el Juzgador declarara con lugar la pretensión y dejara sin efecto la resolución en donde se imponía la sanción por el supuesto descuento salarial. Así que exigir el pago, o reintegro como requisito para el planteamiento del procedimiento resulta ser contradictorio, confuso, impreciso o bien equívoco en virtud que sería juzgar y sancionar al supuesto infractor sin siquiera haber iniciado el procedimiento. ¿Por qué el infractor va a reintegrar un pago el cual pretende sea declarado sin lugar en sentencia emitida por un Órgano jurisdiccional? No tiene sentido exigir dicho requisito en la prematura etapa procesal de admisión a trámite.

Resulta más fácil de entender lo anterior al percatarse de todo el primer procedimiento ya analizado; esto en virtud que efectivamente el Órgano jurisdiccional competente declara con lugar la demanda planteada por consiguiente se deja sin efecto la sanción emitida por la IGT, indicando que la acción realizada por el patrono no repercutía en una falta laboral, es decir que nunca hubo un descuento salarial ilegal por parte del mismo. Todo el procedimiento administrativo jamás tuvo materia, pero hacía falta la resolución de una autoridad jurisdiccional para declararlo, en tal virtud hubiese sido absurdo exigir el reintegro o devolución de la supuesta suma descontada ya que dicho pago hubiese sido sin fundamento alguno.

Tal y como lo estableció la CC en la SCC dentro del expediente 3383-2008 «En cuanto al debido proceso, esta Corte ha considerado que tal garantía se refiere, concretamente, a la posibilidad efectiva que cada persona tiene de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de la posibilidad de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos de

usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de dicho derecho...»⁷⁹

El exigir este requisito no hubiese permitido que el supuesto infractor agotara todos los medios legales y que la autoridad jurisdiccional fallara a favor del mismo, por lo que se hubiera incurrido en una clara violación al debido proceso, por consiguiente al libre acceso a tribunales, derecho de defensa, y una tutela judicial efectiva.

Evidentemente, el hecho de que se le haga un requerimiento de pago sin que exista sentencia firme emitida por Juez competente y sin que se lleve el debido proceso establecido en ley, **violenta gravemente y de forma manifiesta el derecho libre acceso a la justicia, así como el derecho de defensa y el debido proceso**. Lo anterior en virtud que se le negaría la oportunidad de acudir ante un Juez competente, presentar documentación en contrario y en todo caso obtener una sentencia condenatoria, derivada de la cual se le pueda requerir de pago. Por el contrario, con el actuar de la IGT, el supuesto infractor prácticamente ha sido condenado a un pago sin que exista una sentencia firme y ejecutable y el solicitarlo como requisito resulta inaplicable, tal y como sucedió en el caso concreto.

Es importante resaltar que en los primeros tres procedimientos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social planteados, ninguno de los dos Jueces competentes para admitir a trámite la demanda, hicieron pronunciamiento alguno en cuanto a este requisito y que tampoco fue tomado en consideración por los mismos, es decir que las demandas fueron admitidas a trámite únicamente en base a lo establecido en el artículo 332 del CT. Así mismo es pertinente establecer que ambos Jueces fueron entrevistados y ambos concuerdan con el criterio del autor, que dicho requisito podría llegar a ser inconstitucional y que el mismo podría ser aplicado solo en casos muy excepcionales, más no así como regla general.

⁷⁹ Sentencia Corte de Constitucionalidad, expediente 3383-2008. Guatemala, quince de junio de dos mil nueve.

En virtud de todo lo anterior, así como de los resultados obtenidos, trabajo de campo y trabajo de investigación se logra resolver el problema de investigación y alcanzar los objetivos del mismo, en el sentido que establecer el requisito del tercer párrafo del artículo 8 del Decreto No. 7-2017 resulta ser un verdadero inconveniente legal en la práctica, atentando contra las garantías y derechos de defensa, libre acceso a tribunales, debido proceso y tutela judicial efectiva, relacionados unos con otros, lo cual constituye una violación a la Carta Magna, Constitución Política de la República de Guatemala. Será el transcurrir del tiempo el que determine el planteamiento una acción de inconstitucionalidad general o bien en caso concreto lo cual será un buen antecedente para la legislación laboral guatemalteca.

CONCLUSIONES

1. Con el afán de cumplir con lo establecido en los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por Guatemala, se reforma el Código de Trabajo mediante el Decreto No. 7-2017 y se establece un nuevo procedimiento para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral en el país y así mismo dotar de facultades sancionatorias a la Inspección General de Trabajo ante el incumplimiento de las normas vigentes.
2. Antes de la entrada en vigencia del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala era el Organismo Judicial el encargado de sancionar las faltas en materia de Trabajo y Previsión social, mediante un proceso en la vía de los incidentes; y a pesar de existir un numero bastante alto de procedimientos, los mismos se resolvían con bastante celeridad así mismo generaba un gran ingreso a los fondos de dicha institución.
3. A pesar de que por el momento existe muy poca información sobre el nuevo procedimiento sancionatorio, así como casos puntuales en los cuales se pueda determinar la eficiencia del mismo, se cree que podría ser una buena herramienta para descongestionar los tribunales en materia de Trabajo y Previsión Social y contribuir a generar una cultura de cumplimiento de las leyes en la materia.
4. La demanda en el nuevo procedimiento contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social debe cumplir con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, artículo 415 ya reformado, por lo que al ser evidente que el Órgano jurisdiccional competente para darle tramite a dicha demanda no está observando el requisito establecido en el tercer párrafo del mismo, se considera que este requisito no debe ser parte del ordenamiento jurídico positivo vigente del país.

5. La Constitución Política de la República de Guatemala que dentro del ordenamiento jurídico de las leyes, es la ley suprema, reconoce como derechos y garantías individuales de todo guatemalteco, el derecho de defensa, libre acceso a tribunales, debido proceso, tutela judicial, los cuales deben ser garantizados por todas las leyes y disposiciones jurídicas y se debe evitar que se disminuyan, restrinjan o tergiversen.

6. Al establecer un requisito sine qua non para el planteamiento de la demanda en la vía contenciosa administrativa de Trabajo y Previsión Social, sin que exista sentencia firme emitida por Juez competente y sin que se lleve el debido proceso establecido en ley, violenta gravemente y de forma manifiesta el derecho libre acceso a la justicia, así como el derecho de defensa y el debido proceso.

7. Teniendo en cuenta que el control constitucional de las leyes es la forma mediante la cual se garantiza la supremacía constitucional, así como a través de los diferentes mecanismos se deje sin vigencia las normas que amenacen lesionar o bien lesionen Derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Política de la Republica y las leyes del país; es a través de los mismos que se debe impugnar la norma analizada en el trabajo de investigación y que la misma sea expulsada del orden jurídico positivo vigente del país.

RECOMENDACIONES

1. A la Inspección General de Trabajo, para garantizar y cumplir con los fines del nuevo procedimiento sancionatorio, que se cumpla de una manera precisa con los plazos establecidos en ley, actuando con estricto apego a la misma.
8. A la Inspección General de Trabajo reforzar el tema relativo a la autoridad competente para la verificación, vigilancia, e inspección en los centros de trabajo, para lo cual se debe contratar más personal y capacitar constantemente al mismo.
2. Que los Jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, sin menoscabar o atentar contra la independencia judicial, unifiquen criterio respecto al requisito establecido en el tercer párrafo del artículo 415 del Código de Trabajo.
3. A la Corte Suprema de Justicia, emitir un Acuerdo que regule en forma específica y detallada lo pertinente a la falta de algún requisito establecido en el artículo 415 del Código de Trabajo con el fin de determinar si la demanda debe rechazarse o bien imponer un previo con la salvedad de establecer un plazo específico, para evitar que quien plantee la demanda no cumpla a propósito o maliciosamente con uno de los requisitos para retrasar todo el trámite del nuevo procedimiento sancionatorio.
4. Prestar especial vigilancia al actuar de los ciento noventa y seis inspectores de Trabajo y Previsión Social con el fin de que estos no incurran en actos arbitrarios y no excedan las facultades otorgadas por la ley; así como que exista un ente fiscalizador que vigile lo recaudado en concepto de multas o sanciones impuestas por la Inspección General de Trabajo.
5. A los profesionales del Derecho, plantear la inconstitucionalidad específicamente del tercer párrafo del artículo 8, del Decreto No. 7-2017 con el fin de esclarecer el nuevo procedimiento y lograr una eficiente administración de justicia en Guatemala.

REFERENCIAS

1. Bibliográficas

- 1.1 Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina, editorial Heliasta, 2001, 4º edición.
- 1.2 Canessa Montejó, Miguel (Comp.) *Manual de Derecho del trabajo*. Guatemala, editorial Serviprensa, 2014, 2º edición
- 1.3 Castillo González, Jorge Mario. *Derecho Administrativo, teoría general y procesal*. Guatemala, editorial Impresiones gráficas, 2014
- 1.4 Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Introducción al Derecho procesal del trabajo*. Guatemala, editorial Orión, 2009, 9º edición
- 1.5 Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala, editorial Oscar de León Palacios, 2006 3º edición
- 1.6 Franco López, Cesar Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala, editorial Estudiantil Fenix 2007, 2º edición.
- 1.7 García Belaunde, Domingo. *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad César Vallejo, 1998
- 1.8 Instituto de Justicia Constitucional, Corte de Constitucionalidad. *Opus Magna Constitucional guatemalteco 2010*. Guatemala, editorial IJC 2010.
- 1.9 Instituto de Justicia Constitucional, Corte de Constitucionalidad. *Opus Magna Constitucional guatemalteco 2011, tomo III*. Guatemala, editorial IJC 2011.
- 1.10 López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del Derecho procesal de trabajo*. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix, 2008.
- 1.11 Martínez Morales, Rafael. *Derecho administrativo, primer curso*. México, editorial Harla, 1991
- 1.12 Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Madrid, España, editorial Tecnos, 2007, 28º edición.
- 1.13 Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa. *Derecho del Trabajo*. España, editorial universitaria Ramón Areces, 2007, 15º edición.
- 1.14 Pereira Orozco, Alberto. *Derecho constitucional*. Guatemala C. A. Editorial Pereira. 2009.

