



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Consecuencias jurídicas ante la incomparecencia de  
inspectores de trabajo al juicio ordinario laboral**  
(Tesis de Licenciatura)

Edgar José Flores Franco

Guatemala, septiembre 2022

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Consecuencias jurídicas ante la incomparecencia de  
inspectores de trabajo al juicio ordinario laboral**  
(Tesis de Licenciatura)

Edgar José Flores Franco

Guatemala, septiembre 2022

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º. literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Edgar José Flores Franco**, elaboró la presente tesis titulada **Consecuencias jurídicas ante la incomparecencia de inspectores de trabajo al juicio ordinario laboral.**

## **AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 02 de mayo 2022.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesora del estudiante: **Edgar José Flores Franco**, ID 000116487. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada: **Consecuencias Jurídicas ante la incomparecencia de inspectores de trabajo al juicio ordinario laboral.**
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

  
M.A. Hilda Marina Girón Pinales

Guatemala, 18 de julio de 2022.

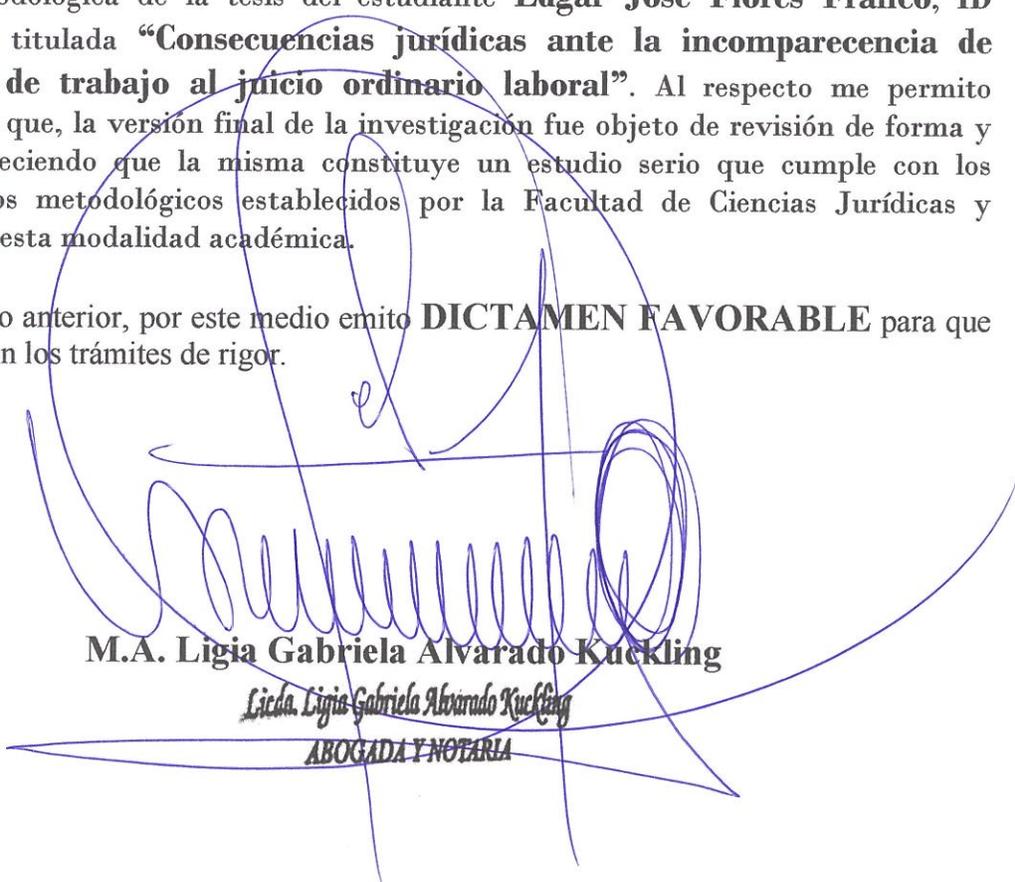
**Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente.**

Estimados señores.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis del estudiante **Edgar José Flores Franco, ID 000116487**, titulada **“Consecuencias jurídicas ante la incomparecencia de inspectores de trabajo al juicio ordinario laboral”**. Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



**M.A. Ligia Gabriela Alvarado Kuckling**

*Ligia Gabriela Alvarado Kuckling*

**ABOGADA Y NOTARIA**

En el municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula, el día siete de septiembre del año dos mil veintidós, siendo las nueve horas con cincuenta y cinco minutos, yo, **Maylin Nohemí López Pérez**, Notaria, número de colegiado veintinueve mil quinientos veintiocho **(29,528)**, me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en octava avenida cinco guion cincuenta y cinco, zona uno de esta Ciudad de Chiquimula, soy requerida por **EDGAR JOSÉ FLORES FRANCO**, de veinticinco años de edad, soltero, guatemalteco, estudiante, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil cuatrocientos setenta y uno, treinta y cuatro mil trescientos noventa y dos, dos mil uno **(2471 34392 2001)**, extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por la infrascrita notaria de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS ANTE LA INCOMPARECENCIA DE INSPECTORES DE TRABAJO AL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, veinte minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para

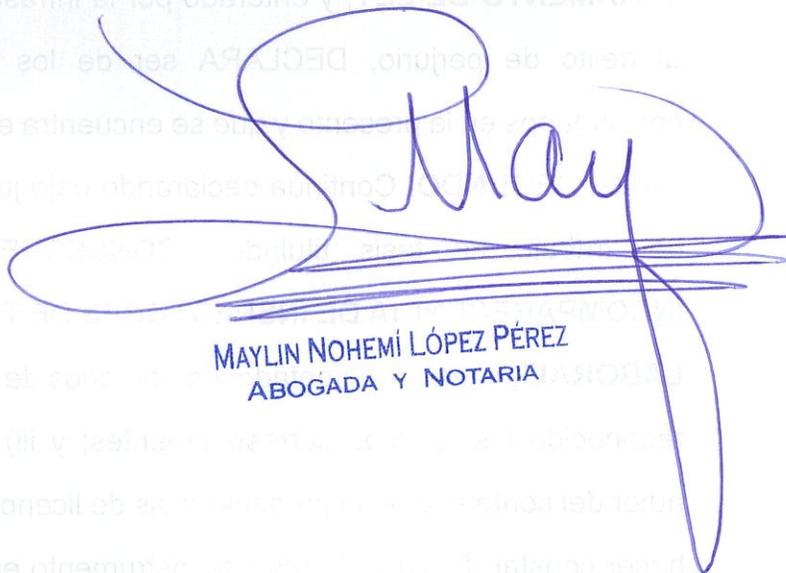


cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BC guion cero quinientos ochenta y dos mil noventa y seis **(BC-0582096)** y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro ocho millones trescientos cuarenta y un mil seiscientos ochenta y tres **(8341683)**. Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



**ANTE MÍ:**



**MAYLIN NOHEMI LÓPEZ PÉREZ**  
**ABOGADA Y NOTARIA**



**ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA**

Nombre del Estudiante: **EDGAR JOSÉ FLORES FRANCO**

Título de la tesis: **CONSECUENCIAS JURÍDICAS ANTE LA  
INCOMPARECENCIA DE INSPECTORES DE TRABAJO AL JUICIO  
ORDINARIO LABORAL**

**El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,**

**Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogado y Notario, el estudiante ya mencionado, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, M.A. Hilda Marina Girón Pinales de fecha 2 de mayo de 2022.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, M.A Ligia Gabriela Alvarado Kuckling de fecha 18 de julio de 2022.

**Cuarto:** Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula el día 7 de septiembre de 2022 por la notaria Maylin Nohemí López Pérez, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

**Por tanto,**

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 28 de septiembre de 2022.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **Dedicatoria**

**A DIOS:** Porque toda la gloria y la honra sea para el, siendo el pilar fundamental de mi vida y rogándole que siga llenándome de muchas bendiciones.

**A MIS PADRES:** Por ser mis ejemplos a seguir y por apoyarme en cada paso que doy, criándome con valores y principios para convertirme en una persona de la cual se sientan orgullosos.

**A MI HERMANA:** Por ser pieza clave en mi vida y motivarme siempre a ser mejor persona para poder ser un ejemplo para ella.

**A MI FAMILIA:** Por siempre formar parte de cada logro obtenido y darme consejos que me serían útiles en la vida.

**A MI NOVIA:** Por su cariño y amor, estando a mi lado y apoyarme de manera incondicional, dándome aliento y motivándome a seguir adelante en esta etapa de mi vida.

**A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Por su solidaridad y compañerismo, así como sus palabras de ánimos y su colaboración en el estudio.

**A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA:** Por ser una entidad profesional y dedicada al estudiante, siempre resolviendo dudas y prestando su colaboración en momentos necesarios.

# Índice

|   |     |
|---|-----|
| Resumen   | i   |
| Palabras clave  | ii  |
| Introducción  | iii |
| Inspección General de Trabajo   | 1   |
| Juicio ordinario laboral  | 16  |
| Consecuencias jurídicas por inasistencia de inspectores de trabajo a audiencias en juicios ordinarios laborales | 52  |
| Conclusiones  | 65  |
| Referencias   | 67  |

## **Resumen**

Al realizar la presente investigación se comprendió de mejor manera las consecuencias jurídicas que se generan del incumplimiento del mandato legal, contenido en el ordenamiento jurídico laboral, por parte de los inspectores de trabajo, por su incomparecencia a las audiencias del juicio ordinario laboral, ya que como se indicó, el Código de Trabajo regula que la Inspección de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el respectivo pago de indemnización, prestaciones y salarios caídos, con la finalidad de que sus Inspectores brinden la asesoría legal a los trabajadores y verifiquen el cumplimiento de la leyes y contratos.

Sin embargo, se determinó que no se cumple con dicho mandato legal, dejando en total indefensión a aquellos trabajadores que no cuentan con la asesoría de un profesional del derecho, en tal sentido con los objetivos se determinó las consecuencias jurídicas aplicables para los inspectores por dicha inasistencia, luego de analizar las funciones y sus obligaciones dentro de los conflictos entre patronos y trabajadores, estableciéndose la necesidad de regular sanciones de índole administrativo e incluso de carácter penal, con la finalidad de que exista coerción hacia los inspectores de trabajo a efecto cumplan con asistir a las audiencias del juicio ordinario

laboral, para asesorar al trabajador que no puede contratar un abogado, y garantizar el cumplimiento de las leyes y evitar la violación de los derechos que éstas le otorgan.

## **Palabras clave**

Inspector de Trabajo. Juicio Ordinario Laboral. Consecuencias. Incomparecencia.

## **Introducción**

La presente investigación conlleva como objetivo principal conocer qué consecuencias jurídicas se generan derivadas de la incomparecencia por parte de los inspectores de trabajo a las diferentes audiencias que se programan dentro del juicio ordinario laboral, especialmente para los trabajadores que no cuentan con los recursos para contratar a un abogado que los asesore; lo anterior atendiendo al mandato legal contenido en el artículo 280 del Código de Trabajo en el que se establece la obligatoriedad para los jueces de trabajo y previsión social, que al momento de que se plantee una demanda por cualquier conflicto existente entre patrono y trabajadores, se debe tener como parte a la Inspección de Trabajo.

