

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a crown at the top, a shield on the left, and a cross on the right. The entire emblem is enclosed within a circular border containing Latin text.

**LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA
EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**

GLENDA GUDELIA TORRES Y TORRES

GUATEMALA, MARZO DE 2015

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

**LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA
EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

GLENDIA GUDELIA TORRES Y TORRES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. Magda Elizabeth Monterroso Hernández
Secretario: Lic. Moisés Raúl de León Catalán

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Vocal: Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Secretario: Licda. Mayda López Ochoa

RAZÓN: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de tesis".(Artículo 43 de Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Marco Tulio Figueroa Girón
5ª. Calle 2-89 zona 1 del Municipio de Villa Nueva
Departamento de Guatemala
Tel. 55285068



Villa Nueva 22 de octubre de 2013

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Ciudad Universitaria

Dr. Mejía Orellana



El suscrito profesional del derecho, colegiado número 6642, en cumplimiento de la resolución por la cual se me nombró asesor de tesis de la Bachiller **GLENDIA GUDELIA TORRES Y TORRES**, referente al trabajo intitulado "LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES"; hago constar las siguientes consideraciones:

- I) La estudiante **GLENDIA GUDELIA TORRES Y TORRES**, efectuó su trabajo con la base técnico-científico sobre la problemática que sufre la clase trabajadora por el incumplimiento por parte del patrono de cancelar las prestaciones laborales, por la carencia de una norma penal que sancione ese incumplimiento; en ese sentido se enfocan los distintos temas que conforman el desarrollo de la tesis, que conllevaron a integrar conocimientos prácticos sobre esta problemática y los argumentos expuestos en el trabajo son merecedores de discusión y de reflexión.
- II) El contenido científico y técnico de la tesis está reflejado en el orden cronológico que generó un proceso de conocimiento evolutivo del derecho a que

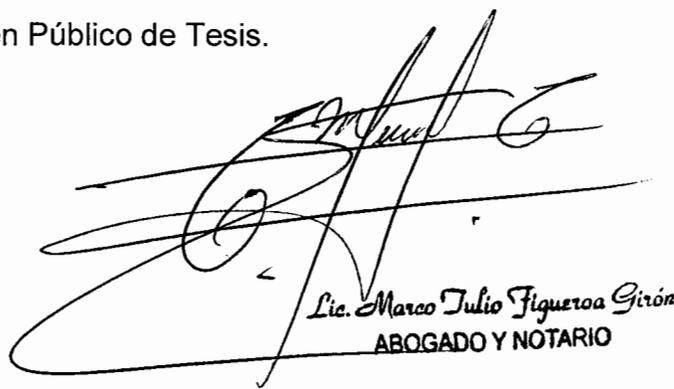


todo trabajador que ya no labore para determinado patrón, tiene el derecho al pago de sus prestaciones laborales que corresponda sin demora.

III) La metodología y técnicas de investigación utilizada, constituyó la base de la información del desarrollo del tema. La redacción de la tesis tiene un orden coherente en la escritura del texto respetando los elementos principales de la gramática.

IV) La contribución científica del trabajo es el conocimiento que forjó una propuesta de iniciativa de ley, para que se tome en consideración la labor pertinente y respeto al cumplimiento del pago de las prestaciones laborales mientras el trabajador pueda conseguir otro trabajo para cubrir sus necesidades y la de su familia. Las conclusiones están acordes a las ideas derivadas del contenido temático. Las recomendaciones son el resultado lógico plasmado en el trabajo de investigación, y la bibliografía utilizada está en armonía con los más ilustres autores sobre el tema, que dan respaldo al desarrollo científico que aprueba el trabajo de investigación.

V) En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, procedo en mi calidad de **ASESOR** dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo realizado y que se continúe con el trámite correspondiente para que se ordene su impresión y oportunamente se realice el Examen Público de Tesis.