- 1.15 Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. *Lecciones de Derecho individual de trabajo*. Quetzaltenango, Guatemala, editorial los Altos. 2011.
- 1.16 Valverde, Antonio Martin y Joaquín García Murcia. *Tratado practico de Derecho del trabajo, volumen uno*. España, editorial Aranzadi 2008.
- 1.17 Valverde, Antonio Martin y otros. *Derecho del trabajo*. Madrid España, editorial Tecnos, 2007, 16^o edición.

2. Normativas

- 2.1 Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución política de la república de Guatemala*, y sus reformas. Guatemala, 1985
- 2.2 Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo, Decreto No. 7-2017, junio de 2017
- 2.3 Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo, Decreto No.1441 y sus reformas*.
- 2.4 Congreso de la República de Guatemala. *Ley de lo Contencioso Administrativo*, Decreto No. 119-96 y sus reformas.
- 2.5 Congreso de la República de Guatemala. *Ley del Organismo Judicial y sus reformas* .Decreto No. 2-89.
- 2.6 Corte de Constitucionalidad de Guatemala. Gaceta 88. Expediente 76-2008. Sentencia de fecha 30/05/2008. Guatemala
- 2.7 Corte de Constitucionalidad, Sentencia expedientes 898-2001 y 1014-2001, Guatemala, 2004.
- 2.8 Presidente de la República de Guatemala. *Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acuerdo gubernativo número 242-2003 de fecha 29 de abril de 2003
- 2.9 Sentencia Corte de Constitucionalidad, expediente 3383-2008. Guatemala, quince de junio de dos mil nueve.
- 2.10 Sentencia Corte de Constitucionalidad, expediente 894-2004. Guatemala, seis de diciembre de dos mil cuatro.
- 2.11 Sentencia Corte de Constitucionalidad. Inconstitucionalidad general parcial, expediente 387-2010. Guatemala, siete de julio de dos mil once.

3. Electrónicas

- 3.1 Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laboral, Sentencia de fecha 20 de julio de 2018, Expediente 01215-2018-01233. CD-ROOM. Guatemala 2018
- 3.2 Juzgado Pluripersonal de primera instancia de faltas laboral, Sentencia de fecha 20 de julio de 2018, Expediente 01214-2018-01047. CD-ROOM. Guatemala 2018
- 3.3 Macías Vasquez, María Carmen, La inspección del trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales, Revista Latinoamericana de Derecho Social, México, 2008, disponibilidad y acceso en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640261002>
- 3.4 Ministerio de trabajo y previsión social, Gobierno de la república de Guatemala, Protocolo único de procedimientos de la Inspección General del Trabajo, tomo uno, Guatemala, 2017, disponibilidad y acceso: <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/leyes-conveniosyacuerdos/instructivos-y-protocolos.html>
- 3.5 Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo, Inspección del trabajo, lo que es y lo que hace, Ginebra, 2018, disponibilidad y acceso en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

ANEXOS

Modelo entrevista

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Tema de investigación: «Análisis del nuevo procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social, Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y la posible inconstitucionalidad del artículo 8 de dicho Decreto»

Instrumento: Entrevista

Instrucciones: Agradezco la oportunidad y el tiempo para elaborar la presente entrevista. Quiero comentarle que dicha entrevista es realizada con fines académicos y como requisito fundamental para el cumplimiento de una tesis de grado, la información obtenida será utilizada confidencialmente por mi persona.

Nombre completo: _____

Profesión u oficio : _____

Lugar de trabajo: _____

Cargo que desempeña: _____

Previo a iniciar con las preguntas, me gustaría dar lectura en su parte conducente al artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece lo siguiente: "La demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el artículo 332 de este Código. En caso la infracción se refiera al Incumplimiento de normas relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social, para el planteamiento de esta acción, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral"

Iniciaré con estas preguntas:

1. ¿Qué opina usted de las reformas que se hicieron al Código de Trabajo a través del Decreto No. 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, está a favor?

Sí _____ No _____ ¿Por qué?

2. ¿Conoce usted el nuevo procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social?

Sí _____ No _____

3. ¿Sabe cuáles son los requisitos que se establecen en el Decreto No. 7-2017 para el planteamiento del procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social?

Sí _____ No _____

4. ¿Cree usted que se vulnera algún Derecho de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a los requisitos para el planteamiento del procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social?

Sí _____ No _____

5. ¿Considera que el nuevo procedimiento para el juzgamiento de faltas en materia de Trabajo y Previsión Social contribuye a mejorar la problemática laboral o el anterior procedimiento era más efectivo que el actual? Sí ____ No ____ ¿Por qué?

6. ¿Cree usted que se vulnera el Derecho de defensa y el de petición en el procedimiento Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social? Sí _____ No _____ ¿Por qué?

7. ¿Está usted de acuerdo con que se establezca como requisito para el planteamiento del Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social, el haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral? Sí _____ No _____ ¿Por qué?

8. ¿Es posible que lo preceptuado en el artículo 8 del Decreto No. 7-2017 del Código de Trabajo, relativo al nuevo procedimiento Contencioso de Trabajo y Previsión Social, sea inconstitucional, al limitar el Derecho de defensa, de petición y de libre acceso a tribunales de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala? Sí _____ No _____ ¿Por qué?

**PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL NÚMERO
01214-2018-01047 OFICIAL TERCERO B. -----**

En la ciudad de Guatemala, el día veinte de julio del año dos mil dieciocho, a las once horas en la Sala de vistas del Centro de Justicia Laboral, ubicado en el séptimo nivel, ante el Juez Licenciado Marlon Arnoldo López Najarro, Oficial de trámite Sayra Leticia Corado Carrera y Secretario Julio René Molina Hernández que autoriza, comparecen: **PARTE ACTORA:** La entidad SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA, comparece representada a través de su Mandatario Especial Judicial con Representación el Abogado Marco Fabio Montoya de León, quien es de datos personales de identificación conocidos y calidad reconocida dentro del presente proceso, se identifica con el Documento Personal de Identificación en el cual consta que el Código Único de Identificación que le corresponde es el número dos mil quinientos setenta dos espacio sesenta y un mil seiscientos cincuenta y seis espacio cero ciento uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas; **PARTE DEMANDADA:** En representación del MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, comparece el Abogado **RICARDO DANIEL GRAJEDA IZAGUIRRE**, quien es de treinta y cuatro años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, de este domicilio y vecino del municipio de Guatemala del departamento de Guatemala, quién se identifica con el Documento Personal de Identificación en el cual consta que el Código Único de Identificación que le corresponde es el dos mil trescientos setenta espacio ochenta mil setecientos treinta y siete espacio cero ciento uno, extendido por el Registro Nacional de las Personas, señala que comparece bajo su propia asesoría y pone a la vista el carné del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala número veinte mil ciento seis. Conforme al documento que pone a la vista, comparece en calidad de **Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, en la Dirección Departamental de Guatemala**, calidad que acredita con la certificación del Acuerdo Ministerial número ciento cuarenta y uno guión dos mil dieciocho, emitido en la ciudad de Guatemala el treinta y uno de mayo del año dos mil dieciocho por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Aura Leticia Teleguario Sincal, apreciándose por parte del juzgador que dicha persona no está designada para actuar en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el

demandado en el presente caso, estando determinado por la ley quién o quienes pueden actuar como tal, por ello y ante el hecho de que el compareciente actúa representando a una entidad distinta a la demanda, se estima que no es procedente acceder a reconocerlo como representante legal del demandado. No obstante lo anterior, se deja constancia de la presencia de los Abogados MARIO LUIS ROMAN COTO Y MANUEL FERNANDO CORDÓN PINEDA, quienes pusieron a la vista los carnets del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala con que acreditaron su calidad de colegiados activos. Se les invitó a que presenciaran la audiencia en el área dispuesta para el público. A continuación se procede a dejar constancia en forma resumida de las fases de la presente audiencia **PRIMERO: ACTITUD DE LA PARTE ACTORA:** El actor, por medio de su abogado asesor, manifiesta que no tiene ninguna ampliación o modificación a su demanda. **SEGUNDO: DE LA ACTITUD PROCESAL DEL DEMANDADO:** Se deja constancia que ante la incomparecencia de representante legal alguno del MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, no existen hechos que dejar acreditados como actitud procesal alguna que asuma dicha entidad demandada, por lo que en la sentencia respectiva se hará la declaratoria de Rebeldía que establece la ley. **TERCERO: DILIGENCIAMIENTO DE MEDIOS DE PRUEBA:** La parte actora por medio de su mandatario judicial, solicita el diligenciamiento de los medios de prueba ofrecidos en su demanda. El juzgador deja constancia de que ha procedido a diligenciar las pruebas propuestas y en su caso en la sentencia se emitirán el pronunciamiento sobre los efectos jurídicos que se generan ante la no exhibición de los documentos requeridos por el actor, asimismo, se dejó constancia que las presunciones legales y humanas serán valoradas en la sentencia que se emita. **POR LA PARTE DEMANDADA:** No se tiene ningún medio de prueba por no haber sido ofrecidos en su momento procesal oportuno. En este momento, siendo las once horas con dieciocho minutos, se suspende la filmación de la audiencia ya que se procederá a emitir los razonamientos de la sentencia. Siendo las doce horas con cuarenta y ocho minutos se reanuda la filmación de la presente audiencia. **JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE FALTAS LABORALES. GUATEMALA, VEINTE DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.** -----