La importancia de la misma estará centrada en analizar las funciones de la inspección general de trabajo, para determinar la función del inspector de trabajo en los conflictos jurídico laborales y de ésta cuenta establecer cuáles deberían de ser las consecuencias jurídicas aplicables a dichos inspectores por su inasistencia a las audiencias de juicio ordinario laboral a las cuales son convocados, conocer y comprender los resultados que genera la incomparecencia de los inspectores de trabajo al llamado realizado, toda vez que al no existir una sanción por el incumplimiento al mandato legal contenido en el Código de Trabajo, se deja en una total indefensión a aquellos trabajadores que no cuentan con la asesoría de un

abogado en las audiencias, en las cuales por desconocimiento de los procedimientos, recursos y remedios, podrían ser afectados en sus derechos laborales.

Es por tal razón, en el presente trabajo de investigación se procederá a desarrollar temas como los antecedentes, estructura y funciones concernientes a la Inspección General de Trabajo, para posteriormente analizar el juicio ordinario laboral, sus incidencias, procedimiento, quienes intervienen, así como la sentencia y sus recursos, para concluir con un análisis de la normativa que rige a los Inspectores de Trabajo y su función, esto a través del estudio monográfico, luego de establecer el tema principal como problemática latente en nuestra sociedad y se realizará un análisis crítico para poder identificar las causas y efectos previamente establecidos, utilizando el estudio monográfico mediante el método deductivo, haciendo una investigación documental para la elaboración y propuesta de posibles soluciones a la problemática antes planteada.

## *Inspección General de Trabajo*

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con funciones de fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales, contratos de trabajo, pactos colectivos, así como aquellos tratados internacionales en materia laboral de los cuales Guatemala es parte, así como brindar asesoría y acompañamiento a aquellos trabajadores que se encuentran como parte en los conflictos por terminación de los contratos de trabajo, que no tienen los recursos para pagar los servicios de un abogado, dicha institución actúa a través de los inspectores de trabajo, quienes por mandato legal deben de ser tomados como parte en todo conflicto que se ventile ante los órganos jurisdiccionales.

Al consultar diferentes diccionarios jurídicos, así como autores especializados en materia laboral, al referirse a la definición de la Inspección de Trabajo, se encuentran muchas similitudes, sin embargo, a criterio propio, se considera como la más congruente con la realidad, y que es aplicable al ordenamiento jurídico, la que se encuentra en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, considerando apropiado compartirla con el lector. “Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización

del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.” (Ossorio, 1981, p.388).

Al momento de analizar la definición anterior, como se ha indicado se deduce que la función principal de la Inspección de Trabajo, consiste en fiscalizar el cumplimiento de toda la legislación en materia laboral, además para cumplir con dicha labor, la propia ley les otorga poder coercitivo en contra de los infractores o bien en contra de quienes incumplan las obligaciones fijadas por la ley o contraídas por los contratos de trabajo, función que se encuentra latente en las definiciones de la mayoría de los autores, en especial la que aporta Trueba Urbina (1973), que indica: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo” (p.676).

De las definiciones citadas anteriormente, se puede deducir que la Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores, tiene como principal función la de mantener un constante control de todos y cada uno de los centros de trabajo, con la finalidad de cerciorarse que tanto patronos como trabajadores, estén dando estricto cumplimiento de las obligaciones que se deriven del ordenamiento jurídico y reglamentos en materia de trabajo y previsión social, de igual forma promover y tramitar todos aquellos procedimientos tanto administrativos como judiciales derivados

de la comisión de faltas a las leyes y reglamentos en materia de trabajo, hasta asegurar la imposición de las sanciones que correspondan.

De igual manera, se puede afirmar que la Inspección General de Trabajo se encuentra revestida de funciones de carácter político-social e inclusive de carácter económico, por lo que dicha institución debe integrarse al proceso de descentralización y desconcentración de la administración pública, es decir, que para facilitar el acceso de la población es necesaria la presencia en toda la república; principalmente para velar por la preeminencia de la armonía entre patronos y trabajadores al momento de realizar las actividades que constituyen la relación laboral, desarrollando programas que garanticen el cumplimiento de sus actividades en pro de la seguridad laboral y previsión social de la población.

Su objetivo fundamental se encuentra contenido en la legislación de la siguiente manera:

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. (Código de Trabajo, 1961, art. 278).

Las funciones que corresponden a los Inspectores de trabajo son varias y se encuentran reguladas en la legislación ordinaria, así como en reglamentos internos, siendo las que son de importancia para la presente

investigación, las contenidas en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 281, las cuales se resumen en realizar: auditorías laborales y administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo; prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral, así como velar por la equidad en las relaciones sociales de producción, y proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Así mismo el artículo 279 del Código de Trabajo, les confiere el carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia; aunado al artículo 280 del mismo cuerpo legal, el cual establece que 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 trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos.

El Inspector General de Trabajo, en su calidad de autoridad superior delegada a través de Despacho Ministerial, le corresponde la fiscalización de los asuntos laborales siendo el ente responsable de cumplir y velar

porque cada uno de sus inspectores en el ejercicio de su cargo, cumplan con las funciones que les impone el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, denominado Código de Trabajo, así como las demás leyes aplicables en materia laboral, de igual manera por encontrarse dentro de su competencia, deben acatar las disposiciones que se encuentren contenidas en los diferentes acuerdos y reglamentos que contengan disposiciones de carácter de previsión social.

### Antecedentes

Para poder referirse a la inspección de trabajo como parte dentro de un proceso, tal y como lo establece nuestro ordenamiento laboral, es necesario primero conocer los orígenes del nacimiento de dicha institución en nuestro país, así como su inclusión en la legislación guatemalteca, ya que a través de ésta historia se puede comprender las razones lógicas que dieron lugar al nacimiento de los fenómenos sociales que forman parte de la historia, y por consiguiente comprender la importancia de su función, así como los cambios que acaecieron luego de la incorporación o nacimiento de la inspección de trabajo, tomando como base la importancia de la fuerza trabajadora y de igual forma la necesidad de que se creara una institución cuya función principal fuera la protección de ese grupo de trabajadores así como velar por el estricto cumplimiento de las normas que

regulan la relación patrono-obrero y evitar el flagelo a los derechos que la ley les otorgaba.

De acuerdo con Franco (2010), al hablar del origen de la administración de trabajo, éste se remonta al periodo posterior a la Revolución Francesa, siendo las naciones precursoras Francia, España e Inglaterra surgiendo como producto de la intervención del Estado en las relaciones de trabajo, dando lugar a lo que se denominó Estado-Providencia, que buscaba proteger a los considerados más débiles, derivado de la necesidad de crear políticas dirigidas a la protección de los considerados más débiles de los más fuertes, ya que en las relaciones de trabajo se desarrollaban en verdaderas condiciones de explotación, es por tal razón que el Estado intervino para crear una regulación de nuevas normas de orden laboral, con órganos de justicia. Por ello se puede resumir que por parte del Estado hubo un despliegue de acción para emitir normas justas para los trabajadores. (pp.13-15)

Como consecuencia de lo anterior, al culminar la segunda guerra mundial y dar inicio a la denominada paz con repercusiones mundiales, se dio paso a la cooperación universal y permitió la inclusión de la Organización Internacional de Trabajo, en funciones deliberantes, ejecutivas de los factores de producción, capital y trabajo, y en el caso de Guatemala se permitió que la organización administrativa de trabajo, se encomendara al

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dando lugar a la creación de una normativa con enfoque social y más justa para los trabajadores, y con la emisión del Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue desarrollada la estructura de dependencias que integran dicho ministerio, así como se le designa las principales funciones tanto en el ámbito administrativo como judicial. (pp.33-38)

#### Aspectos generales del Ministerio de Trabajo

El Decreto 1117 del Congreso De la República de Guatemala, adoptado el 15 de octubre de 1986, el cual creó el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, durante el gobierno de la Revolución, contiene las atribuciones que le corresponden a dicho Ministerio, dentro de las cuales se consideran de mayor importancia la dirección y orientación de una política social del país... promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores... la prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial... la creación, vigencia y control de las organizaciones sindicales, así como su estructura... la fijación y aplicación del salario mínimo... la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo... entre otras.

Las funciones principales se encuentran contenidas en los artículos del 274 al 277 del Código de Trabajo y principalmente consisten en dirigir y orientar la política social y laboral del país, estudiar y aplicar las leyes referentes al trabajo, que tengan por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; analiza los contratos de trabajo a efecto cumplan con las disposiciones legales, promueven la solución de los conflictos de forma extrajudicial; garantiza la aplicación y cumplimiento de los diferentes convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala; controla relaciones entre las organizaciones sindicales de trabajo y los patronos garantizando la libertad sindical; aplicación y fijación del salario mínimo de acuerdo a la ley; dirige, coordina y supervisa los programas de recreación de los trabajadores del país, y como nos podemos dar cuenta su regulación es muy escasa.

El Acuerdo Gubernativo Número 215-2012, contiene la estructura orgánica, considerando importante resumirla de la siguiente manera: Se divide en once unidades administrativas y tres dependencias, cuyas funciones son:

- a) Despacho ministerial: su función principal se basa en la planificación, orientación, así como la dirección de la política laboral del país y todas las actividades que esto conlleva. Forman parte de él el Consejo Técnico, la Unidad Sectorial de Planificación y la Unidad de Asuntos Internacionales.
- b) Despachos viceministeriales: dos viceministros que sustituyen al Ministro cuando éste se encuentra ausente. El primer viceministro es el encargado de las áreas de

administración de trabajo; y el segundo en las áreas de previsión social, recreación y bienestar del trabajador.

- c) Comisión nacional del salario: encargada de analizar y fijar todo lo relacionado con el salario mínimo. Se integra por dos representantes y dos suplentes gubernamentales designados por el Organismo Ejecutivo a propuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; dos representantes y dos suplentes por: las entidades sindicales de trabajo y el mismo número por las entidades gremiales y sindicatos patronales; un representante y un suplente por el Ministerio de Economía, el mismo número de representantes por la Junta Monetaria , por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por el Instituto Nacional de Estadística y por el Instituto Indigenista Nacional.
- d) Consejo técnico: representa al Ministro y Viceministro en comisiones oficiales: juntas técnicas y otros asuntos.
- e) Unidad sectorial de planificación: como su nombre lo indica se encarga de la planificación y elaboración de proyectos de transferencias presupuestarias con el despacho ministerial.
- f) Unidad de asuntos internacionales de trabajo: le concierne todo lo relacionado con los asuntos internacionales de trabajo, estudiar los tratados, convenios, acuerdos y resoluciones aplicables a Guatemala.
- g) Oficialía mayor: se encarga de formular proyectos de resoluciones y acuerdos viceministeriales.
- h) Departamento administrativo: es el encargado de la eficacia del funcionamiento de los servicios administrativos, impulsando acciones de organización, dirección, integración y capacitación del personal.
- i) Departamento financiero: le corresponde las órdenes de compra y pago, así como el responsable del inventario del mobiliario y equipo.
- j) Unidad de relaciones públicas: Es el enlace entre el Ministerio y la población.
- k) Unidad de recreación y bienestar del trabajador: Es la encargada del desarrollo de programas de recreación para los trabajadores del Estado.

l) Dirección general de previsión social: Es la responsable del análisis de las condiciones de vida de los trabajadores tanto en el campo como en la ciudad, proponiendo programas para la protección de todos los trabajadores. (Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2012, art.4).