Lic. Marco Julio Figueroa Girón
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 10 de junio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO CARLOS AUGUSTO RODAS LEMUS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante GLENDA GUDELIA TORRES Y TORRES, intitulado: "LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERICE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



Lic. Carlos Augusto Rodas Lemus
Casa 16 eje 5 Sauces Residenciales Planes de Barcenas
Zona 3 de Villa Nueva
Tel. 52930818-55434234



Guatemala, 06 de agosto de 2014

Doctor:
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Dr. Mejía Orellana:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró Revisor de Tesis de la Bachiller GLENDA GUEDELIA TORRES Y TORRES, referente al trabajo intitulado "LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES", por lo que en cumplimiento de la revisión hago constar las siguientes consideraciones:

- I) Recibí por parte de la estudiante el trabajo de tesis relacionado, por lo que procedí a su revisión, de esa cuenta pude establecer que la estudiante GLENDA GUEDELIA TORRES Y TORRES, en la investigación y redacción, prestó el empeño para realizar cada uno de los temas que comprende la tesis, utilizando de manera científica los métodos analíticos, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas de la investigación bibliográfica y documental, lo cual se ve claramente reflejado en sus conclusiones, recomendaciones, así como en la bibliografía que utilizó para elaborar su trabajo de tesis.
- II) Su fundamentación científica permite constituir de manera justificada, la congruencia de los distintos capítulos, especialmente con la necesidad de crear una norma penal, que sancione el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales.

LIC. CARLOS AUGUSTO RODAS LEMUS
Abogado y Notario



III) A partir de lo planteado, se estima que el tema es de mucha relevancia nacional, puesto que trata de la función de proteger los derechos de la clase trabajadora.

Debido a lo anteriormente expuesto, en mi calidad de REVISOR, emito DICTAMEN FAVORABLE, en virtud de que el trabajo de tesis de mérito cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


Lic. Carlos Augusto Rodas Lemus
Revisor de Tesis
Colegiado 5926

LIC. CARLOS AUGUSTO RODAS LEMUS
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLENDA GUDELIA TORRES Y TORRES, titulado LA FALTA DE EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES EN RELACIÓN A LA EXIGENCIA Y CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]



[Handwritten signature]
 Lts. Avidán Ortíz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, por estar siempre conmigo, por su infinita bondad y misericordia y haberme iluminado para alcanzar mis propósitos, porque de Él proviene toda bendición, sabiduría e inteligencia.
- A MI MADRE:** Gudelia Torres Peláez, que Dios la bendiga siempre, gracias por su amor, sacrificio, principios inculcados y su apoyo incondicional.
- A MI HIJA Y ESPOSO:** Melany Anyeli Gudiel, por ser ella el mejor regalo que me ha dado Dios y Marvin Gudiel gracias por su paciencia y apoyo.
- A MIS HERMANOS:** Mario Ricardo, Damaris Eunice y Luis Fernando, por ser los mejores hermanos, por su cariño y ser ejemplo de superación.
- A MIS SOBRINOS:** Ronald Andoni, Cindy Gabriela, David Fernando, Andrés Alejandro, Daniel Adrian, que Dios ilumine su camino y los proteja siempre.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad absoluta, los buenos consejos, su apoyo y buenos deseos, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas, especialmente a Elsa Dávila e Imelda Vásquez.
- EN ESPECIAL A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjarme como profesional, gracias a los distinguidos



catedráticos que me impartieron sus conocimientos. Al Organismo Judicial, por la oportunidad brindada.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

CAPÍTULO I

1. Aspectos de la relación laboral.....	1
1.1. Clases de relación laboral.....	4
1.2. Formas de contratación.....	5
1.3. Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala.....	8
1.4. La prescripción luego de finalizado el contrato laboral.....	15
1.5. Organismos que se involucran luego de finalizada la relación laboral en Guatemala.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios inspiradores del derecho laboral y realidad económica y social de los trabajadores en Guatemala.....	21
2.1. Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo.....	23
2.2. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	26
2.3. Características del derecho de trabajo.....	27
2.4. Objeto del derecho del trabajo.....	28
2.5. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	29
2.6. Autonomía del derecho del trabajo.....	30
2.7. Fuentes del derecho laboral	31
2.8. Principios inspiradores del derecho de trabajo.....	32
2.9. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca.....	35
2.10. La realidad económica de los trabajadores en Guatemala.....	42