El Juez B, del Juzgado arriba indicado, tiene a la vista para dictar sentencia dentro del Proceso Contencioso Administrativo Laboral, promovido por la entidad **SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA** a través de su Mandatario Especial Judicial con Representación, Marco Fabio Montoya de León en contra del **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**.-----

RESUMEN DE LO ALEGADO POR LAS PARTES: La entidad demandante, por medio de su Mandatario Especial Judicial con Representación Marco Fabio Montoya de León argumentó: Que con fecha trece de julio del año dos mil diecisiete, el inspector de Trabajo Elioth Bruno Vásquez Gutiérrez se presentó a las instalaciones de su representada para dar cumplimiento a la adjudicación número R guión cero ciento uno guión cero seis mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete, posteriormente su mandante fue notificada de la resolución R guión cero ciento uno guión cero seis mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete dictada por la Delegada Departamental de la Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo con fecha diecinueve de enero del año dos mil dieciocho y en la que se impone a su representada sanción por faltas de trabajo y previsión social en virtud de lo establecido en el Artículo 272 del Código de Trabajo, disponiendo sancionar a su representada por supuesta Obstrucción a la labor inspectiva del Inspector de Trabajo Elioth Bruno Vásquez el trece de julio del año dos mil diecisiete, dentro de la adjudicación ya citada, en virtud de ello su representada interpuso recurso de revocatoria en contra de la citada resolución el cual en su oportunidad, fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por intermedio de resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho de fecha ocho de marzo del año dos mil dieciocho, asimismo manifestó que si se revisa detenidamente el acta suscrita de fecha trece de julio del año dos mil diecisiete, en ningún momento su mandante se negó a llevar a cabo la diligencia ni tampoco impidió que la misma se llevase a cabo, el inspector de trabajo fue atendido por una persona de sexo masculino que se encontraba en la recepción de las oficinas de su mandante quien le manifestó que debía esperar porque ya venían a atenderlo y que en unos minutos lo atendían, es decir que es falso que haya existido una negativa y que se le haya impedido al Inspector de Trabajo en su función ya que simplemente se le indicó que estaban

por atenderlo, por lo que es evidente que el inspector actuante más que haber sido objeto de una negativa a su representada a atenderlo y llevar a cabo la diligencia, fue objeto de su propia impaciencia. Por lo que solicitó que el presente proceso sea declarado con lugar y en consecuencia se revoque la resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho de fecha ocho de marzo del año dos mil dieciocho. No existen hechos que resumir referente a alguna actitud procesal de la parte demandada ya que no contestó la demanda.-----

RESUMEN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA APORTADOS AL PROCESO: I) PARTE ACTORA:

DOCUMENTOS: A) EXHIBICIÓN: Del Expediente del Ministerio de Trabajo y previsión Social, dentro del cual se emitió la resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho, de fecha ocho de marzo del año dos mil dieciocho, el cual debió se exhibido por la parte demandada. **B) DOCUMENTOS ACOMPAÑADOS A LA DEMANDA: uno.** Fotocopia resolución Rluno-R-cero seis-mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete, dictada por la delegada departamental de la Delegación del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo, con fecha diecinueve de enero del dos mil dieciocho; **dos.** Fotocopia del Acta de Adjudicación R-cero ciento uno-cero seis mil setecientos treinta y nueve-dos mil diecisiete, suscrita por el Inspector de Trabajo Elioth Bruno Vásquez Gutiérrez, con fecha trece de julio del año dos mil diecisiete; **tres.** Fotocopia resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho dictada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, con fecha ocho de marzo del año dos mil dieciocho. **PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS** que de los hechos probados se desprendan. - -

CONSIDERANDO: La literal f) del Artículo 61 del Código de Trabajo, regula: "Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales...". El tercer párrafo **del artículo 271 bis** del Código de Trabajo indica que: "La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por

el artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a las sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes". El cuarto párrafo del **Artículo 417** del Código de Trabajo regula: "...La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la sanción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo." - -

CONSIDERANDO: *Este Juzgado* al hacer el análisis de las actuaciones y de los medios de prueba documentales aportados al presente proceso, y que fueran individualizados con antelación, a los cuales se les confiere pleno valor probatorio, se advierte que la labor inspectiva realizada por el Inspector de Trabajo Elioth Bruno Vásquez Gutiérrez, misma que aparece reflejada en el contenido de la fotocopia simple del acta de fecha trece de julio del año dos mil diecisiete, elaborada dentro de la Adjudicación número R guión cero ciento uno, guión cero seis mil setecientos treinta y nueve guión dos mil diecisiete, evidencia aspectos interesantes de análisis, que sustentan la presente decisión, puesto que consta en dicho documento que efectivamente el citado inspector fue atendido por una persona de sexo masculino, persona que en su momento le solicitó al Inspector; que esperara a efecto de ser atendido adecuadamente, constando en dicha acta que el inspector dejó constancia que luego de esperar *más de diez minutos*, tomó la determinación de retirarse procediendo a emitir prevenciones a la entidad demandada, fijando para el cumplimiento de las mismas, audiencia para el veinte de julio del año dos mil diecisiete, audiencia que efectivamente fue atendida por la entidad demandada, ya que a las instalaciones de la Inspección General de Trabajo, compareció representada por medio de Mandatario General y Judicial con representación, constando en la prueba documental, que la entidad citada efectivamente cumplió con las prevenciones fijadas en el acta de fecha trece de julio del año dos mil diecisiete. Lo anterior permite al juzgador advertir que, contrario a lo analizado tanto por la Delegación (sic) del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo, en resolución de fecha diecinueve de enero del año dos

mil dieciocho; y la resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho, emitida por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, de fecha ocho de marzo del año en curso, que resolvió el Recurso de Revocatoria interpuesto por la entidad sancionada, resoluciones que estimaron la existencia de la infracción cometida por la entidad SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA, a la literal f) del artículo 61 del Código de Trabajo, criterios que no se comparte por el juzgador ya que al analizar el acta de adjudicación de fecha trece de julio del año dos mil diecisiete, no queda debidamente acreditado que la entidad en mención, hoy actora en el presente proceso, efectivamente hubiese realizado acto alguno que se considerara como un acto de obstrucción a la labor inspectiva que realizaba el inspector Elioth Bruno Vásquez Gutiérrez, apreciándose que dicho inspector nunca dejó de ser atendido en la entidad denunciada, ni mucho menos se le prohibió el ingreso a la misma, ya que se señala en el acta elaborada por él mismo, que fue atendido en el área de recepción en las instalaciones de la entidad demandada, apreciándose que se introdujo a un ambiente interno de la entidad en aquel proceso denunciada, reiterándose que esa actitud permite considerar la ausencia de acto alguno que implique obstrucción a dicha labor inspectiva. El razonamiento antes indicado, se refuerza por el hecho de que la entidad denunciada en la adjudicación referida, acudió a la audiencia programada por el Inspector de trabajo actuante, cumpliendo con la totalidad de las prevenciones que fueron impuestas, considerándose que ello permite tener la certeza de que si la entidad allí denunciada pretendía obstruir la citada labor inspectiva, no hubiese acudido a dicha citación ni mucho menos cumplir con la totalidad de las prevenciones fijadas. Por último es necesario advertir, en primer término, que debe prevalecer la tolerancia en aquellas personas que realizan labor inspectiva, ya que en ocasiones es necesario hacer un compás de espera a efecto de que se permita que las personas idóneas en representación del patrono, puedan atender los requerimiento que se formulan, así también, en segundo lugar debe existir responsabilidad en las entidades patronales a efecto de que atiendan con prontitud y esmero a aquellos que actúan en representación de la Inspección General de Trabajo, debiendo en su caso instruir al personal que tienen designados para atención al público, para que se atienda de manera preferente a

dichas autoridades. En cuanto a la no exhibición de los documentos requeridos a la entidad demandada, se advierte que ello genera la presunción de certidumbre de los argumentos vertidos por la parte actora, estimándose que en concordancia a lo antes razonado, a dicha presunción se le debe otorgar valor probatorio, ya que dicha presunción refuerza los argumentos vertidos por el Juzgador, asimismo, se advierte que la entidad demandada debe ser condenada al pago de la multa que establece el Artículo 353 del Código de Trabajo, monto que se determinará en la parte resolutive del presente fallo. Por último, es preciso señalar que ante lo pedido por la parte actora, de conformidad a lo establecido en el Artículo 573 del Código Procesal Civil y Mercantil, debe condenarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social al reembolso de costas judiciales, causadas en el presente proceso a favor de la parte actora, ello en virtud de ser la parte vencida en el presente caso, emitiéndose las demás declaraciones que en derecho corresponden. -----

CITA DE LEY: Artículos citados y del 141 al 143 de la Ley del Organismo Judicial. -----

POR TANTO: Este Juzgado con base en lo considerado y leyes citadas al resolver **DECLARA: I) REBELDE** en el presente proceso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; **II) CON LUGAR** el proceso **CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL** promovido por la entidad **SERVICIOS GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA** a través de su Mandatario Especial Judicial con Representación Marco Fabio Montoya de León en contra del **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; II)** Por haberse considerado improcedente la infracción imputada y multa impuesta en resolución de fecha diecinueve de enero del año en curso, por el Delegado del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, la cual fuera confirmada por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, en resolución número setenta y ocho guión dos mil dieciocho, del ocho de marzo del año dos mil dieciocho, **SE DEJA SIN EFECTO**, dicha sanción impuesta; **III)** Por la no exhibición de los documentos requeridos, se impone al Ministerio de Trabajo y Previsión, la multa de **QUINIENTOS QUETZALES. IV.** Se condena al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al pago de las costas causadas en el presente proceso a favor de la entidad **SERVICIOS**

GFLG Y COMPAÑÍA LIMITADA. V. Notifíquese. La parte actora, por medio de su Mandatario Judicial actuante, siendo las doce horas con cincuenta y seis minutos, queda debidamente notificada de la sentencia emitida en el presente proceso. Se finaliza la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, dejándose constancia que la presente audiencia ha quedado video filmada y conforme el artículo 326 bis del Código de Trabajo se le entregará a cada una de las partes un DVD que contiene la reproducción de la misma, faccionándose la presente acta sucinta la cual será firmada únicamente por el Infrascrito Juez y Secretario que Autoriza, concluyéndose la diligencia a las doce horas con cincuenta y seis minutos.