## Aspectos generales de la Inspección General de Trabajo

Luego de haber analizado de manera detallada las funciones principales de los inspectores de trabajo, así como los antecedentes del ministerio de trabajo y su estructura administrativa, con la finalidad de comprender de manera general tanto la necesidad de su creación, así como conocer cada uno de los departamentos y direcciones con funciones específicas que le permitan cumplir con las obligaciones que el ordenamiento jurídico le asigna, y de esa cuenta entender la importancia de que una institución encargada de fiscalizar que se cumplan las leyes laborales e imponer sanciones a quienes incurran en omisiones, de forma arbitraria sea responsable del incumplimiento de un mandato legal de acompañamiento y asesoría a los trabajadores, de allí la necesidad de profundizar sobre el tema.

Por lo anterior, se toma principalmente la definición de Ossorio (1981), quien indica:

“Inspección del trabajo. Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llámese también policía del trabajo. (p.388).

Claramente la definición que antecede encierra los elementos más importantes de la inspección de trabajo, como lo son la dependencia de un órgano administrativo como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual les confiere autoridad para el ejercicio de sus funciones, siendo la principal comprobar que se estén cumpliendo con las normas aplicables a las relaciones laborales, realizar los procedimientos correspondientes de conformidad con la ley al momento de verificar el incumplimiento a una disposición legal, e incluso proceder a la imposición de sanciones a esos infractores en caso que los mismos no ajusten su actuar a lo que se encuentra regulado en la norma violada, y de persistir dicha conducta hacerlo del conocimiento de las autoridades judiciales competentes.

Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales que interesan a la presente investigación son:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278.
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales...
- c) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales...

d) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial... (Código de Trabajo, 1961, art.281).

De lo anteriormente anotado, se infiere la importancia de las funciones de los inspectores de trabajo, en primer plano el carácter de asesoría técnica del ministerio, ya que son los representante de éste en los centros de trabajo a efecto verificar el cumplimiento de las leyes, en segundo plano la obligatoriedad de ser tenida como parte en todo conflicto ya sea de índole individual o colectivo que se ventile ante los órganos jurisdiccionales en los cuales 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 de Seguridad Social, tal y como lo establecen los artículos 279 y 280 del Código de Trabajo.

### Estructura de la Organización

En Guatemala la organización administrativa de trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas sobre dicha materia. De acuerdo con Franco (2010), las funciones sustantivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son varias, sin embargo se considera

innecesario ahondar en cada una, por lo que se hace mención de las que a criterio propio son las más importantes:

- Procuraduría de la defensa del trabajador; según el artículo 5.1 b) del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio, siendo éste el mandato legal que le otorga la función primordial de prestar asesoría legal gratuita a los trabajadores cuyos recursos económicos no les permita costear los gastos que originan el trámite del proceso para demandar entre otras cosas el pago de indemnización por tiempo de servicio y otras prestaciones.
- La Inspección General de Trabajo; Armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos, promoviendo el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, tanto nacionales como internacionales, y participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico que se ventile ante los órganos jurisdiccionales de trabajo, con la finalidad de brindar asesoría y acompañamiento a los trabajadores.
- Dirección General de Trabajo; se considera que es la que mayor trascendencia reviste, pues la función que se le ha encomendado tiene un alcance significativo, sobre todo porque busca diseñar las políticas de empleo y además ubicar las fuentes de empleo para ponerlas en contacto con los trabajadores desempleados, por lo que el acompañamiento que deben de brindar a los trabajadores inicia incluso antes de que se inicie la relación laboral. (pp.55-63)

## Funciones Administrativas

Luego de analizar a los distintos autores citados, se puede resumir de manera sencilla, que dentro de las principales funciones que le corresponden por excelencia a la inspección general de trabajo, a través de sus inspectores y trabajadores sociales, están la función preventiva, que consiste en advertir o dar consejos tanto a patronos como a trabajadores, en lugar de iniciar la acción punitiva; así mismo la función consultiva, la cual radica en facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre el modo más efectivo de cumplir las

disposiciones legales; y por último la función coercitiva, es la que se manifiesta en actos particulares por los cuales se procede directamente a la imputación de faltas, o sea de infracción sancionable.

Dentro de la función coercitiva antes indicada, se puede agregar funciones procesales o de procedimiento para los inspectores, como lo es la obligación de suscribir las actas que consideren pertinentes, cuando sea comprobado que alguna empresa ha violentado o incumplido algún precepto establecido en las leyes de la materia, en la cual se le da un plazo prudencial conforme a la ley para que el patrono pueda subsanar y apegarse a derecho, al vencimiento del plazo fijado, sin que el infractor cumpla con la prevención de enmendar la infracción cometida, en base al artículo 281 del Código de Trabajo, el Inspector de Trabajo levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en éste Código.

### ***Juicio ordinario laboral***

Constituye la vía procesal cuya competencia le corresponde a los juzgados de trabajo y previsión social, dentro del que se discuten todos los conflictos individuales surgidos entre patronos y trabajadores, derivados de la relación de trabajo, ya sea por incumplimiento por cualquiera de las

partes de las obligaciones establecidas en la ley, o contenidas en los contratos de trabajo, reglamentos internos o pactos de trabajo, luego de haberse agotado la denominada fase administrativa ante la inspección de trabajo, sin que se haya obtenido un resultado satisfactorio para ambas partes, y como consecuencia se dio la necesidad de ser puesta a conocimiento de un juez, para que éste realice un pronunciamiento jurídico para la restitución de un derecho pretendido por una de las partes.

Como lo indica Franco López, (2014), al elaborar el Código de Trabajo comentado refiere:

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. De consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. (p.277)

Al analizar lo anterior, se puede determinar que el objeto principal del juicio ordinario laboral, lo constituye el planteamiento ante un juez de la existencia de una controversia surgida de la existencia de una relación laboral, como podría ser el reclamo por un despido injusto, el reclamo del pago de salarios y prestaciones retenidas, disminución o tergiversación de las condiciones contenidas en el contrato de trabajo, vulneración a la garantía de estabilidad, etc. De igual forma, se hace referencia a la

existencia de principios que inspiran éste tipo de juicios, como el de sencillez y poco formalista, los cuales como lo indica el autor citado, no significa que el procedimiento carezca de formalidades, sino que éstas son mínimas, pero de estricto cumplimiento.

Para Cuenca, citado por Álvarez Mancilla (2006), indica: “Es un conjunto de actividades ordenadas por la ley, para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional privativa del trabajo, en el que se discuten los asuntos relativos a la relación laboral” (p.103). De ésta definición, claramente se infiere la existencia de ciertos elementos indispensables de los cuales se encuentra revestido el juicio ordinario laboral, como lo son la existencia de un procedimiento establecido en la ley, la intervención de un órgano jurisdiccional a través de un juez, y la existencia de un conflicto por el incumplimiento de una obligación, derivado de la existencia de un vínculo existente entre las partes de la prestación de un servicio, una denominada patrono y otra denominada trabajador,.

### Naturaleza y caracteres

Al referirse a la naturaleza de algo, significa la esencia y propiedad característica de cada cosa, es decir el origen o fundamento de algo, si se habla de términos jurídicos al señalar las distintas ramas del derecho y establecer su naturaleza, por lógica general se debe indicar si pertenecen

al derecho público o al derecho privado, ahora bien, si de lo que queremos hablar, como en el presente caso, de un juicio en específico, es necesario hacerse el planteamiento si éste es declarativo, de condena, o de conocimiento, lo cual dependerá en especial del tipo de pronunciamiento que se espera del juez como consecuencia de la pretensión que se haga valer o el derecho que se reclame, por es necesario citar alguna definición.

Tal y como lo indica López Larrave, citado por Álvarez Mancilla (2006):

El proceso ordinario laboral es un proceso típico de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. Su naturaleza es pública por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley a los juzgados y de allí entonces su naturaleza. (p.112).

Como se indicó y al analizar la definición, se desprende que el juicio ordinario laboral, al pertenecer al derecho procesal del trabajo, es de naturaleza pública por darse la intervención del Estado quien delega la competencia a los órganos jurisdiccionales encargados de la administración de la justicia, así mismo indica que el mismo es un proceso típico de cognición, esto significa que si bien es cierto, los derechos que se reclaman se encuentran regulados por la ley, contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, es necesario realizar una serie de procedimientos, es decir el diligenciamientos de medios probatorios aportados por las partes, para que el juez pueda determinar quién de las partes tiene la razón y por ende le asiste el derecho.

Entre los caracteres indicados por Franco López (2014), encontramos:

- a) Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas, lo que deriva que las actuaciones de las partes sean atraídas a producirse dentro de las audiencias en las que va a celebrarse el juicio, o sea que la mayoría o totalidad de los actos procesales que componen el proceso van a tener lugar dentro de la audiencia y las partes tendrán que comparecer a ellas con sus respectivos medios de prueba y por consiguiente con sus alegatos.
- b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas, es decir que la historia del proceso debe documentarse en actas, en las que se asientan las actuaciones así como las resoluciones que el juez de trabajo y previsión social debe dictar todos y cada uno de los actos procesales que va resolviendo dentro de la audiencia y sus respectivas notificaciones, finalmente debe hacerse constar las impugnaciones planteadas y la resolución sobre cada una de ellas.
- c) No existe periodo de prueba dentro del proceso ordinario laboral, en virtud que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba y en las mismas deben tener lugar la recepción de aquellos y el diligenciamiento de los que deban recabarse por no encontrarse en poder de las partes.
- d) La actuación de las partes debe de ser por regla general oral, reservándose el carácter de excepción a la actuación por escrito y especialmente destinada a ésta a las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias.
- e) Con fundamento en el impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en lo que deben celebrarse ciertas actuaciones, tales como la audiencia para recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias, la audiencia en la que deba reanudarse la primera comparecencia de las partes, posteriormente a haberse ampliado la demanda dentro de la primera audiencia señalada para este objeto, la audiencia en la que deba tener lugar la comparecencia de las partes para que el acto en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvencción, etc.
- f) Existe una limitante legal en relación a la clase y cantidad de recursos que se pueden plantear.
- g) Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económica más débil de la relación procesal, que es el trabajador.
- h) No existe posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia, en vista de que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgado, y de allí que los actos a iniciativa de las partes sean también limitados. (pp.277, 278).

## Procedimiento

En Guatemala, hasta antes de 1947, todos los asuntos de material laboral se ventilaban dentro del procedimiento en la vía civil, ya que no existía una legislación específica que regulara los asuntos en materia laboral, y como se ha indicado anteriormente, los derechos de los trabajadores no estaban reconocidos por la ley, ya que predominaba la explotación laboral, la cual incluso se podía comparar con el esclavismo, sin embargo es a partir de la promulgación del Código de Trabajo, que se crea un procedimiento específico para conocer y resolver sobre las pretensiones derivadas de la relación laboral, el cual se rige hoy en día, no obstante a criterio personal, dichas disposiciones ya deberían de ser reformadas en base a la realidad actual y separadas de la parte sustantiva.

López Larrave (2003), define el juicio ordinario laboral como:

Un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsado de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando éstas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en su actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica... (p.59).

Importante resaltar, que dentro de la definición anterior, se hace referencia a que si bien es cierto existe regulación en cuanto al procedimiento que la ley establece para cada etapa y los medios de prueba que pueden ser aportados por las partes, también le otorga la facultad al juez de trabajo de

aplicar supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, y la Ley del Organismo Judicial, como lo establece el artículo 326 del Código de Trabajo, así mismo el artículo 357 del mismo cuerpo legal le confiere la potestad de practicar de oficio la producción de medios de prueba a través del auto para mejor proveer, y por último, pero de mayor relevancia a criterio propio, la oportunidad que le confiere el artículo 361 en cuanto a poder apreciar y valorar la prueba a conciencia en base a los principios de equidad o justicia.