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales y el cumplimiento de obligaciones del patrono luego de finalizada la relación laboral.....	45
3.1. Antecedentes de formas a la legislación nacional laboral.....	45
3.2. De la legislación laboral nacional en Guatemala.....	51
3.3. Legislación internacional con respeto a los derechos laborales.....	56
3.4. Obligaciones del patrimonio al finalizar la relación laboral.....	66
3.5. Formas de cumplimiento de las obligaciones luego de finalizada la relación laboral.....	69
3.5.1. La conciliación.....	69
3.5.2. El procedimiento ordinario laboral.....	74

CAPÍTULO IV

4. Derecho penal laboral.....	93
4.1. Definición.....	93
4.2. La legalidad.....	93

CAPÍTULO V

5. Falta de pago de presentaciones laborales.....	129
5.1. Análisis de la determinación de las personas para hacer valer sus derechos laborales.....	129
5.2. Propuesta en materia penal de certificación de conducente por la negación de pago de prestaciones laborales.....	131
5.3. El proceso ordinario laboral, jurisdicción y competencia de los tribunales de trabajo y previsión social.....	134
5.4. Mecanismos institucionales para el cumplimiento de las normas laborales	134



5.5. La justicia laboral en Guatemala.....	137
5.6. Ineficiencia de los tribunales de trabajo para asegurar una justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala.....	138
CONCLUSIONES.....	141
RECOMENDACIONES.....	143
BIBLIOGRAFÍA.....	145



INTRODUCCIÓN

En Guatemala la situación actual de trabajo, es evidente que se violan las garantías de los trabajadores al determinar incumplimiento, en algunos casos, del pago de prestaciones laborales, sin que exista un procedimiento penal contra patronos, por el incumplimiento de pago luego de finalizada una relación laboral y en algunos casos cuando lo cumplen, lo hacen después de un prologando tiempo, sin importar las necesidades de la persona que fue empleada, violentando no solo leyes laborales, si no la propia Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza el bienestar y desarrollo de la persona.

El propósito del presente trabajo, radica en establecer la necesidad de incluir un precepto en la legislación penal guatemalteca, respecto al incumplimiento de pago de prestaciones laborales, luego de culminada la relación laboral de patrono con el trabajador, como una garantía que permita el pleno cumplimiento del espíritu de las normas laborales en Guatemala y del respeto de los derechos humanos que son garantías de las personas expresadas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La hipótesis planteada y comprobada dentro del presente trabajo, fue que se debe implementar una norma penal de protección laboral, que fortalezca la exigencia del pago de prestaciones laborales, en resguardo de los derechos humanos laborales de trabajador en Guatemala.



La investigación se dividió en cinco capítulos: El capítulo primero, es relativo a los aspectos de la relación laboral, desarrollando las clases de relación laboral, formas de contratación y formas de terminación de un contrato laboral, según el Código de Trabajo de Guatemala; el capítulo segundo, lo conforma el tema de los principios inspiradores del derecho laboral y realidad económica y social de los trabajadores en Guatemala; el capítulo tercero, lo constituye el tema de legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales y el cumplimiento de obligaciones del patrono luego de finalizada la relación laboral, desarrollando los temas de formas de cumplimiento de las obligaciones del patrono derivadas de la finalización de la relación laboral; el capítulo cuarto, lo refiere el tema de derecho penal laboral, desarrollando generalidades de iniciativa de ley, del proceso ante el órgano legislativo, las garantías constitucionales de los derechos del trabajador en Guatemala, reforma al Código Penal.

En el proceso de la investigación se utilizaron los métodos del análisis por medio del estudio de la legislación respectiva, la síntesis referente a la problemática del tema relacionado, inducción a través del estudio de los conceptos generales, la deducción a través del resultado del trabajo de campo y científico en forma indagadora demostrativa y expositiva desde el inicio de la investigación a la culminación de la misma así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevista, encuesta, jurídica y estadística. Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión del tema planteado.