LIC. MARLON ARNOLDO LÓPEZ NAJARRO

JUEZ

LIC. JULIO RENÉ MOLINA HERNÁNDEZ

SECRETARIO



GUATEMALA, C.A.

PCATPS NUMERO 01215-2018-01233 OFICIAL 1A.

JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE FALTAS LABORALES DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

Guatemala, veinte de julio del año dos mil dieciocho ante la Infrascrita Juez y Oficial de Tramite Vincen David Eduardo Aguilar González. Acta suscita de audiencia celebrada el día de hoy, a las nueve horas en la que se deja constancia lo siguiente:

ORGANISMO
JUDICIAL
GUATEMALA, C.A.

COMPARECENCIA PARTE ACTORA	Si compareció, Javier Castellan Jurado quien actúa en calidad de mandatario especial con representación de la entidad Transactel, Sociedad Anónima quien se identifico con su Documento Personal de Identificación (DPI) 2736 60780 0101 y actúa bajo la procuración de la Abogada Andrea Maria Linares Solórzano, ambos actuaran en forma conjunta, separada e indistintamente.
LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES	Ratifica el lugar para recibir notificaciones
COMPARECENCIA PARTE DEMANDADA	Si compareció, Ricardo Daniel Grajeda Izaguirre, quien actúa como Delegado departamental de la Delegación del departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo, quien se identifico con su Documento Personal de Identificación (DPI) 2370 80737 0101 y actúa bajo la procuración de los abogados Eduardo Jose España Urrutia y Mario Luis Roman Coto quienes actuaran en forma conjunta, separada e indistintamente
LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES	Séptima avenida tres guión treinta y tres de la zona nueve, edificio torre empresarial, sexto nivel, oficina seiscientos siete
ACTITUD PARTE ACTORA	Promueve Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social en contra de la resolución de fecha once de abril de dos mil dieciocho identificada con el numero ciento diecisiete guión dos mil dieciocho emitida por el Ministerio de Trabajo
PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL	

SECCIÓN DE REPRODUCCIÓN ORGANISMO JUDICIAL

ACTITUD DEMANDADA	PARTE	Contestación de la Demanda en Forma Negativa
RECEPCION DE MEDIOS DE PRUEBA PARTE ACTORA		Prueba documental y presunciones legales y humanas
RECEPCION DE MEDIOS DE PRUEBA PARTE DEMANDADA		Prueba documental y exhibe el Expediente Administrativo R-0101-07063-2017 y presunciones legales y humanas

RECESO: La presente audiencia entra en un receso de veinte minutos a efecto de emitir la sentencia cuando son las diez horas con veinte minutos.....

A continuación siendo las diez horas con cuarenta minutos se reanuda la presente audiencia con el objeto de dar lectura a la respectiva sentencia del presente proceso.....

SENTENCIA: A la vista para dictar Sentencia dentro del Proceso Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social promovido por la entidad **“TRANSACTEL, SOCIEDAD ANONIMA”** a través de su Representante Legal Licenciado JAVIER CASTELLAN JURADO y quien actúo bajo su propia asesoría y procuración, en forma conjunta, separada e indistintamente de la Abogada Andrea Maria Linares Solórzano en contra del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien fue Representada por el DELEGADO DEPARTAMENTAL DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO EN LA DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE GUATEMALA DEL, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Licenciado RICARDO DANIEL GRAJEDA IZAGUIRRE y quien actúo bajo la asesoría de los abogados EDUARDO JOSE ESPAÑA URRUTIA Y MARIO LUIS ROMAN COTO, quienes actuaron en forma conjunta, separada e indistintamente. Ambas partes comparecieron a la audiencia respectiva. -----

OBJETO Y NATURALEZA DEL PROCESO: **I)** El objeto del proceso es el siguiente: **a)** Que se Revoque la resolución número ciento diecisiete guión dos mil dieciocho (117-2018) dictada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha once de abril del año en curso. **b)** Que se absuelva a la parte actora de la



sanción interpuesta por inexistencia de la supuesta falta laboral. **c)** Que se ordene a la parte actora subsanar la infracción que dio origen a la sanción dentro del plazo de ley regula consistente en que debe presentar ante la Delegada Departamental de la Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo la constancia del pago de la suma de salario que le fue descontada a la trabajadora y que dio origen el presente proceso. **II)** La naturaleza del proceso es un Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social -----

RESUMEN DE LA DEMANDA: Con fecha veintiocho de junio del año en curso la entidad "**TRANSACTEL, SOCIEDAD ANONIMA**" a través de su Representante Legal planteo Proceso Contencioso Administrativo Trabajo y Previsión Social argumentando los siguientes hechos: **a)** El día diez de julio del año dos mil diecisiete se constituyo en las instalaciones de la referida entidad, la Inspectora de Trabajo LINDA ESTEFANIA LOPEZ DUARTE con el objeto de verificar la denuncia presentada por la trabajadora CINDY IVANIA BONILLA CASTILLO referente a un supuesto cambio de condiciones de trabajo y descuentos en el salario devengado por su persona y a criterio de la parte actora la Inspectora se excedió en las facultades que establece la ley ya que dentro de los apercibimientos que se le hicieron y entre otros se ordenó que debía reintegrar la cantidad de trescientos sesenta y siete quetzales en concepto de descuento al salario por una Bonificación Incentivo por productividad para la trabajadora pactada entre las partes a lo cual la referida parte actora no está de acuerdo con lo que se le apercibió y mucho menos que se le haya impuesto una multa de ocho salarios mínimos porque considera que es improcedente, porque no a infringido la ley ni mucho menos el artículo 2 del Acuerdo Gubernativo número 7-80 que contiene normas complementarias para la aplicación del Convenio Internacional de Trabajo relativo a la Protección del Salario, no esta demás indicar que para que la trabajadora goce de dicha prestación en el contrato de trabajo celebrado por las partes, se pactó que

devengaría dicha prestación si la actora cumplía con los parámetros establecidos por dicha entidad y que dichos montos eran variables. Por otro lado, hace constar la parte actora que nunca a violado una normativa laboral ni mucho menos a la trabajadora se le haya realizado un descuento al salario, por lo que la prevención que se le realizo es ilegal y posteriormente agotó todo el tramite administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social e hizo uso del Recurso de Revocatoria para que quedara sin efecto la sanción impuesta a su representada la cual fue declarada sin lugar y que no tiene facultades el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para requerir de pago a la parte actora ya que se debe realizar por un Juzgado de Trabajo, por lo que con ello considera que se violenta gravemente el acceso a la justicia y al Derecho de Defensa y del Debido Proceso además de ello existen fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad que no pueden obligar a un patrono que se cumpla con una aparente obligación con sus trabajadores si las controversias no hayan sido resueltas con exclusividad por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social , como también la ley regula que los Inspectores de Trabajo no están facultados para requerir de pago a los patronos sin que exista una sentencia condenatoria y firme previamente. **b)** Ofreció sus medios de prueba e hizo su petición de trámite y de fondo.-----

RESUMEN DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: La parte demanda a través de su Representante legal contesto en sentido negativo la demanda y se opuso a las pretensiones de la parte actora argumentando de conformidad con los hechos vertidos en esta audiencia y al contrario todo el procedimiento que se siguió en la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se hizo de conformidad con la ley por lo que no se le violo el Derecho de Defensa ni del Debido Proceso, al contrario fueron respetados. Ofreció sus medios de prueba que estimo pertinente e hizo su petición de trámite y de fondo. -----



DE LAS PRUEBAS APORTADAS POR LAS PARTES: I) PARTE

DEMANDANTE: a) prueba documental que obra en autos. b) presunciones legales y humanas. -----

II) PARTE DEMANDADA: a) prueba documental. b) Exhibición de Documentos.-----

DE LOS SUJETOS HECHOS A PRUEBA: Fueron objeto de prueba los siguientes

hechos: a) Si es procedente Revocar o no la resolución número ciento diecisiete guión dos mil dieciocho dictada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha once de abril del año en curso. b) Si infringió la ley o no la parte actora por haber realizado un descuento ilegal al salario de la trabajadora identificada en autos y como consecuencia de ello debe reintegrar el mismo. c) Que se ordene a la parte actora subsanar la infracción que dio origen a la sanción dentro del plazo de ley regula consistente en que debe presentar ante Delegado Departamental de la Delegación del departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo la constancia del pago de la suma de salario que le fue descontada a la trabajadora y que dio origen el presente proceso.-----