Se considera importante para fines ilustrativos realizar un pequeño esbozo y su respectivo esquema en cuanto al procedimiento del juicio ordinario laboral, tomándose como base el Código de Trabajo conforme a los artículos del 321 al 364, resumiéndolo de la siguiente manera:

- El juicio ordinario laboral, da inicio con la demanda; dictándose la primera resolución en la cual se debe constatar que la misma reúna los requisitos fijados por la ley, caso contrario se otorgaran los previos necesarios para tal cumplimiento, luego el juez señala día y hora para la comparecencia a juicio oral, el tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia no puede ser menor de tres días.
- La primera audiencia da inicio con la ratificación de la demanda por parte del actor o demandante, dando paso a la contestación del escrito inicial por la parte demandada la cual puede hacerse oral o por escrito, siendo el momento procesal oportuno para interponer la reconvencción o contrademanda, en cuyo caso se suspende la audiencia para otorgar tiempo al actor ahora demandado para analizar dicha demanda y preparar su contestación.
- Sin embargo previo se puede interponer las excepciones dilatorias que se consideren, lo que da lugar al diligenciamiento de las pruebas en relación a dichas excepciones y luego de resueltas se procede a recibir e incorporar los medios de pruebas ofrecidos y aportados por las partes, si en la contestación de la demanda se interpusieron excepciones perentorias, éstas se resolverán al momento de dictar la sentencia respectiva; todas las pruebas, dentro de lo posible serán tramitadas en ésa primera audiencia, salvo que por la naturaleza de las

mismas tal acción sea imposible, para lo cual el juez tiene la facultad de señalar las audiencias que considere necesarias, al finalizar de examinar todas las pruebas, existiendo la potestad del juez para dictar auto para mejor fallar dentro de los diez días siguientes, para finalizar el juez debe emitir la sentencia respectiva dentro del plazo no menor de cinco días ni mayor a diez días.



### Sujetos Procesales

Son considerados parte dentro del juicio ordinario laboral, aquel que demanda en nombre propio como titular del derecho, o lo realice en nombre de otra persona a quien representa legalmente, requiriendo el pronunciamiento de la sentencia o en los casos en los cuales ya existe la declaratoria del derecho y lo que se pretende es el mandamiento ejecutivo para hacer efectivo su cumplimiento, mediante el proceso; y por otro lado quien es demandado directamente o por conducto de su representante; y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental,

es decir las personas que intervienen tanto como sujeto activo, quien ejerce la pretensión, o como sujeto pasivo, de quien se reclama un derecho o el cumplimiento de una obligación.

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la determinación de a quién o a quienes se deben considerar como partes del proceso; ya que unos prefieren llamarlos accionantes y éstos consideran también como partes, no sólo al que promueve el juicio y en contra de quien se plantea el mismo, sino que de igual forma le otorgan esa calidad al juez, y a los terceros que de una u otra forma intervienen. Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio, diremos que las partes que intervienen en un proceso son únicamente dos, y tradicionalmente se les ha denominado: parte actora y parte demandada, indistintamente si cualquiera de ellas está compuesta por una o más personas individuales, ya sea como sindicatos tanto de trabajadores como de patronos.

Para Prieto-Castro, citado por Álvarez Mancilla, (2006) define:

Partes son las personas, físicas o jurídicas, en sentido amplio, que se constituyen en sujetos de un proceso para pretender en él la tutela jurídica, y que, por tanto, asumen la titularidad de las relaciones que en el mismo se crean, con los derechos, las cargas y las responsabilidades inherentes. (p.193).

De lo anterior, se desprende que como parte debe entenderse a la persona que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de él interviene en el trámite del proceso. Por consiguiente debe inferirse que son partes procesales las que intervienen dentro del juicio ordinario laboral, ya sea de manera personal o a través de un representante legal, de forma individual o colectiva, ejerciendo una pretensión en calidad de actor o bien por haberse pretendido en su contra el cumplimiento de una obligación, como demandado, con el objeto de promover la discusión de pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollará el litigio que se discutirá dentro de las audiencias comprendidas en las distintas etapas del proceso.

## Incidencias

En este tipo de proceso, todos los incidentes o nulidades que se planteen deberán ser resueltos inmediatamente, en igual forma serán resueltas las nulidades que se planteen en el desarrollo de una audiencia, pero en todo caso se deberá oír por veinticuatro horas a la contraparte para que se pronuncie, y si hubiera prueba que diligenciar en cuanto a la cuestión accesoria planteada, ésta se recibirá en una de las audiencias de juicio oral, no obstante el Código de Trabajo establece la posibilidad de la aplicación supletoria tanto del Código Procesal Civil y Mercantil, como de la Ley del Organismo Judicial, tal y como lo establece el artículo 326, dicha

aplicación procede siempre y cuando no exista procedimiento regulado en el propio código o no sea contradiga lo establecido en éste.

De igual forma, se entiende por incidencia toda aquella situación accesoria, que surge dentro de un proceso principal, es decir, son situaciones inusuales e imprevistas que se suscitan dentro del trámite normal del proceso, ya que si bien es cierto, el ordenamiento jurídico establece un procedimiento común para el desarrollo de cada audiencia, también regula situaciones que se puedan dar dentro de cada etapa, que generan una serie de circunstancias que se deben de dilucidar previo a continuar con las distintas etapas normales, puesto que se hace necesario resolverlas y emitir un pronunciamiento en virtud que éste resultado influirá de forma concluyente en la decisión final y por ende en el desenlace del juicio.

Según el Código de Trabajo, el juicio ordinario laboral, luego de planteada la demanda y al momento de celebrarse la primera audiencia, las partes se encuentran apercibidas de comparecer con sus respectivos medios de prueba, por lógica si en dicha audiencia se lleva a cabo el diligenciamiento de todos los medios de prueba ofrecidos por las partes, el proceso se encuentra en estado de resolver, lo que significa que el juez debe de dictar la sentencia respectiva en el plazo no menor de cinco ni mayor de diez días tal y como lo establece el artículo 359 del Código de Trabajo, sin

embargo, como se ha indicado esto sería lo ideal, pero al existir diferentes situaciones o lo que comúnmente se le conoce como incidencias, da lugar a una gama de obstáculos que hacen que el procedimiento se vuelva lento o engorroso, por lo que se considera importante mencionar alguna de éstas incidencias.

Demanda, ésta puede plantearse de forma oral o por escrito, conforme lo establece el artículo 322 del Código de Trabajo, en caso de ser oral se deberá redactar el acta respectiva cumpliendo con los requisitos que regula el artículo 332 del mismo cuerpo legal, siendo ése momento en el cual se puede generar la primer incidencia, la cual consiste en que si la demanda no cumple con las exigencias establecidas en la ley, el juez previo a aceptar para su trámite el escrito inicial, deberá ordenar al interponente que se subsane los defectos que considere pertinentes a modo que se cumplan todos y cada uno de los requisitos que harán viable la pretensión que se está ejerciendo, tal y como lo regula el artículo 334 del Código de Trabajo.

Para Alsina, citado por López Larrave (2003), define la demanda como: “Demanda es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”(p.62). Se puede apreciar que la demanda se considera como un acto procesal en virtud que con el mismo se activa el

órgano jurisdiccional para dar inicio a un procedimiento establecido en la ley, por medio del cual una persona que se considera titular de una pretensión, exige al juez una resolución por la cual se le proteja por una posible restricción o se le declare legalmente que efectivamente le asiste tal derecho frente a otro que se encuentra violentando ése derecho.

Es claro que existe mucha similitud en cuanto a las definiciones dadas por los distintos autores, en cuanto a la demanda, sin embargo, se considera importante incluir la que, a criterio propio, emboza el contenido más acertado al presente tema, siendo la que aporta Pina, citado por Chicas Hernández (2009), de la siguiente manera:

El acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al Juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado. (p.162).

Al cumplirse con los preceptos legales citados, tal y como lo establece el artículo 335 del Código de Trabajo, se procede a emitir la primera resolución, en la cual se fija día y hora para que las partes comparezcan a la audiencia oral, previniéndolos de comparecer con sus respectivos medios de prueba y bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca, sin perjuicio de la facultad de poder excusarse una sola vez y únicamente por razones de enfermedad justificada, siendo ésta otra incidencia, tal y como lo regula el artículo 336

del Código de Trabajo, situación en la cual, el juez califica dicha justificación y si la acepta, suspende la audiencia reprogramando la misma con los apercibimientos legales.

De igual forma, se encuentra otra incidencia más, en el artículo 338 de la ley citada, la cual consiste en la denominada ampliación de la demanda, la que significa que si dentro del plazo del emplazamiento, o sea el plazo que media entre la citación y la audiencia señalada, o incluso al momento de celebrarse la misma, el actor hace del conocimiento del juez otros hechos que fueron omitidos en el escrito inicial, o incluye otras pretensiones que no fueron ejercidas, esto genera que dicha audiencia sea suspendida y reprogramada, especialmente para garantizar el derecho de defensa de la parte demandada, ya que deberá de tener tiempo de analizar esos hechos o pretensiones y poder ejercer su derecho de defensa de manera efectiva.

Bajo el supuesto que la demanda fue aceptada, y no existió excusa ni ampliación alguna, llegado el momento de la audiencia de juicio oral, se encuentran presentes las partes, luego de que el actor ratifica el contenido de su escrito, por lo que corresponde a la parte demandada tomar una actitud frente a la demanda instaurada en su contra, pudiendo contestarla, regularmente en sentido negativo oponiéndose a las pretensiones del actor, sin embargo, existen incidencias como la contestación en sentido afirmativo o mejor conocida como allanamiento, situación en la cual el

demandado lo que hace es aceptar como ciertas y válidas las pretensiones del actor, teniendo como consecuencia la finalización anticipada del proceso.

Al respecto Couture, citado por Álvarez Mancilla, (2006), define el allanamiento como: “Acto procesal en virtud del cual el demandado se aviene o conforma con la pretensión del actor en su demanda” (p.185). Claro está, que al existir una aceptación por parte de la persona de quien se exige algo, entiéndase en tal sentido al demandado, tiene como consecuencia jurídica que el juicio pierde su razón de ser, ya que esa admisión de las pretensiones ejercidas por el actor, genera que el pleito o litis se queda sin materia que discutir, pues no se necesita el pronunciamiento por parte del juez en relación a la declaratoria de existencia de tales derecho, como lógico corolario, al no existir controversia entre las partes, el proceso finaliza.

El allanamiento por parte del demandado, el cual puede ser total o parcial, genera dos circunstancias distintas, puesto que si es total finaliza el proceso, situación distinta cuando es parcial, ya que en este caso se debe proseguir con las pretensiones a las que no se está de acuerdo, tal y como lo establece el ordenamiento jurídico laboral. ...Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas (Código de Trabajo, 1961, artículo 340).

Esto quiere decir que si existe un arreglo parcial en cuanto a las pretensiones que el actor está reclamando, en virtud que el demandado reconoce que efectivamente le asiste el derecho pero sólo de algunas cosas, se procederá a redactar el acta respectiva en la que se deberá indicar sobre que pretensiones existe aceptación por parte del demandado, por ejemplo que se exija el pago de vacaciones no gozadas, salarios retenidos o prestaciones laborales como aguinaldo, las cuales son consideradas como obligatorias por ley, sin embargo el procedimiento podrá continuar únicamente para determinar si existe derecho o no a las demás reclamaciones como podría ser el pago de indemnización por despido injustificado, ventajas económicas y horas extras, las que corresponde al actor demostrar que tiene derecho a ellas, por lo que se hace necesario continuar con el juicio.