CAPÍTULO I

1. Aspectos de la relación laboral.

Entre los tratadistas se discute que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación...”¹

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de trabajo, como derecho público. En efecto, el considerando III del Código

¹ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 39.



de Trabajo establece que: “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...”

Otro de los aspectos importantes antes de tratar la relación laboral son las fuentes del mismo derecho laboral partiendo en primer término con la jurisprudencia, la cual es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es ley.

Así también encontramos la costumbre, que es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

Encontramos además la doctrina, que es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

La legislación, la cual está contenida en las leyes, como el Código de Trabajo, La Constitución Política de la República, leyes especiales, reglamentos. “La fuente



principal del derecho procesal de trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia...”²

Otra parte es el laudo arbitral, que son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tienen el mismo peso o valor de una sentencia. Así también el contrato de trabajo, que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

Otro aspecto que es vinculante dentro de la relación laboral es lo que refiere a los organismos administrativos y judiciales, siendo así el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor de la legislación laboral, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo. Como instrumento de renovación social, proponiendo al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Por otro lado también debemos mencionar a los organismos internacionales, dentro de las cuales se encuentra la Organización Internacional del Trabajo, instituida en 1919,

² López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 42.



por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.1. Clases de relación laboral:

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos o relaciones laborales se dividen en:

a. Por tiempo indefinido:

Es precisamente la contratación tipo o de regla general, dentro de la legislación guatemalteca, pues en virtud de ella se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.

Este tipo de contratación es aquella que se realiza sin establecer la fecha de finalización de la misma, y es aquella contratación que garantiza a su finalidad el cumplimiento pleno de pago de prestaciones laborales.



La misma legislación guatemalteca establece en el Artículo 26 del Código de Trabajo que: “todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario...”

b. A plazo fijo:

“Esta contratación tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto...”³

c. Para obra determinada:

Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

1.2. Formas de contratación:

³ Franco López, César Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Pág. 53.



Los contratos individuales de trabajo, se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

a. Contratos escritos:

Muchos autores indican que este tipo de contratación es la regla general, basándose en establecer lo que indica el mismo Código de Trabajo en el Artículo 28, en donde se recopila lo que establece el principio de tutelaridad “todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador...”, es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador. Aquí se puede señalar la tutelaridad de la norma, debido a que fija el plazo al empleador para obligarlo a remitir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, la respectiva copia del contrato.

b. Contratos verbales.

“Esta forma de celebrar el contrato constituyen la excepción de la regla general, y se admite su celebración sólo para cierta y determinadas actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen



taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba...»⁴

c. Excepción a la capacidad para contratar:

El Licenciado César Landelino Franco López, establece que el derecho de trabajo es la única rama del derecho en general en donde la ley dota de capacidad de ejercicio a los menores de edad, que han superado los catorce años de edad, admitiendo que éstos puedan contratar por si solos su trabajo e incluso el que puedan ser parte dentro del proceso para demandar su cumplimiento en cualquiera de los casos previstos por el ordenamiento legal procesal del trabajo.

Indica además, que en dicha situación la legislación guatemalteca regula que en el caso de aquellos menores de edad menores de catorce años que deseen celebrar contratos de trabajo, deberán suscribir los mismos por medio de sus representantes legales, siempre y cuando de conformidad al Artículo 150 del Código de Trabajo, exista la autorización expresa de la Inspección General de Trabajo, una vez se hayan llenado todos y cada uno de los requisitos establecidos en aquella normas pues debe recordarse que el trabajo de aquellos menores, se encuentra formalmente prohibido.

⁴ Franco López, **Op. Cit.** Pág. 55.