CONSIDERANDO: Que de conformidad con una de las trece exigencias éticas establecidas en el Código Modelo de Ética Judicial para Iberoamerica aprobado en el dos mil seis por las veintitrés Cortes Supremas Iberoamericanas es el de la "motivación" que consiste en "expresar de manera ordenada y clara, razones jurídicamente válidas aptas para justificar la decisión" (art.19). -----

CONSIDERANDO: "Los artículos 15 y 361 del Código de Trabajo consignan los principios y sistemas de valoración que el Juzgador está facultado para aplicar en los casos sometidos a su decisión. Dicha legislación laboral contiene principios y normas que propugnan el examen de los asuntos de trabajo sometidos a conocimiento de los Juzgados respectivos con realismo, objetividad, justicia, equidad y en conflicto entre las partes." "La sentencias se dictaran en forma clara

y precisa....." "La sentencia debe ser motivada....." "en la misma audiencia el Juez de Trabajo Previsión Social dictara sentencia..." de conformidad con las constancias procesales y con lo argumentado por las partes en este proceso y en la audiencia respectiva que se llevo a cabo de este juzgado se concluye lo siguiente:

a) Con fecha diez de julio del año dos mil diecisiete se constituyo en las instalaciones de la parte actora, la Inspectora de Trabajo LINDA ESTEFANIA LOPEZ DUARTE con el objeto de verificar la denuncia presentada por la trabajadora CINDY IVANIA BONILLA CASTILLO referente a cambio de condiciones de trabajo y descuentos en el salario devengado y a criterio de la parte actora se excedió en las facultades que establece la ley ya que dentro de los apercibimientos que le realizo y entre otros se le ordeno que le reintegrara a la trabajadora la cantidad de trescientos sesenta y siete quetzales en concepto de descuento al salario por una Bonificación Incentivo por Productividad para la trabajadora, pactada entre las partes a lo cual la parte actora no esta de acuerdo con lo que se le apercibió y mucho menos que se le haya impuesto una multa de ocho salarios mínimos porque considera que es improcedente que se le haya hecho un supuesto descuento a la trabajadora por productividad porque no ha infringido la ley ni mucho menos el articulo 2 Acuerdo Gubernativo número 7-80 que contiene normas complementarias para la aplicación del Convenio Internacional de Trabajo relativa a la protección del salario no esta demás indicar que para que la trabajadora goce de dicha prestación en el contrato celebrado por las partes se pacto que devengaría dicha prestación si la actora cumplía con los parámetros establecidos por la parte actora y que dichos montos serian variables, por otro lado se hace constar la parte actora nunca a violado una normativa laboral ni mucho menos a la trabajadora se le haya realizado un descuento ilegal al salario por lo que la prevención que se le realizo es ilegal , asimismo agoto todo el tramite administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, posteriormente



hizo uso del Recurso de Revocatoria para que quedara sin efecto la sanción impuesta a su representada la cual fue desahogada sin lugar no obstante no tiene facultades el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para requerir de pago , ya que esto se debe realizar en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, por lo que con ello violenta gravemente el acceso a la justicia el derecho de defensa y el debido. **b)** La parte demanda a través de su Representante legal contesto en sentido negativo la demanda y se opuso a las pretensiones de la parte actora argumentando de conformidad con los hechos vertidos en esta audiencia y al contrario todo el procedimiento que se siguió en la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se hizo de conformidad con la ley por lo que no se le violo el Derecho de Defensa ni del Debido Proceso, al contrario fueron respetados. **c)** Ahora bien al realizar un estudio de las actuaciones y especialmente de lo argumentado por la parte actora y la parte demandada, este Juzgado establece con la documentación acompañada en autos consistentes con las fotocopias de las actas administrativas de adjudicación faccionadas por la Inspección General de Trabajo consta que a la parte actora se le fijaron las prevenciones y que fueron origen de la denuncia administrativa y que la Inspectora de Trabajo ya indicada se constituyó en las instalaciones de la parte actora con objeto de verificar la veracidad de la denuncia presentada por la trabajadora en referencia por haber sido objeto de descuento ilegal al salario, se concluye que conforme los artículos 101, 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se considera que la parte actora en ningún momento a infringido ninguna norma legal ni mucho menos que haya realizado descuento ilegal alguno en el salario de la trabajadora ya relacionada, toda vez que por la naturaleza de esta referida prestación no se encuentra enmarcado como Derechos Irrenunciables ni se encuentra en los Derechos Mínimos Sociales que regula la Constitución Política de la República de Guatemala ni el Código de Trabajo como

demás leyes en general, y es más, quedo establecido que la trabajadora si le fue pagada su Bonificación Incentivo que la ley establece, fuera del monto señalado que regula la ley de la materia el demás monto lo pueden pactar en forma voluntaria las partes en relación al modo y condiciones tal como sucedió en este caso , pero debido que por la naturaleza de la prestación en estos casos debe previamente dilucidarse por otra vía legal correspondiente y hasta que no exista una sentencia condenatoria y firme, por lo que no se puede inferir en forma prematura si la parte actora infringió norma laboral alguna y específicamente si realizó algún descuento ilegal a la trabajadora y como consecuencia de ello debe de reintegrarlo; además de ello por otro lado también se analiza que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo conforme las facultades que la ley le otorga tanto a nivel Nacional como Internacional y que gozan de la facultad de verificar y velar el cumplimiento de las mismas entre otros que tanto los trabajadores como los patronos deben de cumplir con las normas laborales a efecto de que genere confianza en los sujetos de las relaciones laborales de este país, también lo es que deben de hacerlo dentro de su competencia determinada por la ley no saliéndose de la esfera de la misma, caso contrario y previamente debe dilucidarse en la vía legal correspondiente como se indicó con anterioridad, situación que no sucedió en el presente caso, por tal circunstancia por ahora a este Juzgado no le queda mas que Revocar la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha once de abril del año en curso identificada con el numero ciento diecisiete guión dieciocho por lo que así debe de resolverse. -----

FUNDAMENTO LEGAL: Artículos citados y los siguientes: 1, 2, 12, 14, 28, 154, 203 al 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 1, 12, 14, 15, 16, 17, 88, 89, 98, 103, 269 al 282, 321 al 365 del Código de Trabajo; 1 al 13 del Decreto numero 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, 126, 127 del



Código Procesal Civil y Mercantil, 1 al 7 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala; Convenios de la Organización Internacional de Trabajo números 81 sobre la Inspección General de Trabajo y 95 que se refiere a la Protección del Salario; Acuerdo Ministerial número 285-2017 (INSTRUCTIVO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR MEDIO DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO PARA LA COMISION DE FALTAS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL), Acuerdo Gubernativo número 7-80 que se contiene NORMAS REGLAMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 95 RELATIVO A LA PROTECCIÓN DEL SALARIO; 1, 2, 3, 5, 9, 10, 11 ,23, 143, 144 de la Ley del Organismo Judicial -----

PARTE RESOLUTIVA: POR TANTO: Este Juzgado con base en lo considerado y leyes citadas al resolver DECLARA : **I)** Con lugar la Demanda Contencioso Administrativo de Trabajo y Previsión Social promovida por la entidad **"TRANSACTEL, SOCIEDAD ANONIMA"** a través de su Representante Legal JAVIER CASTELLAN JURADO en contra del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por las razones antes consideradas. **II)** Como consecuencia se Revoca la resolución emitida por el Ministerio de Trabajo de Trabajo y Previsión Social de fecha once de abril del año en curso número ciento diecisiete guión dieciocho, por las razones antes consideradas. **III)** Se absuelve a la parte actora **"TRANSACTEL, SOCIEDAD ANONIMA"** de la multa impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por las razones antes consideradas. **IV)** De la presente Sentencia se remite copia certificada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **V)** Notifíquese.--

M.A. DIANA CAROLINA RUIZ MORENO
JUEZA

PARA USO DEL ORGANISMO JUDICIAL

FIRMA PARTE ACTORA

FIRMA PARTE DEMANDADA

**LIC. JULIO RENE MOLINA HERNANDEZ
SECRETARIO**

JUZGADO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE FALTAS LABORALES. GUATEMALA, CINCO DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO. -----

Se tiene a la vista para dictar sentencia dentro del Proceso Contencioso Administrativo Laboral, promovido por la entidad **REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS –RENAP-** a través de su Mandatario Especial Judicial con Representación, **CARLOS ANTONIO YOQUE LOL** en contra del **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**.-----