En relación a la reconvención o contrademanda, la cual puede considerarse como una incidencia no obstante ser un derecho de la parte demandada, ésta debe de plantearse al momento de realizarse la contestación de la demanda, lógico cuando esta se da de manera negativa y contraria a las pretensiones realizadas por el demandante, debiéndose llenar los mismos requisitos del escrito inicial, al tenor de lo que establece el artículo 339 del Código de Trabajo, debiendo suspenderse la audiencia con la finalidad de otorgar tiempo al actor para preparar su defensa, en

virtud que ahora también se convierte en demandado, como consecuencia de las pretensiones ejercidas por la contraparte.

En relación a la reconvencción o contrademanda Couture, citado por Álvarez Mancilla, (2006), la define como: “Pretensión que el demandado deduce al contestar la demanda, por la cual se constituye a la vez en demandante del actor, a fin de que se fallen las dos pretensiones en una sola sentencia.” (p.189). Es decir que la reconvencción se constituye en la pretensión que ejerce el demandado, dentro del propio acto de la contestación de la demanda, por medio de la cual formula en contra del demandante, pretensiones que considera propias y que se derivan de una misma relación jurídica, lo cual obliga al juez de trabajo a que éstas se deben de analizar a efecto realizar pronunciamiento sobre ambas posiciones en la misma sentencia.

En síntesis, la reconvencción consiste en el acto procesal por el cual la parte demandada advierte la ausencia del derecho por parte del actor, derivado de circunstancias o actos cometidos por éste, que de poder acreditarse demostrarían que en realidad es al demandado al que le asiste derecho de reclamar pretensiones en contra del demandante, esto con fundamento en el principio de economía procesal, pues sin necesidad de iniciar un juicio diferente se pretende que se resuelva en una misma sentencia, claro, siempre y cuando se den los presupuestos como la competencia del juez y

que las pretensiones corresponda dilucidarse en el mismo procedimiento, como consecuencia se revierten las calidades, es decir que dentro del mismo procedimiento ambos sujetos son actores y demandados a la vez.

Vencidos los obstáculos anteriores, dentro de las actitudes que puede tomar la parte demandada, se encuentra el planteamiento de las denominadas excepciones dilatorias, contenidas en el artículo 342 del Código de Trabajo, que como su nombre lo indican, su función primordial es dilatar el trámite normal del juicio, ya que éstas versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor, es decir atacan o alegan deficiencias del procedimiento, y las mismas no se encuentran nominadas en el ordenamiento laboral, por lo que como lo establece el artículo 326 supletoriamente se debe aplicar el contenido del artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil en donde se encuentran contenidas la nominación de cada una de ellas.

Como se deriva del nombre otorgado por el propio ordenamiento jurídico, las excepciones dilatorias pretenden dilatar o retardar el trámite normal del proceso, siendo muy común en la práctica, que sean utilizadas con la finalidad de entorpecer los plazos, pretendiendo de cierto modo desesperar a la persona que interpone la demanda, en la mayoría de los casos el trabajador, invocando circunstancias incluso falaces, o muy rigurosas, dejando a un lado los principios de sencillez y poco formalista que inspiran

al derecho del trabajo. En este sentido López Larrave (2003), indica que las excepciones dilatorias consisten en: “Las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal.” (p.79).

Queda claro, al momento de analizar la definición anterior, que las excepciones dilatorias tienen como objeto principal el alegar la ausencia de presupuestos procesales para depurar o garantizar la viabilidad del proceso, por la posible violación a una norma o incluso omisión de aplicación de la misma, por lo que el juicio no puede continuar, sino hasta que se emita resolución sobre tales circunstancias, siendo las más comunes la incompetencia, demanda defectuosa, falta de capacidad, falta de personalidad o personería, o incluso la de litispendencia, sin embargo se considera innecesario profundizar sobre cada una, toda vez que no son el objeto principal de la presente investigación.

Al igual que las dilatorias, el ordenamiento laboral, específicamente en el artículo 343, establece la procedencia de excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad, las cuales a criterio personal, no pueden considerarse como incidencias, ya que al ser su objetivo principal atacar de forma directa la pretensión o el derecho a ejercerla, como sería la prescripción, la caducidad o cosa juzgada, incluso cualesquiera de las condiciones innominadas que destruyen o hacen inviable el otorgamiento

del derecho que se pretende hacer valer, y en virtud que, al tener que resolverse hasta el momento de dictar la sentencia respectiva, no constituyen un obstáculo en la sustanciación del proceso y por ende no varían el trámite normal del juicio.

Retrotrayendo un poco el proceso, con la finalidad de no dejar fuera la figura de la rebeldía, la cual consiste en la incomparecencia sin justa causa por parte del demandado a la audiencia de juicio oral, y conforme al apercibimiento realizado en la resolución que convoco a las partes, al tenor de lo establecido en el artículo 335 del Código de Trabajo, el juez procederá al diligenciamiento de las pruebas ofrecidas y aportadas por el actor, para posteriormente dictar la sentencia que en derecho corresponde, con la peculiaridad en relación al plazo, ya que si dentro de las pruebas ofrecidas por el actor, el demandado se encontraba legalmente citado para prestar confesión judicial, dicha sentencia debe de ser dictada dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, al tenor de lo establecido en el artículo 358 del mismo cuerpo legal citado.

Dentro del juicio ordinario laboral, al haberse agotado las etapas antes indicadas, así como resueltas las incidencias enunciadas, corresponde la fase de diligenciamiento de los medios de prueba, las cuales como lo establece el artículo 346 del Código de Trabajo, deben de ser incorporadas en la primera audiencia, sin embargo por la singularidad de cada una de

ellas, si esto no fuera posible, se deberá de señalar las audiencias que se estimen necesarias para su diligenciamiento, con la peculiaridad que si bien es cierto, el Código de Trabajo establece la posibilidad de señalar únicamente dos audiencias además de la primera, para el trámite de las pruebas, una dentro del plazo no mayor de quince días y la última dentro del término de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia.

Dando el mismo artículo anteriormente citado la facultad al Juez, de poder señalar cuantas audiencias se considera necesarias y oportunas fuera de las ya mencionadas para que ninguno de los medios de prueba que fueron ofrecidos legalmente por cada una de las partes y aportados en su momento procesal oportuno se quede sin ser debidamente diligenciados y valorados. Con relación al periodo de prueba en el juicio ordinario laboral, se considera que no existe ninguna incidencia, ya que únicamente se encuentra regulado en el ordenamiento laboral, impugnaciones o remedios que no suspenden el trámite del proceso, toda vez que éstos se resolverán en la sentencia correspondiente.

## Sentencia

Se considera que la sentencia es en principio un acto jurídico procesal por excelencia, consistente en el documento final emitido por un juez, que contiene un resumen de todo lo sucedido en el proceso, debiéndose incluir

sus incidencias y la forma como fueron resueltas, la enumeración y el respectivo análisis, así como la valoración de todos y cada uno de los medios de prueba que fueron aportados por las partes, de igual forma debe contener la enunciación de los preceptos legales, así como el respectivo pronunciamiento de las consideraciones de hecho que fueron apreciados por el juez, con expresión de los razonamiento con los que el juzgador se fundamentó para emitir la decisión final sobre las pretensiones que se ejercieron en la demanda.

Tomando en cuenta los aspectos indicados, los cuales claramente otorgan la importancia que tiene ésa resolución emitida por el juzgador, luego del diligenciamiento de los medios de pruebas rendidos por las partes, llevado una vez a cabo el proceso mental de análisis tanto de derecho como de los hechos, se toma la decisión con respecto a las pretensiones ejercidas, así como los argumentos de defensa utilizados por la contraparte, en ese sentido tal y como indica Chacón Corado, citado por Álvarez Mancilla, (2006), al referirse a la sentencia la define como: “La sentencia es el acto procesal del juez o tribunal en el que decide sobre la estimación o desistimiento (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor.” (p.287).

Tomando como base las definiciones anteriores, se puede afirmar que la sentencia constituye el acto más importante, en virtud que con ella se logra la culminación del juicio, en la cual el juez de conocimiento plasma la decisión final, luego de haber desarrollado todas y cada una de las etapas correspondientes, así como luego de haber resuelto todas las incidencias surgidas, debiendo incluir en dicha resolución las consideraciones tanto de derecho como de hecho que arribaron a ésa decisión, debiendo pronunciarse a cada uno de los aspectos y pretensiones que fueron indicados en la demanda, así como los que fueron invocados en la contestación de la misma o en la reconvención si fuere el caso, poniendo fin al proceso.

En tal sentido Pereira Anabalón citado por Chicas Hernández (2009), indica:

La sentencia decide la litis, o sea es el medio o instrumento por el cual el tribunal sustituye la voluntad de los contendientes manifestada en sus diversas posiciones, por la voluntad del órgano jurisdiccional, con el cual queda calificada como el acto más importante del proceso. (p.296).

Son requisitos especiales de la Sentencia, los normados en el artículo 364 del Código de Trabajo, como lo son la claridad, es decir que debe dictarse en términos claros y entendibles para las partes, la precisión que se refiere que deben ser resueltos todos los aspectos que fueron sujetos a conocimiento del juez, y la congruencia, que consiste en la existencia de

identidad entre lo pretendido y lo resuelto; con relación a los requisitos generales de la sentencia, son aquellos que se dirigen a establecer lo relacionado a la forma de su estructura y a la manera en que esta debe de ser redactada, es por ése carácter general que precisamente se encuentran contenidos en los artículos 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial, los cuales como se ha indicado en reiteradas oportunidades, son de aplicación supletoria al tenor de lo establecido en el artículo 326 del Código de Trabajo; siendo los siguientes:

- Indicar las partes indispensables que conforman la misma, los cuales son: La designación del tribunal que dicta la sentencia, o sea el nombre con el cual se identifica e individualiza el órgano jurisdiccional, con la finalidad de poder terminar con exactitud la designación, y porque no decirlo, establecer la competencia del juzgado que está resolviendo en definitiva el proceso que fue puesto a su conocimiento.
- Lugar y fecha de emisión de la sentencia, la finalidad principal de éste requisito es el determinar con exactitud si la misma fue emitida dentro del plazo fijado por la ley, en materia laboral en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días, al tenor de lo establecido en el artículo 359 del Código de Trabajo.
- El contenido, entendiéndose como tal, un resumen de todas las actuaciones que se realizaron en el desarrollo del juicio, iniciando con la demanda, las incidencias que se suscitaron, las pruebas que fueron aportadas por las partes y su diligenciamiento, debiendo de contener las fechas en que se produjeron dichos medios de prueba, con su respectiva valoración y razonamiento en cuanto que fue lo que aportaron al proceso.
- La cita legal en que se funda la sentencia, este apartado consiste en la indicación de todos los preceptos legales que son aplicables para precisar el sentido en el que se realizará el pronunciamiento de la decisión final o parte resolutive de la sentencia.
- Como requisito final de la estructura, se encuentra la firma del juez y secretario, como requisito para otorgarle certeza jurídica a la resolución, esto en el caso del juez, y el secretario firma con el objeto de refrendar o convalidar la firma del juez.

Los requisitos de una sentencia... a) Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado, y el nombre de los abogados de cada parte. b) Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos. c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvenición, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba. d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia. e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso (Ley del organismo judicial, 1989, artículo 147).