1.3. Formas de terminación o modificación de un contrato laboral según el Código de Trabajo de Guatemala.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe “que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia:

Despido

Renuncia

Indemnización un salario por año

No debe pagar indemnización

Aguinaldo proporcional

Aguinaldo proporcional

Bonificación

Bonificación

Vacaciones proporcionales

Vacaciones proporcionales

Último sueldo

Último sueldo



Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

a. Causas voluntarias de terminación:

Se da por despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia:

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el



patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no merece mayor comentario que lo contemplado en el Artículo 83 del Código de Trabajo, que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

b. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo:

Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los



términos que establece el Artículo 85 del Código de Trabajo.

c. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurables e invalidez del trabajador:

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala, (Indemnización post mortem).

d. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo:

El contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que



le hacen intrínsecamente ser distinto a cualquier otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere.

El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Entre las clases de suspensión de las relaciones de trabajo se encuentran:

- a. Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b. Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;



- c. Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- d. Suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- e. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo**

Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario;
- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso e) del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios



en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

Efectos de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

- En relación a esta suspensión el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda, o la parte que no paga el Seguro Social, conforme lo establece el artículo 67 del Código de Trabajo.

Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario,



según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del Código de Trabajo;

- La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

Efectos de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

- La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el Artículo 68 del Código de Trabajo.
- Para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

1.4. La prescripción luego de finalizado el contrato laboral

a. Sobre el problema de validez en el derecho del trabajo:



La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, por el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional.

No obstante de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

b. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción luego de finalizado el contrato laboral:

La persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible



derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en 20 días:

- Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. (Artículo 259 del Código de Trabajo);
- Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Artículo 261 del Código de Trabajo).

Prescriben en 30 días:

- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Artículo 260 del Código de Trabajo);
- Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Artículo 262 del Código de Trabajo).



Prescriben en 4 meses:

Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Artículo 263 del Código de Trabajo).

Prescriben en 1 año:

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito.(Artículo 259 último párrafo del Código de Trabajo)

Prescriben en 2 años:

Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Artículo 264 del Código de Trabajo).



1.5. Organismos que se involucran luego de finalizada la relación laboral en Guatemala:

El Organismo Judicial, que conoce de los distintos procesos laborales, distribuida la jurisdicción de la siguiente forma:

a. Unipersonales:

Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario;

b. Colegiados:

Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados con anterioridad, integrada por tres jueces de derecho;

c. Tribunales Mixtos:



A) De conciliación; y B) De arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: un obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico - social, según su leal saber y entender.



CAPÍTULO II

2. Principios inspiradores del derecho laboral y realidad económica y social de los trabajadores en Guatemala

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que el derecho de trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁵ Esto entonces quiere decir, que al formarse el derecho laboral en su momento se debió de transmitir los principios por los cuales debe inspirarse en su desenvolvimiento y son esos principios los que se debe

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576



pretender escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama derecho y que fundamentaran en su momento las ventajas de la implementación de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como "el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida."⁶, lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen o surgen como causa del trabajo y como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en plena cuenta que la misma si se relaciona con las demás ramas del derecho.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las

⁶ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298



antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

Según Rafael Alfonso Guzmán, “es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. Rafael Caldera lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.”⁷

2.1 Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido

⁷ <http://www.google.com/monografias.com/derecho>. **Rafael Alfonso Guzmán**. Guatemala, (12 de octubre de 2014)



denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, lo cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las cuales están contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

La denominación de derecho de trabajo es la más acertada para dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica, sin embargo la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, puede darles complejidad, pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello sea bien recibida la denominación italiana Diritto di Lavoro, traducida como derecho laboral, la cual nos permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.

En cuanto al contenido del derecho de trabajo, se ha considerado necesario establecer para efectos didácticos en la siguiente forma:

a. El derecho individual de trabajo: En la parte general que viene a constituir la parte estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades, limitaciones sobre la



contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo. En la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

b. El derecho colectivo de trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro entre otros, así como los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo de trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de trabajadores en la política estatal.

c. Derecho procesal de trabajo: El que está constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen en ocasión de la prestación del trabajo.

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes



estudios de nuestro tiempo”⁸, así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia puramente práctica y de la cual todo individuo culto debe tener conocimiento sobre los problemas sociales.