RESUMEN DE LO ALEGADO POR LAS PARTES: La entidad demandante, por medio de su Mandatario Especial Judicial con Representación **CARLOS ANTONIO YOQUE LOL** argumentó: Que con fecha trece de diciembre del año dos mil diecisiete, los Inspectores de Trabajo Wilfredo Pineda Pérez y Misraid Otoniel Velásquez Gutiérrez acompañados del Delegado de la Procuraduría de los Derechos Humanos Manuel Fernando Estrada Aldana, se hicieron presentes a las instalaciones del Registro Nacional de las Personas con el objeto de darle trámite a la Adjudicación número R guión cero ciento uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete, que contenía denuncia para intervenir como amigable componedor-discusión de pactos, elecciones, otros, despido en período de vacaciones, luego de verificar la comparecencia de las partes, dejaron constancia de lo siguiente: a) Que la parte empleadora no obstante no reconoce de manera expresa o tácita, competencia alguna de la Inspección General de Trabajo con respecto a la denuncia y pretensión de los denunciantes, que dicha recisión no se dio por la formación del sindicatos, pues hasta el día trece de diciembre de dos mil diecisiete, se enteró de tal extremo; b) Que los denunciantes ratificaron la denuncia y consideraron que no fue finalización de contratos sino un despido injusto e ilegal toda vea que de conformidad con el Artículo 209 del Código de Trabajo, existe prohibición para hacerlo, sin embargo el despido se dio en contra de dos personas que gozaban su periodo de vacaciones; c) Dejaron constancia de que el Delegado de la Procuraduría de Derechos Humanos en la referida acta solicitó al Director Ejecutivo de su representada, reconsiderara la decisión que en su momento se tomó y se pudiera reinstalar a los denunciantes; d) Los Inspectores de Trabajo,

procedieron a hacer entrega a su representada una fotocopia simple de la resolución de fecha dieciocho de octubre del año dos mil diecisiete, en la cual se indica que la Inspección General de Trabajo tuvo por recibido el aviso de formación de sindicato de trabajadores y trabajadoras del Registro Nacional de las Personas, presentada con fecha dieciséis de octubre del año dos mil diecisiete; e) Se procedió a prevenir bajo apercibir legal a su representada para que compareciera a una audiencia señalada para el día veintiuno de diciembre del año dos mil diecisiete. Con fecha veintiuno de diciembre del año dos mil diecisiete, se elaboraron dos actas, la primera a las nueve horas con veinticinco minutos a la que solo compareció su mandante, indicándole de que por instrucciones precisas de la supervisora de la Sección de Visitaduría, se cite nuevamente y bajo apercibimiento para el diez de enero del año dos mil dieciocho, la cual no se llevó a cabo sino que fue reprogramada para el día veintinueve de diciembre del año dos mil diecisiete. Con fecha veintinueve de diciembre del año dos mil diecisiete, se realizó la audiencia señalada en la cual su representada manifestó que no se revoca la rescisión de los contratos de los ex trabajadores, poniendo a la vista los documentos para el pago de indemnización y prestaciones adicionales al salario, lo cual no implica reconocimiento de manera expresa o tácita que el ente administrativo tenga competencia en la pretensión de las reinstalaciones de los denunciantes, asimismo los denunciantes señalaron que se manifiesta una clara violación a la ley, específicamente el derecho de inamovilidad sindical, lo que genera daños al grupo de trabajadores despedidos, por lo que solicitaron se diera por agotada la vía administrativa, procediendo el Inspector de Trabajo a prevenir a su representada para que cumpla con lo siguiente: **1)** Dejar sin efecto la rescisión, finalización o despido que fueron objeto los trabajadores por gozar de inamovilidad sindical, de acuerdo al Artículo 209 y 223 literal d) del Código de Trabajo; **2)** Hacer efectivo el pago de salario de los días dejados de laborar; **3)** No tomar ningún tipo de represalias en contra de los trabajadores afiliados al sindicato SITRA-RENAP- la cual es de efecto permanente y obligatorio, para constatar el cumplimiento de la prevención de los numerales 1 y 2 otorgó a su representada el plazo desde que

dio inicio la audiencia hasta la finalización de la misma, el Inspector de trabajo dejó constancia del incumplimiento de las prevenciones contenidas en los numerales 1) y 2) del punto quinto de dicha acta, remitiéndolo a la Delegada Departamental de Guatemala de la Inspección General de Trabajo, para que procediera de acuerdo al Decreto 7-2017 y a solicitud de los denunciante en dicho acto se tuvo por agotada la vía administrativa conciliatoria. Con fecha seis de abril del año dos mil dieciocho se le notificó a su representada la resolución número RI uno guión R guión cero ciento uno guión doce quinientos veinte guión dos mil diecisiete guión CORRELATIVO cero cero trescientos cuarenta y nueve guión dos mil dieciocho, de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, en la cual se determinó que su representada cometió infracción a las leyes laborales, específicamente contra el Artículo 209 del Código de Trabajo. Con fecha diez de abril del año dos mil dieciocho su representada planteó recurso de revocatoria contra la resolución indicada. Con fecha veintiséis de julio del año dos mil dieciocho, su representada fue notificada de la resolución número ciento setenta y dos guión dos mil dieciocho de fecha ocho de mayo del año dos mil dieciocho, en la cual se declaró improcedente dicho recurso. Por lo que solicitó que el presente proceso sea declarado con lugar y en consecuencia se revoque la resolución número ciento setenta y dos guión dos mil dieciocho de fecha ocho de mayo del año dos mil dieciocho. **La parte demandada** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su representante legal contestó la demanda en sentido negativo y se opuso a la demanda planteada en su contra argumentando que: En la Declaración de los Derechos Humanos en sus Artículos 33 y 34 hacen alusión que el derecho de sindicalización así como lo es derecho de negociación colectiva, los cuales son derechos inalienables de la persona humana, no se pide permiso para vivir, no se pide permiso para ser parte de un sindicato, es un derecho nato de la persona, es un derecho nato de la colectividad, en efecto durante la tramitación para garantizar tales derechos es que no se tiene conocimiento hasta que se reconoce la personería jurídica del Sindicato en tal sentido la normativa legal guatemalteca determina que el derecho de sindicalización y el derecho de inamovilidad empieza a

surgir desde el momento de la constitución del Sindicato, así también desde el momento en que la persona o personas es adherida o fundadora de dicha organización sindical, el caso que se presenta ante este órgano Jurisdiccional va determinar este momento de partida, que es cuando se crea una cultura cumplidora de las leyes laborales que va permitir descongestionar la actividad de los órganos laborales, y que estos escenarios sean realizados en una sede administrativa, en el presente caso es necesario tomar en cuenta con mora superior el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en la literal q) establece que la sindicalización es un derecho de los trabajadores, asimismo el Artículo 209 del Código de Trabajo es claro al indicar que ese un derecho de los trabajadores, siendo una garantía constitucional el derecho de inamovilidad por la actividad sindical de los trabajadores, los cuales no pueden cesar en sus puestos durante los plazos establecidos en dicho artículo, y favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé de esa manera durante ese tiempo el patrono no puede sin autorización judicial, ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del Derecho de Sindicalización contemplado en la Declaración Universal de los derechos Humanos, en el convenio 87 y 88 de la Organización Internacional de Trabajo, así también como lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y en la norma laboral vigente es por ello que está claro que el argumento vertido por la parte demandante carece de fundamento jurídico establece que el requisito para gozar de dicha inamovilidad es el de dar aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, como tal el despido que se ejecutó, sí violenta ese derecho preferente que le asiste a los trabajadores, por el simple hecho de ser integrante de los trabajadores que solicitan la formación de su Sindicato de Trabajadores, es decir que con fecha dieciocho de octubre del año dos mil diecisiete la Inspección General de Trabajo tuvo por recibido el aviso de formación del sindicato de trabajadores del Registro Nacional de las Personas desde esa fecha ya gozaban de esa inamovilidad, asimismo, en cuanto al argumento de la parte demandante

de que ellos no tenía conocimiento de que estas personas formaban parte de una organización sindical, en ese sentido la Corte de Constitucionalidad emite un fallo dentro del expediente mil ochocientos veinte guión dos mil ocho de fecha veintiocho de agosto del año dos mil ocho, de conformidad con el Artículo 209 del Código de Trabajo, los trabajadores que están formando un sindicato gozan de inamovilidad desde el momento del aviso a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la sede de su jurisdicción, por lo que el derecho de libertad sindical debe ser ejercitado por los trabajadores independientemente y sin necesidad de hacerlo saber al patrono, situación que no es violatoria al derecho de este, por lo que en cuanto a lo argumentado por la parte demandante de que no tenía conocimiento de que los trabajadores formaran parte de un sindicato no es un fundamento importante dentro de la presente demanda por lo que debe declararse sin lugar. -----

MEDIOS DE PRUEBA APORTADOS AL PROCESO: 1) ACTORA: DOCUMENTOS: A) DOCUMENTOS ACOMPAÑADOS A LA DEMANDA: uno. Fotocopia de los contratos administrativos individuales de trabajo temporal que en su oportunidad fueron suscritos entre Elizabeth Cifuentes de Pérez, Edgar Ernesto Oliva Leal, Jorge Estuardo López Granados, Efraín Exequiel Estupe López, Kevin José Valiente Dávila, Henry Neftalí Chacón y Chacón y Sindy Mariela Morales y el Registro Nacional de las Personas, con los que se prueba que en la cláusula Décima primera de los mismos, se estableció como terminación del contrato que podía ser por decisión unilateral del Director Ejecutivo de la Institución; **dos.** Fotocopia de los Acuerdos de rescisión de contrato números DA-SRH-801-2017, DA-SRH-802-2017, DA-SRH-803-2017, DASRH-806- 2017, DA-SRH-805-2017, DA-SRH-809-2017 y DA-SRH-810-2017, de fechas veintiuno y veintidós de noviembre del año dos mil diecisiete, con los que se pretende demostrar que fue por decisión unilateral la rescisión de los mismos; **tres.** Fotocopia de los oficios por medio de los cuales se notificó los acuerdos de rescisión correspondientes, con los cuales se pretende demostrar que en las respectivas rescisiones se dieron por decisión unilateral del patrono; **cuatro.** Fotocopia de las actas de fechas, trece, dos de