## Clases

Doctrinariamente existe una extensa clasificación en relación a la sentencia, denominándolas como absolutorias, condenatorias, total, parcial, contradictoria, con reserva, constitutiva, complementaria, provisional, dispositiva, declarativa, anulable, ejecutoriada, etc. Sin embargo, se considera innecesario ahondar sobre cada una de ellas, en virtud que algunas se refieren a juicios de materias distintas al juicio

ordinario laboral que es el punto medular de la presente investigación, como lógico corolario, únicamente se analizará lo concerniente a los artículos 340, 358 y 359 del Código de Trabajo, clasificándolas Franco López, (2014), en el Código de Trabajo comentado, de la siguiente manera:

Sentencia por rebeldía; es la que se dicta como consecuencia de la incomparecencia del demandado, sin causa justificada, el día y hora señalados para la primera comparecencia a juicio oral.

Sentencia por confesión ficta; es la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, y se hubiere ofrecido la confesión judicial, no obstante estar apercebido, debiendo de ser emitida dentro de las 48 horas de celebrada la misma.

Sentencia por contestación en sentido afirmativo o allanamiento, esta se produce como consecuencia de que el demandado comparece a la primera audiencia a juicio oral, aceptando como ciertas las pretensiones del actor.

Sentencia común o definitiva, es la que decide la cuestión principal que se ventila en el juicio en relación a las pretensiones de ambas partes y se dicta después de todo el trámite del proceso en un plazo no menor a cinco ni mayor a diez días, después de concluida la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para mejor fallar.

Sentencia total o parcial, será total cuando se acceda a la totalidad de las pretensiones ejercidas en la demanda, y parcial cuando se declare el derecho sobre algunas pretensiones y no se acceda o se nieguen algunas pretensiones que no pudieron ser acreditadas. (pp.340, 341).

## Recursos

A criterio propio, luego de analizar los diversos autores que fueron consultados, se entiende como recurso, en términos jurídicos y del proceso, el medio de defensa por el cual, la parte que se considera perjudicado o agraviado por una resolución dictada por un juez dentro del

proceso, puede solicitar al mismo juzgador o a un tribunal superior, que revise la resolución impugnada y de esa cuenta, luego del análisis de los argumentos invocados la reforme o revoque, por consiguiente proceda a emitir la que a su criterio corresponde, en ése sentido de manera sencilla y clara, Guasp, citado por López Larrave, (2003), define a los recursos como: “la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada...” (p.132).

Tradicionalmente los recursos han constituido un acto procesal, cuyo objeto es subsanar o corregir el error que el recurrente considera que existe en la resolución emitida, persiguiendo la reparación de una supuesta injusticia o el incumplimiento de una norma, como lógico corolario, se invocan anomalías procesales, para lograr dicha finalidad es necesario que la parte que interponga el recurso debe demostrar en que consiste dicho error a efecto que el juez lo advierta y corrija o bien el tribunal superior ordene que se dicte la providencia que en derecho corresponda, teniendo como objetivo principal que el pronunciamiento esgrimido se encuentre revestido de certeza jurídica por estar apegado a derecho.

De acuerdo con Chicas Hernández (2009), doctrinariamente existen los denominados recursos ordinarios y los extraordinarios, siendo los primeros, los que proceden en contra de las resoluciones dictadas en la secuela del proceso y de la sentencia definitiva. De esto se desprende que

los mismos tienen un doble objeto, pues algunos tienen por objeto atacar resoluciones dictadas en las etapas del proceso para reparar errores de procedimiento y los que proceden en contra de la sentencia definitiva, tendrán por objeto reparar errores del juicio; por otro lado los recursos extraordinarios, serán aquellos que solo se podrán interponer contra la sentencia, una vez finalizada la jurisdicción ordinaria, por lo que no se podrá entrar a conocer sobre lo juzgado válidamente, sino únicamente si existió violación de garantías constitucionales, siendo los más típicos el amparo y la inconstitucionalidad, los cuales si bien es cierto la legislación no los denomina como recursos, sino que acciones, por su finalidad el autor citado los incluye como tales.

Ahora bien, al referirse a los recursos ordinarios que proceden dentro del juicio ordinario laboral, en el ordenamiento jurídico aplicable existen dos clases, por un lado encontramos aquellos que se interponen en contra de las resoluciones que no son definitivas o como se les conoce en el ámbito tribunalicio, las de mero trámite, ya que no deciden sobre alguna pretensión sino que únicamente constituyen pronunciamientos simples sobre la presentación de actos realizados por las partes, dentro de los que se puede mencionar el de revocatoria y el recurso de nulidad; por otro lado, se encuentran regulados los que pueden plantearse contra las resoluciones definitivas que ponen fin al proceso, encontrándose dentro de éstos el recurso de apelación, y los recursos de aclaración y ampliación.

El recurso de nulidad, el cual es concebido por la mayoría de autores más como un remedio que un recurso, en virtud que su finalidad principal es la de advertir un error del procedimiento y no una injusticia contenida en la resolución en contra de la cual se plantea, de allí que no sea considerado un recurso como tal, claro esto de manera doctrinaria, ya que la legislación si lo clasifica como un recurso; sin embargo tomando como base el hecho que lo que se ataca de la resolución no es su contenido como tal, sino que la omisión de un precepto legal, tal y como lo indica López Larrave (2003), al definirlo como: “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento” (p.135).

Del contenido del artículo 365 del Código de Trabajo, se desprende que la nulidad procede en contra de aquellos actos y procedimientos realizados dentro de las secuelas del proceso, en que se haya infringido la ley, es decir que los mismos se hayan realizado sin la observancia en cuanto al procedimiento que establece el Código de Trabajo, o por la omisión de una etapa o diligenciamiento de una fase del mismo, por ejemplo que se dicte una resolución sin que se le otorgue audiencia a una de las partes cuando la ley establece tal requisito, o que no haya vencido un plazo concedido por la ley para que proceda una actuación dentro del proceso, o incluso se omita la realización de una audiencia o fase y se prosiga con el juicio.

El recurso de nulidad tiene la peculiaridad en cuanto al plazo para su interposición, en el sentido que únicamente se establece que deberá ser interpuesto dentro del tercer día de conocida la infracción, la cual se presume conocida inmediatamente si se hubiere dado en audiencia o diligencia y en los demás casos dicho plazo deberá ser computado a partir de la notificación, aceptado para su trámite el recurso, se concederá audiencia por 24 horas a la otra parte a efecto se pronuncie, con su contestación o sin ella, el juez debe de resolver la nulidad dentro de las 24 horas siguientes, con otra peculiaridad, en relación a la obligatoriedad para el juez, que en caso de ser declarado sin lugar dicho recurso, debe imponer al litigante que lo planteo una multa de cinco a quinientos quetzales, considerando tal circunstancia con la finalidad de evitar que los litigantes utilicen maliciosamente dicho recurso únicamente para retardar el proceso.

El recurso de revocatoria, cuenta con la singularidad de que únicamente procede en contra de aquellas resoluciones que no son definitivas o sea las denominados decretos de puro trámite, y persiguen como efecto principal que el propio juez que dictó la resolución la examine y de considerar procedente la modifique derivado del examen realizado éste se percate de la existencia de un error cometido, ya sea por la ausencia de un requisito esencial o por un mero error mecanográfico o humano cometido por el juez al momento de dictar la resolución, y como consecuencia se proceda

a rectificarlo con la inclusión del requisito omitido o realizando las correcciones correspondientes.

Según Ossorio (1981), define el recurso de revocatoria como:

Recurso admitido por algunas legislaciones y llamado también de reposición, en solicitud de que el juez que ha dictado una resolución interlocutoria la modifique por acto de contrario imperio a causa del error en que incurrió al dictarla. En acepciones generales con reflejo jurídico. Dejación sin efecto de un acto; retracción válida, derogación. (p.678).

En cuanto al recurso de apelación, conocido también como recurso de alzada, en virtud que corresponde su conocimiento al órgano jurisdiccional superior jerárquico a aquel que emitió la resolución, con la finalidad de que éste último convalide los agravios y en consecuencia modifique, revoque o en su caso confirme la misma, tal y como se aprecia al indicar: “Apelación es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior” (López Larrave, 2003, p.133). En conclusión, el objetivo principal es que un juez de mayor jerarquía, analice la resolución, verifique si se encuentra apegada a derecho o efectivamente existe el agravio invocado realizando el pronunciamiento respectivo.

Tal y como indica Chicas Hernández (2009), la apelación es prácticamente un doble examen sobre un asunto que ya fue examinado en primera instancia, ya que le corresponde conocer a un juez superior del que dictó

la resolución, en Guatemala le corresponde a una Sala de Apelaciones, integrada por tres magistrados, que tiene como finalidad analizar los agravios invocados, verificar la existencia de éstos, pero con exclusividad sobre lo que ya consta dentro del juicio, pues no pueden aducirse nuevas defensas ni producirse nuevas pruebas, debiéndose concretar únicamente a la revisión de los puntos desfavorables que el recurrente haya impugnado de manera expresa, ya que si el agravio es la medida de la apelación, su objeto debe de limitarse a la reparación del mismo.

En el artículo 365 del Código de Trabajo, se encuentran regulados todos los recursos que proceden dentro del juicio ordinario laboral, indicando en relación al recurso de apelación, que el mismo procede en contra de la resolución que resuelve en definitiva el recurso de nulidad, debiendo ser interpuesto dentro del plazo de 24 horas de su notificación y resuelto dentro de los 3 días por la Sala correspondiente luego de recibidas las actuaciones; y en contra de la sentencia y autos que pongan fin al juicio, el cual debe de interponerse dentro del tercer día de notificada, al recibir las actuaciones la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social dará audiencia por 48 horas al recurrente para luego dictar sentencia en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, esto al tenor de los artículos 368 y 369 del mismo cuerpo legal citado.

De forma más amplia, Chicas Hernández (2009) define:

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico del que dictó la resolución impugnada, tiene como finalidad la rectificación de un error o la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar. (p.340)

En cuanto a la procedencia y trámite del recurso de apelación, como se indicó anteriormente se encuentran contenidas en el artículo 365 del Código de Trabajo, y se complementan con los artículos del 367 al 372, las cuales se enumeran de la siguiente manera:

- Procede en contra de las sentencias y autos que pongan fin al juicio.
- El plazo para interponerlo es dentro del tercer día de notificada la resolución, salvo si se trata de impugnar la resolución que declaró sin lugar el recurso de nulidad, cuyo plazo para interponer la apelación es de veinticuatro horas de notificada.
- Si el recurso es admitido por el juez de primera instancia, suspende su jurisdicción y lo traslada a la Sala de Apelaciones luego de notificada la resolución respectiva.
- La Sala, luego de recibidas las actuaciones, concede audiencia por 48 horas a la parte recurrente para que exprese sus agravios o sea los motivos de su inconformidad.
- Vencido dicho plazo, se señala audiencia para la vista dentro del plazo de los cinco días siguientes.
- Se deberá dictar la sentencia que en derecho corresponda dentro del plazo de cinco días de celebrada la vista, en dicha sentencia se deberá confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

## Funciones específicas de la Inspección General de Trabajo en el Juicio Ordinario Laboral

Se considera importante resaltar, que previo a desarrollarse el juicio ordinario laboral, existe un procedimiento puramente administrativo que desarrolla ante la inspección de trabajo, el cual si bien es cierto no es obligatorio, comúnmente si es adoptado por las partes, generalmente iniciado por la clase obrera, en virtud que al ser considerados la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores en ésta búsqueda de asesoría acuden ante la Inspección General de Trabajo para hacer de su conocimiento la violación por parte del patrono de las condiciones que rigen la relación laboral o incluso la finalización de dicha relación laboral, sin que se haya realizado el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales.