En mi criterio la importancia del estudio del derecho de trabajo, es que a diferencia de otras ramas de derecho, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en sociedad nos obliga a participar en los procesos productivos y por lo cual se forma parte del mismo. Así también por otra parte debe de indicarse que la importancia se puede aclarar suficientemente al señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho de trabajo, dedicada a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación del trabajo.

2.2 Elementos fundamentales de la relación de trabajo

Tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: trabajador y patrón.

Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

⁸ Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 19



2.3 Características del derecho del trabajo

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables
- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público
- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme.”⁹

En resumen se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su

⁹ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 71



dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es imperativo en virtud de las normas del derecho público, por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

2.4 Objeto del derecho del trabajo:

- a. Regula los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos.
- b. Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- c. Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
- d. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.



2.5 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

“El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales.”¹⁰

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación.”¹¹

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

¹⁰ Pic, Paúl, **Traité élémentaire de législation industrielle**. Pág. 51.

¹¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 39.



Nuestro ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de trabajo, como derecho público. En efecto, el Código de Trabajo establece en el Considerando IV literal e) “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La teoría ecléctica no es más que “aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica.”¹²

2.6 Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos:

- a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quien es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.

¹² Sandoval, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Pág. 19



- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

2.7 Fuentes del derecho laboral

a. La jurisprudencia: Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

b. La costumbre: “Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie.”¹³

Es a mi criterio la repetición constante y reiterada de un comportamiento en el ámbito jurídico laboral que es la materia que se aborda en la presente investigación y que buscara en su momento responder a una necesidad jurídica.

c. La doctrina: Es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva. (El prestigio de doctrinario).

¹³ Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 242



d. La legislación: La cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos. “La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia.”¹⁴

e. Laudo arbitral: Son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

f. Contrato de trabajo: Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. “Ya que en lugar de trabajar de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual o continuada.”¹⁵

2.8. Principios inspiradores del derecho de trabajo:

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en germen sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama

¹⁴ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 42.

¹⁵ Gronda, Ramírez. **Derecho del trabajo.** Pág. 340.



surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

La legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica entre trabajadores y patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente a los primeros citados; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.



El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajador subordinado.

Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laborante. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público: el derecho laboral debe regular aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.



El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos. “La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.”¹⁶

2.9. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca:

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

Tutelar,

De irrenunciabilidad,

Imperatividad,

De realismo y objetividad,

¹⁶ Gómez Valdez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 53.



Democrático,

De sencillez o antiformalismo,

El conciliatorio,

La equidad y,

La estabilidad.

a. Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

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



La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”¹⁷

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

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad

¹⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42



propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.

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

A mi criterio para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



Este principio además refiere a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

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

Es de indicar que dentro de este principio debe de tomarse en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.

f. Sencillez o antiformalista: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la



contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral". Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

g. Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez



procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

h. Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. “La equidad es la igualdad del ánimo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber.”¹⁸

i. Estabilidad: La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. Busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera al derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo y segundo en la garantía del trabajador que

¹⁸ Océano. **Sistemas método integral. Diccionario Enciclopédico.** Pág. 349



para que se quebrante esa garantía debe existir una causa razonable.

2.10. La realidad económica de los trabajadores en Guatemala

El creciente empobrecimiento de la gran mayoría de la población, cuya causa radica esencialmente en el modelo socioeconómico marcadamente neoliberal que privilegia los intereses de los empresarios y de las compañías multinacionales, y de la actitud del gobierno empresarial anterior y actual ha privilegiado el mercado y los tratados de libre comercio, defiende la privatización y competitividad basada en la desigualdad e inseguridad alimentaria para miles de familias. Los hospitales están colapsados, lo que ha generado que los médicos entren en huelga. La educación atraviesa una grave crisis. Hay una tendencia a privatizar los servicios públicos, y sin dejar de mencionar el alza de precios a la canasta básica que se encuentra actualmente fuera del alcance de los trabajadores.