fecha veintiuno y la del veintinueve, todas del mes de diciembre del año dos mil diecisiete, dentro de la adjudicación número R guión cero ciento uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete (R-0101-12520-2017), adjudicación con la que se pretende probar que fue hasta el 13 de diciembre de dos mil diecisiete que el Registro Nacional de las Personas tuvo conocimiento de la formación del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Registro Nacional de las Personas "SITRA-RENAP"; cinco. Fotocopia de la Resolución número RI uno guión R guión cero ciento uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete guión correlativo cero cero trescientos cuarenta y nueve guión dos mil dieciocho (RI1-R-0101-12520-2017-CORRELATIVO 00349-2018), de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, con la que se demuestra que la Delegación del Departamento de Guatemala multó con diez salarios mínimos al Registro Nacional de las Personas equivalentes a Veintiséis mil cuatrocientos treinta y dos quetzales con diez centavos, por haber infringido el artículo 209 del código de Trabajo; seis. Fotocopia de la Resolución ciento setenta y dos guión dos mil dieciocho (172-2018) emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha ocho de mayo de dos mil dieciocho, en la que resolvió declarar procedente el Recurso de Revocatoria interpuesto por el Mandatario Especial, Judicial con representación del Registro Nacional de las Personas en contra de la Resolución número RI uno guión R guión cero ciento uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete guión CORRELATIVO cero cero trescientos cuarenta y nueve guión dos mil dieciocho, de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, con la que se demuestra que se agotó el procedimiento administrativo; siete. Resolución de fecha cinco de enero del año dos mil dieciocho, dictada dentro del proceso ordinario de reinstalación número cero un mil ciento setenta y tres guión dos mil dieciocho guión novecientos tres; ocho. Resolución de fecha cuatro de enero de dos mil dieciocho dentro del proceso de reinstalación número cero un mil ciento setenta y tres guión dos mil diecisiete guión trece mil seiscientos ochenta. **PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS** que de los hechos probados se desprendan. II. **DEMANDADO: DOCUMENTOS: A)** Copia certificada del expediente de adjudicación número R guión

cero ciento uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete; B) Acta constitutiva del Sindicato de Trabajadores, Comité Ejecutivo y Consultivo de fecha uno de octubre del año dos mil diecisiete. -----

CONSIDERANDO: El Artículo 269 del Código de Trabajo regula: Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o o preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionados con multa. Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se niegan a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección." El tercer párrafo del artículo 271 bis del Código de Trabajo indica que: "La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 281 de este Código, constituye una infracción sujeta a las sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes". El cuarto párrafo del Artículo 417 del Código de Trabajo regula: "...La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la sanción que dio lugar a la sanción, definiendo un plazo no mayor de treinta días, debiendo remitir copia certificada de la la sentencia a la Inspección General de Trabajo." -----

CONSIDERANDO: *Este Juzgado* al hacer el análisis de las actuaciones y de los medios de prueba documentales aportados al presente proceso, mismos que fueran individualizados con antelación,

considerándose que los mismos merecen valor probatorio y con los cuales se advierte: A) Es necesario advertir que al analizar el contenido de la copia certificada del Expediente administrativo número de Adjudicación R guión cero uno cero uno guión doce mil quinientos veinte guión dos mil diecisiete, el cual corresponde a la denuncia presentada por Sandra Elizabeth Cifuentes de Perez en contra del Registro Nacional de las Personas, expediente que se aprecia que inicia ante la denuncia en mención en la cual se solicita la intervención estatal, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como amigable componedor, en un conflicto que se circunscribe al aparente despido de unos trabajadores que estaban en período de vacaciones, específicamente Sandra Elizabeth Cifuentes De Perez y Efraín Exequiel Estupe Lopez, planteándose dicha denuncia por medio de Sandra Elizabeth Cifuentes de Perez, como parte Directiva del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Registro Nacional de las Personas, -SITRA-RENAP-, entidad que se encuentra en formación. La referida denuncia trajo como consecuencia que la Inspección General de Trabajo interviniera por medio de los Inspectores Wilfredo Pineda Perez y Misraid Otoniel Velásquez Gutiérrez, ello conforme consta en el acta faccionada con fecha trece de diciembre del año dos mil diecisiete, apreciándose que como conclusión a dicha visita los referidos inspectores, entregaron a la parte denunciada, Registro Nacional de las Personas, una fotocopia simple de la resolución de fecha dieciocho de octubre del año dos mil diecisiete, registro número seis mil setecientos veintisiete guión dos mil diecisiete, providencia IGT-SG-cuatro guión setecientos sesenta-dos mil diecisiete.CRSA/crdeli, número módulo treinta y tres mil veinticinco, mediante la cual se tiene por recibido el aviso de formación del referido Sindicato, aviso que se indica fue presentado el dieciséis de octubre del año dos mil diecisiete, así también los trabajadores actuantes, señalaron en dicha diligencia, que debía dejarse constancia que el señor JORGE ESTUARDO LÓPEZ GRANADOS, goza de inamovilidad por ser ex directivo del Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional de Personas – STRENAP-. De dicha visita, se concluyó en la necesidad de fijar una nueva audiencia administrativa conciliatoria, fijándose la misma para el veintiuno de diciembre del año dos mil diecisiete a las

nueve horas con quince minutos, en las Instalaciones de la Delegación Departamental de Guatemala de la Inspección General de Trabajo. La citada audiencia no pudo ser consumada con la comparecencia de ambas partes, por lo que la misma se reprograma finalmente para el veintinueve de diciembre del año dos mil diecisiete a las diez horas con quince minutos. En ésta audiencia, el Registro Nacional de las Personas, a través de la persona que actúa como mandatario Judicial, señala que no revocarían la rescisión de los contratos de los trabajadores, sin que ello implique reconocer expresa o tácitamente la competencia de la Inspección General de Trabajo, por su parte los trabajadores, señalaron que existió una clara violación a la ley, específicamente al derecho de inamovilidad sindical reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes laborales, lo cual genera daños al grupo de trabajadores que señalan haber sido ilegalmente despedidos, ya que gozaban de inamovilidad. Por último se aprecia que en dicha diligencia, luego de que ambas partes fijaron su postura, el Inspector de Trabajo actuante procedió a prevenir al Registro Nacional de las Personas, a cumplir con: "1) Dejar sin efecto la rescisión, finalización o despido que fueron objeto los trabajadores ya indicados por gozar de inamovilidad sindical, de acuerdo al artículo 209 y 223 literal d, del Código de Trabajo. 2) Hacer efectivo el pago de salario de los días dejados de laborar; 3) no tomar ningún tipo de represalias en contra de los trabajadores afiliados al sindicato SITRA-RENAP- la cual es de efecto permanente y obligatorio, para constatar el cumplimiento de la prevención de los numerales 1 y 2, se le otorga a la entidad indicada el plazo desde que dio inicio la audiencia en estas oficinas, que fue a las diez horas con quince minutos, hasta que finaliza la misma."; constando, que el inspector estableció el incumplimiento a las prevenciones contenidas en los numerales uno y dos, por lo que señaló que el expediente continuaría su trámite remitiéndolo a la Delegada Departamental de Guatemala de la Inspección General de Trabajo, para que proceda de acuerdo al Decreto 7-2017, por infracción a los artículos 209, 223 literal d, del Código de Trabajo. Consecuencia de lo anterior, es que la Delegada departamental, Delegación del Departamento de Trabajo de la Inspección General de Trabajo,

en---resolución de fecha veintitrés de enero del año en curso, procede a sancionar a la entidad Registro Nacional de las Personas, al determinarse que dicha entidad infringió la norma contenida en el artículo 209 del Código de Trabajo, acción que trajo como consecuencia que se impusiera una multa conforme lo regula la literal b) del Artículo 272 del Código de Trabajo, imponiéndole una sanción pecuniaria equivalente a diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Dicha Sanción fue confirmada al declararse sin lugar el Recurso de Revocatoria interpuesto por la entidad sancionada, ello conforme resolución de fecha ocho de mayo del año en curso, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Expuesto lo anterior y hechas los estudios de las normas aplicables al presente caso, *esta judicatura* advierte que es procedente acoger la pretensión y defensa esgrimida por la entidad que promueve el presente Proceso Contencioso Administrativo Laboral, esencialmente, lo referido a la existencia de aquella limitante que tiene la Inspección General de Trabajo, contenida en el décimo párrafo del Artículo 271 bis del Código de Trabajo, mismo que regula: "La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes, cuyo conocimiento y determinación **no sea competencia exclusiva de los tribunales.**" (La negrilla no es del texto original), limitante que se hace manifiesta conforme lo establece el último párrafo del artículo 380 del Código de Trabajo, el cual establece: "El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código", apreciándose que en efecto al existir infracción a la protección establecida en el Artículo 209 del Código de Trabajo, lo cual en este caso vino a constituir la razón de ser de la multa impuesta al Registro Nacional de las Personas, corresponderá a los trabajadores afectados, acudir al Juez de Trabajo y Previsión Social a promover la denuncia respectiva y obtener la protección de que goza, buscando obtener una resolución que ordene su reinstalación en los plazos y condiciones fijados por el Juez que conozca de dicha denuncia, sin dejar de lado algo muy importante, y es que la propia norma contenida en el artículo 209 del Código de Trabajo, (segundo