En la institución antes señalada, es fundamental determinar, que existe un procedimiento interno que rige circunstancias o elementos imprescindibles, por lo que a partir de la recepción de denuncia, es el momento justo en donde el trabajador debe probar la existencia de la relación laboral, por cualquier medio documental, es decir, carné, constancia de trabajo o comprobante de pago entre otros, o en el caso que sea el patrono quien ejerce la acción, del mismo modo debe acreditar ése vínculo, en el primer caso, el inspector al conocer la denuncia planteada

por cualquiera de los sujetos procesales, trasladan la misma al departamento de cálculo de prestaciones, para determinar el monto de la deuda del patrono al trabajador si este es el caso de denuncia por despido.

Por otra parte, se procede a programar una junta conciliatoria, misma que deben comparecer los sujetos de la relación laboral ante un inspector de trabajo, quien deberá conocer y escuchar directamente de los involucrados, las causas que originaron dicho problema y además, dicho funcionario deberá faccionar, el acta administrativa correspondiente, misma que se conoce con el nombre de adjudicación; de la junta conciliatoria antes mencionada como función esencial de la Inspección General de Trabajo en la solución de los problemas laborales entre patronos y trabajadores, puede que se den las siguientes situaciones:

- Se presenta el trabajador y el patrono y aceptan la propuesta del inspector de trabajo llegando a un arreglo extrajudicial y se resuelve el conflicto.
- Debidamente notificados, tanto el patrono como el trabajador, sin embargo, uno de ellos no comparece ante el inspector de trabajo, debiendo dicho funcionario razonar el expediente ante la incomparecencia.
- El patrono y el trabajador comparecen a junta conciliatoria ante el inspector de trabajo correspondiente, pero no logran conciliar o arreglar la situación jurídica y laboral existente, por lo que dan por agotada la vía administrativa, teniendo el trabajador el derecho al uso de las acciones legales ante los órganos jurisdiccionales competentes, dando así inicio al juicio ordinario laboral.

El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su capítulo segundo específicamente en el artículo 278, regula lo concerniente a la Inspección General de Trabajo,

fijando como funciones generales de dicha institución, velar porque patronos y trabajadores, así como las organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social que se encuentren vigentes o se emitan en el futuro; Aunado a lo anterior el artículo 279 le otorga carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, debiendo evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias, así como los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Como se indicó, el Código de Trabajo en su artículo 280, establece como función principal de los inspectores de trabajo dentro del juicio ordinario laboral, la de asesorar y brindar el acompañamiento respectivo a los trabajadores menores de edad o aquellos mayores de edad cuya relación laboral haya finalizado sin el respectivo pago de su indemnización o el pago de prestaciones laborales establecidas en las leyes, en especial cuando éstos trabajadores no cuenten con la asesoría o acompañamiento de un abogado, en especial con la finalidad garantizar que el trabajador este enterado en relación a que prestaciones tiene derecho, cuales son irrenunciables, el plazo de prescripción de cada una de ellas, a efecto no ser sorprendido o engañado por el patrono.

Sin embargo, existe normativa específica que regula ciertas funciones de los inspectores de trabajo, las cuales, si bien es cierto, no son exclusivas en cuanto a las atribuciones y obligaciones que deben desempeñar dentro del juicio ordinario laboral, se consideran un complemento o base legal para reafirmar el asidero legal que debe ser cumplido, y derivado del objeto de la presente investigación se consideran como consecuencias jurídicas que se generan por la inasistencia o falta de dichos inspectores a las audiencias del juicio ordinario laboral para la defensa del trabajador, citando brevemente dicha normativa, para posteriormente ser analizada más detenidamente en el apartado respectivo.

Acuerdo gubernativo número 215-2012 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual regula la estructura general interna y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del cual resulta importante resaltar su artículo tres en su numeral 11, que regula como función de dicho Ministerio, armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos e intervenir en la solución tanto extrajudicial como judicial, todo de conformidad con la legislación vigente. Aunado a lo anterior, y más específico lo regulado en el numeral 18 del artículo diez, que establece como función del Ministerio de Trabajo, a través del Viceministerio de administración de trabajo, el llevar el control de las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia

de las demandas planteadas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social competentes.

El Acuerdo Ministerial número 118-2011 que contiene el Código de Ética de la Inspección General de Trabajo, que no es más que un documento deontológico creado con la finalidad de fortalecer los principios, valores éticos y morales que deben revestir a cada uno de los Inspectores de Trabajo, sin contener funciones o atribuciones, se considera importante en cuanto a ciertos postulados que van intrínsecos con el actuar del inspector de trabajo en el ejercicio de su cargo y como consecuencia en el cumplimiento de sus funciones, tales como ecuanimidad, objetividad y sobre todo responsabilidad; los cuales conllevan al cumplimiento de sus obligaciones contenidas en el ordenamiento laboral y la protección para el trabajador dentro de los conflictos surgidos por la violación de sus derechos en la relación laboral o luego de finalizar la misma.

Con relación al Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley de Servicio Civil, la que si bien es cierto, regula disposiciones generales y no específicas del Ministerio de Trabajo, se considera importante en virtud que como los inspectores de trabajo son considerados servidores públicos, y dicha norma legal contiene obligaciones, prohibiciones y sanciones para las personas que ostentan la calidad de servidores públicos, debe ser objeto de análisis y podrá ser una

herramienta importante para establecer sanciones aplicables por el incumplimiento de las funciones establecidas en la ley, ya que el artículo 64 enumera las obligaciones y el artículo 74 fija las sanciones que pueden ser aplicadas a dichos servidores.

### ***Consecuencias jurídicas por inasistencia de inspectores de trabajo a audiencias en juicios ordinarios laborales***

Como se ha indicado con anterioridad en cada uno de los apartados de la presente investigación, teniendo como finalidad comprender la importancia del Derecho de Trabajo, conocer cada una de las etapas del desarrollo del juicio ordinario laboral, sus vicisitudes y demás incidencias, las funciones de la Inspección General de Trabajo, para arribar y analizar las consecuencias jurídicas que se generan por la inasistencia de los inspectores de trabajo, que por mandato legal, son convocados dentro del juicio ordinario laboral, para cumplir específicamente con su función de asesorar a los trabajadores y de esa cuenta garantizar el cumplimiento de las leyes vigentes en materia laboral.

Por regla general, en todo proceso independientemente de la rama debe regir el principio de igualdad de las partes litigantes, sin embargo, en el proceso laboral guatemalteco existe la peculiaridad en cuanto a que en éste predomina la denominada desigualdad social o desigualdad procesal, que

se hace manifiesta desde el momento en que se establecen cada una de las partes procesales, por la diferencia clara que radica entre la clase patronal y la clase obrera; en la doctrina se han manifestado dos corrientes, unos postulan que en el derecho laboral debe de regir el principio de desigualdad de las partes procesales, y otros que propugnan por el principio de igualdad.

Dentro de los autores que comparten la primera corriente se encuentra Trueba Urbina, citado por Álvarez Mancilla (2006) quien indica: “El proceso del trabajo sólo puede explicarse como una relación jurídica tutelar que rompe el principio teórico de igualdad jurídica” (p.85). Lo anterior lo concatena al referirse a que nuestro derecho de trabajo es proteccionista de una de las partes, en específico de la parte obrera, que nacen en los conflictos de trabajo y como consecuencia de la interpretación tutelar del mismo a favor de los trabajadores, reconociendo que éstos son la parte más débil de esa relación, dando lugar al nacimiento del principio de disparidad procesal, para la realización plena a favor de los trabajadores.

Por su parte Couture, citado por Álvarez Mancilla (2006), en relación al principio de desigualdad indica:

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades, y que el derecho procesal del trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso, pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia. (p.85).

Como consecuencia de lo indicado por los autores citados, la característica en cuanto al principio de desigualdad que reviste el proceso laboral guatemalteco, estriba principalmente en cuanto a la diferencia económica que existe entre la parte patronal y el trabajador, ya que por lógica quien contrata los servicios de una persona, cuenta con los recursos económicos para el desarrollo de una actividad, y quien presta su fuerza o conocimientos busca la obtención de un medio de subsistencia, lo que genera la posibilidad que el juicio se pueda desarrollar a favor de quien tiene las posibilidades económicas de contratar los servicios de abogados para estructurar una estrategia de defensa frente a las pretensiones del trabajador.

Ahora bien, como se indicó también existen autores que promulgan la corriente que afirma que en el derecho del trabajo predomina el principio de igualdad, basándose para aseverar tal afirmación en el hecho que existen para las partes dentro del juicio, los mismos derechos y las mismas posibilidades, indistintamente si éstos cuentan con los medios idóneos para hacer uso de ellos, toda vez que si la ley les otorga la potestad de

poder hacer uso de cada uno de los mecanismos, entiéndase acciones, recursos o facultades, claramente predomina la igualdad para las partes, sin embargo, no comparto tal análisis, ya que si bien es cierto, son derechos establecidos en la ley para ambas partes, lo es que para poder hacer uso de algunos se necesita contar con los recursos económicos para contratar los servicios de un abogado.

Al respecto, Alvarado Velloso y Montero Aroca, citados por Álvarez Mancilla (2006), fijan su postura de la siguiente manera:

El principio de igualdad requiere que se les conceda a las partes los mismos derechos, posibilidades y cargas de alegación, de prueba y de impugnación de modo tal que no quepa la existencia de privilegios que carezcan de una justificación objetiva y razonable, en el campo del proceso, igualdad significa paridad de oportunidades y de audiencia; de tal modo, las normas que regulan las actividades de una de las partes, antagónicas no pueden constituir respecto de la otra, una situación de ventaja o de privilegio, ni el juez puede dejar de dar un tratamiento absolutamente similar a ambos contendientes. (p.86).

La importancia de analizar las corrientes indicadas, radica en especial por el principio de tutelaridad que rige el proceso laboral contenido en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que obliga a los jueces de trabajo, proteger a los trabajadores, por considerarse que son la parte más débil dentro de esa relación jurídica material en el juicio ordinario laboral, de esa cuenta el legislador al tenor de lo establecido en el artículo 280 del código citado, obliga a que la Inspección de Trabajo debe de ser tomada en cuenta como parte en todo juicio ordinario laboral, a efecto compensar

y proteger los derechos de los trabajadores, cuando éstos no son asesorados por un abogado, con la finalidad de que los inspectores de trabajo cumplan con su función principal de brindar asesoría técnica y brindar acompañamiento para garantizar el estricto cumplimiento de las leyes laborales vigentes.

En materia laboral, el ordenamiento jurídico guatemalteco regula que la organización administrativa de trabajo, le compete exclusivamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y una de sus dependencias es la inspección general de trabajo, la misma tiene funciones de carácter administrativo y judicial en la solución de conflictos originados por los sujetos de la relación laboral; han sido diversas las funciones que se le asignan a dicha institución, entre las que se encuentra la función fiscalizadora, encargada de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, por parte del sector patronal y laboral respectivamente, durante la relación laboral existente o la duración del contrato de trabajo.