párrafo), regula la sanción pecuniaria a que en su caso puede hacerse acreedor el patrono que haya inobservado la garantía de inamovilidad de la que gozan los trabajadores que en su caso participan en la conformación de un sindicato, ello hace obligadamente considerar que si bien es cierto el artículo 209 citado, se puede apreciar como una norma de carácter prohibitiva, misma en conforme la literal b) del artículo 272, su infracción, pudiera constituir una infracción que haga mérito a que la Inspección General de Trabajo, por medio de la persona designada por la ley, pueda sancionar con una multa equivalente a de entre dos y diez salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas, sin embargo, es de apreciar que esa disposición se advierte como aquella de carácter general, misma que en su caso guarda un límite a esa facultad sancionatoria que tiene la Inspección General de Trabajo, límite fijado por el párrafo décimo del artículo 271 bis del Código de Trabajo, apreciándose de ello entonces que aquella sanción impuesta por la citada Inspección en resolución de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, transgrede el principio de legalidad, ya que se advierte que de mantenerse la sanción impuesta por la Inspección General de Trabajo, a través de su delegada departamental del departamento de Guatemala, se estaría, permitiendo que el Registro Nacional de las Personas, pudiera ser sancionado doblemente por el mismo hecho. Es importante señalar que la intervención de la Inspección General del Trabajo, al inicio de la tramitación de la Adjudicación instituida con motivo de la denuncia formulada por los trabajadores, estaba dirigida a ser un ente conciliador, como amigable componedor, sin embargo, se aprecia que esa intervención se tergiversó ya que luego de que en su momento no hubo acuerdo entre las partes, el Inspector de Trabajo actuante, procedió a fijar prevenciones, entre ellas dos que guardaban vinculación con la pretensión de los trabajadores que era, dejar sin efecto el despido de ellos y obtener el pago de salarios de los días dejados de laborar, fijándose que dichas prevenciones fueran cumplidas en forma inmediata por la entidad patronal. Se considera importante analizar dicho aspecto ya que hasta antes de que las partes expresaran sus posturas, en la audiencia celebrada el veintinueve de diciembre del año dos mil diecisiete, la Inspección General de Trabajo,

actuaba conciliatoriamente, estimándose que en caso no hubiera arreglo o acuerdo entre las partes, ya tendría la parte trabajadora que acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a promover la denuncia respectiva y gestionar la reinstalación que estimaban les era favorable, y el consecuente pago de salarios dejados de percibir, advirtiéndose ese proceder encuentra sentido más cuando las prevenciones impuestas a la entidad patronal, estaban encaminadas a ordenar que el Registro Nacional de las Personas, debía dejar sin efecto la finalización de la relación laboral, ya que se señala los trabajadores gozaban de inamovilidad sindical, así también se le exigía el pago de salarios dejados de percibir por los días dejados de laborar, prevenciones que se estiman se encuentran fuera del contexto legal antes citado, considerando importante señalar en atención al Principio Constitucional de Seguridad y Certeza Jurídica contenido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Legislador tiene la obligación de establecer en forma concreta los actos que, conforme la ley, pudieran ser considerados como una falta laboral que permita a la Inspección General de Trabajo ejercer su poder sancionatorio, lo que se encuentra materializado en el listado de faltas que establece el Artículo 272 del Código de Trabajo, ante ello, se estima que prevenciones que impliquen la orden a un patrono para que deje sin efecto la recisión, finalización o despido de contratos de trabajo y como efecto inmediato de ello la reinstalación de uno o varios trabajadores y el consecuente pago de salarios aparentemente dejados de percibir, sale del ámbito de atribuciones de los Inspectores de Trabajo, estimándose que se actuó en abuso de las facultades que la ley les otorga para actuar en los casos que son sometidos a su conocimiento, puesto que debe de advertirse que conforme lo señaló la parte actora en el presente proceso, la Inspección General de Trabajo debía abstenerse de exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos de naturaleza laboral, cuando el artículo 380 del Código de Trabajo traslada a un Juez de Trabajo el conocimiento de los hechos que transgredan el contenido del artículo 209 del citado cuerpo legal, estimándose que esa función jurisdiccional ninguna otra autoridad de trabajo, puede abrogársela. Se estima importante advertir que el

argumento esgrimido por la parte actora en su demanda, en torno a que aparentemente se les imputa que se negaron a la realización de las labores de inspección, se estima que ello carece de necesidad de análisis ya que ese aspecto no constituyó en su momento fundamento para que la Inspección General de Trabajo emitiera la sanción al Registro Nacional de las Personas, estimándose que si bien es cierto en el cuarto considerando, de la resolución de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, emitida por la Delegación del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo, se cita el contenido del artículo 269 en el cual se menciona que sería sancionable la no colaboración con la realización a la labor de inspección, sin embargo ello no fue parte de los hechos que motivaron la sanción a la parte actora en este proceso, de esa cuenta se estima que no debe emitirse pronunciamiento alguno sobre ese aspecto. Por último se estima que lo señalado por la parte actora en su demanda, en relación a que aparentemente no fue notificado de la constitución de la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Registro Nacional de las Personas -SITRA-RENAP-, se aprecia que ese argumento carece de sustento fáctico y legal, ya que lo que exige o regula el Artículo 209 del Código de Trabajo es que debe darse aviso a la Inspección General de Trabajo, a efecto comience a surtir efectos la protección e inamovilidad que les otorga dicha norma a los trabajadores que participan en la conformación de una organización sindical, por ello se estima que independientemente de lo anteriormente argumentado, ese aspecto no puede considerarse acogible para los intereses de la entidad demandante. Como corolario de lo anterior, se advierte que los argumentos vertidos por la parte demandada Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que constituyen la plataforma fáctica de su contestación de demanda en sentido negativo, no pueden acogerse, tomando en consideración que no obstante estimarse importante la aplicación de las disposiciones jurídicas citadas en su contestación de demanda, sin embargo se ha concluido en advertir que no le correspondía a la Inspección General de Trabajo, imponer la sanción pecuniaria señalada en la resolución de fecha veintitrés de enero del año dos mil dieciocho, consecuentemente debe dejarse

sin efecto la referida sanción, acogiéndose la pretensión de la parte actora, debiendo emitirse las declaraciones que en derecho corresponden. -----

CITA DE LEY: Artículos citados y del 141 al 143 de la Ley del Organismo Judicial. -----

POR TANTO: Este Juzgado con base en lo considerado y leyes citadas al resolver **DECLARA: I) CON LUGAR** el proceso CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL promovido por la entidad **REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS** a través de su Mandatario Especial Judicial con Representación Abogado **CARLOS ANTONIO YOQUE LOL**, en contra del **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; II)** Por haberse considerado improcedente la infracción imputada a la parte actora, e improcedente también la multa impuesta en resolución de fecha veintitrés de enero del año en curso, por la Delegada del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, resolución que fuera confirmada por la Ministra de Trabajo y Previsión Social, en resolución número ciento setenta y dos guión dos mil dieciocho, del ocho de mayo del año dos mil dieciocho, **SE DEJA SIN EFECTO**, dicha sanción impuesta, revocándose lo resuelto por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en resolución número ciento setenta y dos guión dos mil dieciocho, de fecha ocho de mayo del año dos mil dieciocho, que declaró sin lugar el Recurso de Revocatoria interpuesto por el Registro Nacional de las Personas opuesto en contra de la resolución de fecha veintitrés de enero del año en curso, por la Delegada del Departamento de Guatemala, de la Inspección General de Trabajo; **II)** Notifíquese.

LIC. MARLON ARNOLDO LÓPEZ NAJARRO
JUEZ

LIC. JULIO RENÉ MOLINA HERNÁNDEZ
SECRETARIO

Cuadro de cotejo #1

Unidades de análisis indicadores	Procedimiento Decreto No. 18-2001	Procedimiento tras la Inconstitucionalidad sobre el Decreto No. 18-2001	Procedimiento Decreto No. 7-2017
Procedimiento para el juzgamiento de faltas en materia de trabajo y previsión social.	Inspección General de trabajo determinaba la falta e imponía la sanción respectiva. Sin ninguna intervención de la autoridad judicial más que para llevar a cabo la ejecución de la sanción impuesta por la Inspección General de Trabajo.	Vía de los incidentes, establecida en la Ley del Organismo Judicial. Los Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social eran los competentes para conocer tales acciones. Tal y como lo recomendó la Corte de Constitucionalidad en la sentencia de los expedientes 898-2001 Y 1014-2001.	Artículo 8 del Decreto. Potestad a la Inspección General de Trabajo en sede administrativa. Faculta al delegado departamental para la imposición de las sanciones. Luego puede iniciarse el denominado procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social.
Autoridad competente	Inspección General de Trabajo	Juzgados de Trabajo y Previsión Social.	Artículo 5. Inspección General de Trabajo / Delegado departamental.
Infracciones / sanciones	Impuestas por la Inspección general de trabajo. Montos destinados a los fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino a capacitación y mejoramiento de equipo. Fijó una nueva forma de cálculo de las multas a imponerse, tomando como base los salarios mínimos	Impuestas por los Juzgados de trabajo y previsión social.	Artículos 8 y 9 del Decreto. El inspector realiza el trabajo de campo respectivo, determina si existe alguna falta contra la legislación laboral vigente, inicia el procedimiento administrativo, remite el expediente al delegado departamental y luego este impone la sanción. Tras todo lo anterior se puede iniciar el procedimiento contencioso administrativo de trabajo y previsión social.

Cuadro de cotejo #2

Unidades de análisis Indicadores	Decreto No. 119-96, Ley de lo Contencioso Administrativo	Decreto No. 7-2017, Reformas al Código de Trabajo.
Plazos	Artículo 23	Artículo 8
Procedencia	Artículo 18	Artículo 8
Principios	Artículo 2	Artículo 9
Tipos de resoluciones	Artículo 45	Artículo 9
Recursos	Artículo 27	Artículo 10
Personalidad	Artículo 22	Artículo 8
Legitimación	Artículo 10	Artículo 8
Requisitos de la solicitud	Artículo 28	Artículo 8
Ejecución / Cumplimiento	Artículo 48	Artículo 9