La función conciliatoria de la inspección de trabajo, es de carácter extrajudicial pues el patrono y el trabajador deben comparecer ante una autoridad de trabajo, quien, de conformidad con la experiencia en negociación de conflictos laborales, debe proponer a ambos la solución al mismo... 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 trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Código de Trabajo, 1961, artículo 280).

En virtud del mandato legal citado, al momento de recibirse por parte del órgano jurisdiccional una demanda cuya pretensión se encuentre enmarcada en los casos señalados, se realiza la respectiva notificación a los inspectores de trabajo con el propósito de requerir su comparecencia a una diligencia o audiencia programada; sin embargo, por conversaciones personales con algunos jueces y abogados litigantes, se deducen que tal inasistencia obedece a diversas razones, entre las cuales aducen las siguientes: Para algunos funcionarios y autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, no es parte en ningún proceso, por lo tanto no tiene obligación de comparecer; La Inspección General de Trabajo, no interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional en calidad de actor o demandado; No pide la tutela judicial; No puede allanarse ni total, ni parcialmente; No puede transigir sobre la pretensión; No puede desistir.

Si se analizan las justificaciones anteriores, claramente las mismas son de índole procesal, pues se refieren a capacidad y ejercicio, sin embargo no se puede olvidar que el Derecho de Trabajo, se encuentra revestido de principios propios como la tutelaridad, la irrenunciabilidad y la interpretación a favor del trabajador, denominada indubio pro-operario, los que complementados con el contenido del artículo 280 del Código de Trabajo, generan esa obligación para los inspectores de trabajo, de asistir a las audiencias y cumplir con su función primordial que es asesorar al trabajador y fiscalizar por el cumplimiento de la leyes y reglamentos, tratando de equiparar un poco la diferencia que existe entre ambas clases.

De los aspectos antes mencionados con respecto a la inspección general de trabajo, tanto en el ámbito sustantivo como procesal, es importante señalar que las disposiciones legales vigentes en dicha materia determinan las facultades, de carácter administrativo como judicial de la actuación de los funcionarios y empleados que verificando el cumplimiento de las normas laborales vigentes tratan de resolver los conflictos que se presentan entre los sujetos de la relación laboral como lo son el patrono y el trabajador, por lo que como consecuencia de la inasistencia a dichas audiencias, como lógico corolario genera ciertas consecuencias jurídicas, por lo general, en perjuicio de los trabajadores; considerándose importante y necesario enunciar las más comunes, indicando sus efectos y de esa cuenta proponer acciones para erradicarlas de la práctica y garantizar la

protección de los derechos de los trabajadores en cumplimiento al ordenamiento jurídico laboral.

Al darse por agotada la fase administrativa ante la Inspección de Trabajo, sin que se logre ningún tipo de acuerdo entre las partes, entiéndase patrono y trabajador, el inspector de trabajo hace del conocimiento del trabajador que le corresponde interponer su demanda ante un Juzgado de Trabajo, sin embargo, éste al no contar con los recursos económicos suficientes para contratar los servicios de un abogado particular que redacte dicho escrito inicial, acude directamente al órgano jurisdiccional competente para plantear su caso, por lo que el secretario del mismo tiene la obligación de redactar el acta respectiva cumpliendo con lo establecido en los artículos 322 y 323 del Código de Trabajo.

Es en dicho momento en el que se da, la que se puede denominar como la primer consecuencia jurídica, ya que el trabajador sin el auxilio de un abogado, y sin el acompañamiento de un inspector de trabajo que lo asesore, puede omitir ciertos aspectos indispensables para el reclamo de prestaciones que no son consideradas irrenunciables, como por ejemplo ventajas económicas, dentro de las cuales se encuentran el seguro médico, depreciación de vehículo, bonos por productividad, entre otras, toda vez que las mismas deben de incluirse en las reclamaciones iniciales y ofrecer

los medios de prueba idóneos para acreditar cada uno de sus derechos y poder ser exigibles con posterioridad.

Al momento de celebrarse la primera audiencia, si el demandado no comparece sin justa causa, es necesario que el actor solicite al Juez de trabajo que haga efectivo el apercibimiento decretado en la primera resolución y por ende declare su rebeldía, así como proceda a la declaración de confeso, en el caso que se haya ofrecido la prueba de confesión judicial, tal y como lo establecen los artículos 335 y 358 del Código de Trabajo, petición que desconoce el trabajador que no cuenta con asesoría de abogado, y cuyo derecho debe de ser informado por el inspector de trabajo, por lo que si éste último no acompaña ni asesora al trabajador, tiene como resultado otra consecuencia jurídica con efecto en detrimento del trabajador.

De igual manera, en el momento procesal correspondiente al diligenciamiento de los medios de pruebas, dentro del juicio ordinario laboral, se producen otras consecuencias por la inasistencia de los inspectores, quienes incumplen con su función de asesorar al trabajador y fiscalizar el cumplimiento de las leyes en materia laboral, pues privan del derecho al trabajador, por desconocimiento y falta de asesoría no objetan ciertos medios de prueba, como planteamiento de tacha de testigo, impugnación de documentos, o incluso la interposición de ciertos recursos

en el momento procesal idóneo, quedando el trabajador en total indefensión ante el patrono demandado quien si cuenta con los recursos económicos para contratar, incluso a más de un abogado para que lo asesore en el juicio.

Ahora bien, con la finalidad de proponer una solución a dicha problemática, y principalmente para garantizar la protección del trabajador dentro del juicio ordinario laboral, se considera necesario la inclusión de algunas sanciones que se puedan aplicar en contra de los inspectores, de índole administrativo que pueden ser incluidas tanto en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el Código de Ética del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y por último tanto en el Código de Trabajo, o incluso sanciones de índole penal por encuadrar su conducta en el delito de incumplimiento de deberes contenido en el artículo 419 del Código Penal, por lo que se proponen las siguientes:

De acuerdo con el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (215-2012), el cual en su artículo 4 establece: “Funciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social. 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, con relación a la mujer, adolescentes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, y grupos vulnerables de trabajadores”. Considerando

importante como aporte personal, tomando en cuenta que fija una obligación, sin establecer una consecuencia por el incumplimiento de ella, que se debiera incluir como numeral 8. Imponer las sanciones disciplinarias a los inspectores de trabajo, cuando se tenga conocimiento del incumplimiento injustificado.

En cuanto al Código de Ética del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo y sus Inspectores, actúa con responsabilidad; éstos actuarán responsablemente con las partes, ya sea de oficio o ante los requerimientos de sindicalistas, organizaciones sindicales o de cualquier otro tipo de ente. (Código de Ética del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2011, artículo 4). En tal sentido se propone incluir a dicho artículo como responsabilidad, las convocatorias realizadas por los Jueces de Trabajo para comparecer a las audiencias de Juicio Ordinario Laboral, con la finalidad de brindar acompañamiento y asesoría al trabajador cuando así lo requieran.

De igual manera, con relación al Código de Ética citado “De las denuncias por el incumplimiento del presente Código. Los funcionarios, servidores y empleados públicos están obligados a presentar denuncias en contra de los Inspectores de Trabajo por la inobservancia de los principios y valores contenidos en el artículo dos del presente Código...” (Código de Ética del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2011, artículo 5) Se propone con la finalidad de que exista una medida coercitiva para el estricto cumplimiento de dicha norma, la adhesión de la siguiente frase: así como por el incumplimiento a las obligaciones fijadas por el ordenamiento jurídico vigente, debiendo realizar el procedimiento administrativo para la imposición de la sanción que corresponda para cada caso.

Como se ha indicado, con las inclusiones propuestas, la falta de cumplimiento por parte de los Inspectores de Trabajo, genera como consecuencia que su conducta pueda encuadrar en la comisión del delito de incumplimiento de deberes y de esa cuenta estarían obligados a poner mayor diligencia con la finalidad de no ser procesados y penados penalmente por asumir una actitud despreocupada que genera efectos jurídicos en otras personas...Comete delito de incumplimiento de deberes, el funcionario o empleado público que omitiere, rehusare o retardare realizar algún acto propio de su función o cargo. El responsable de este delito será sancionado con pena de prisión de tres a seis años e inhabilitación especial. (Código Penal, 1973, artículo 419).

De lograrse las reformas propuestas, se considera conseguir el objetivo principal de la presente investigación, el cual consiste en que los Inspectores de Trabajo cumplan con brindar acompañamiento y asesoría a la parte económicamente más débil de la relación jurídico laboral, o sea el

trabajador, durante cada una de las etapas en que se desarrolla el juicio ordinario laboral, desde la presentación del escrito inicial hasta el momento en que el Juzgador procede a emitir el fallo que pone fin al proceso y de esa cuenta otorgar la protección inmersa en el principio de tutelaridad con que se encuentra revestido el ordenamiento laboral vigente, evitando violaciones o incumplimiento de las leyes, pactos o contratos de trabajo.

## **Conclusiones**

Respecto al objetivo específico consistente en analizar las funciones de la inspección general de trabajo, se concluye que si bien es cierto las funciones de dicha entidad, las cuales se encuentran establecidas en el reglamento orgánico interno, del cual se desprende que éstas son puramente administrativas, especialmente la de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales, tanto nacionales como internacionales, y las disposiciones que se desprendan de los contratos, reglamentos y pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Código de Trabajo les confiere otras como asesorar y acompañar a los trabajadores dentro del juicio ordinario, para velar por sus derechos irrenunciables y evitar violaciones o incumplimiento a las leyes, pactos o contratos de trabajo.

En cuanto al objetivo específico de determinar la función del inspector de trabajo en el juicio ordinario laboral, se ha concluido que, de conformidad con el mandato legal contenido en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo doscientos ochenta, que contiene la obligación de ser tenidos como parte en todo proceso, por lo que les corresponde a los inspectores de trabajo, intervenir en todo juicio ordinario laboral, con la finalidad específica de velar por el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos, fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones tanto de índole nacional como internacional, y el cumplimiento de aquellas obligaciones que se

deriven de los contratos, reglamentos, convenios y pactos colectivos; brindando asesoría al trabajador e incluso realizar el procedimiento administrativo en contra del infractor.

Referente al objetivo general determinar cuáles deberían de ser las consecuencias jurídicas aplicables a los inspectores de trabajo por su inasistencia a las audiencias de juicio ordinario laboral se ha llegado a la conclusión que al no existir actualmente dentro de la legislación aplicable, ninguna medida coercitiva por la inasistencia de los inspectores de trabajo a las audiencias de juicio ordinario laboral, es necesario la inclusión de sanciones administrativas o incluso penales por el incumplimiento de un mandato legal, que conlleva dejar en total indefensión al trabajador que no tiene los recursos económicos para contratar a un abogado particular que lo asesore, así mismo incluir atribuciones más específicas para los inspectores de trabajo y de esa cuenta garantizar el cumplimiento de sus funciones.

## Referencias

Álvarez Mancilla, E. (2006). *Derecho Procesal del Trabajo*. VILE.

Chicas Hernández, R. (2009). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo*. (9ª. ed.) Orión.

Franco López, C. (2010). *Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo*. (4ª. ed.) Fénix.

Franco López, C. (2014). *Código de Trabajo Comentado*. (2ª. ed.) Fénix.

López Larrave, M. (2003). *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*. Popular.

### Legislación nacional

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.

Congreso de la república de Guatemala. (1989). *Ley del Organismo Judicial*. Decreto número 2-89

Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Ley de Servicio Civil*.  
Decreto número 1748.

Presidente de la República (2012). *Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acuerdo Gubernativo número 215-2012.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2011). *Código de Ética de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Acuerdo Ministerial número 118-2011