El proyecto marcadamente neoliberal de los empresarios, se ha limitado a impulsar una inserción a la economía global basada en la exportación de productos primarios, a la explotación transnacional de los recursos naturales (minería, petróleo, agua), a la entrega de los servicios y la infraestructura al capital privado para megaproyectos, a la concesión de privilegios al sector capitalista y al mantenimiento de una fuerza de trabajo barata, como lo son los bajos salarios que sufren los empleados en Guatemala,



la cual se basa en la economía informal en muchas ocasiones. La economía de las clases populares se sostiene gracias a las remesas del casi millón y medio de emigrantes en los Estados Unidos de Norte América y a la economía informal. Situación que se va agudizando debido al acelerado crecimiento demográfico.

Sin embargo, hay una notable falta de correspondencia entre las considerables tasas de crecimiento económico que Guatemala ha experimentado en los últimos años y las mejoras en la calidad de la vida del 50% más pobre de la población. Como lo ha señalado el Consejo Interamericano Económico y Social (CIES) de la OEA, las principales fuentes de crecimiento económico del país han surgido de la producción de bienes y servicios para el exterior, y no de un notable desarrollo de la economía interna que permitiera hacer frente a las necesidades, y esto es fiel reflejo de lo que pasa en Guatemala, en donde se adquieren muchos empleos por debajo del salario mínimo, violentándose los derechos laborales económicos.

El resultado de esa situación es que la mayoría de la población vive en estado de absoluta pobreza. La extrema pobreza, producto de la distribución desigual de la riqueza nacional, ha sido definida como "una condición de vida tan limitada por la desnutrición, enfermedades, analfabetismo, índice bajo de longevidad y alto índice de mortalidad infantil."¹⁹ que se halla por debajo de cualquier definición racional de

¹⁹ <http://www.cidh.org/countryrep/.../cap.10 htm>. Guatemala, (14 de octubre de 2014)



decencia humana, y que aun cuando se puede considerar que no tienen nada que ver con el tema, no se analiza que son las causas principales de violaciones de derechos humanos, debido a que la ignorancia y la pobreza de las personas que buscan empleos no permite que estos exijan las mejores condiciones de vida laboral.

Así entonces dentro de la pobreza como estudio general y causa principal de pocos ingresos y condiciones laborales malas, debe de establecerse como una realidad negativa ante las condiciones laborales, sin dejar de señalar que la pobreza y extrema pobreza está en el área rural, pero existe una pobreza urbana cada vez mayor y no solo en la macrocefalia de la ciudad capital, sino cada vez más en las ciudades secundarias donde crecen cinturones de marginalidad y pobreza urbana.



CAPÍTULO III

3. Legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales y el cumplimiento de obligaciones del patrono luego de finalizada la relación laboral

3.1. Antecedentes de reformas a la legislación nacional laboral

Año 1947:

El primer Código de Trabajo fue emitido por Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año y con vigencia a partir del 1 de mayo de 1947. A lo largo de los años, el código ha sufrido distintas modificaciones, las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se detalla a continuación.

Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 Artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Este decreto derogó además los Artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.



Año 1948:

Decreto número 526 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 6 de julio. Reforma primer párrafo Artículo 6º; reforma 2º párrafo del inciso a) del Artículo 13; 2º párrafo del inciso c) del Artículo 34; se hace una adición al inciso c) del Artículo 35. Adiciona inciso a) al Artículo 61 y los incisos establecidos en este Artículo se corren en la letra correspondiente y se adiciona el inciso o) al mismo Artículo. Modifica inciso d) artículo 62; modifica inciso g) Artículo 63; modifica el inciso a) del Artículo 63; Artículo 78; se hace una adición al primer párrafo del Artículo 82; modifica Artículo 97; párrafo 4º del Artículo 116; modifica 4º párrafo del Artículo 206, Artículo 211; modifica 3º párrafo Artículos 212, 219, inciso a) del Artículo 222. Suprime Capítulo II, título VI que comprende Artículos 235 al 238 inclusive se adiciona un Artículo a las disposiciones generales, con el No. 14 BIS, se adiciona al Artículo III de las disposiciones transitorias.

Año 1949:

Decreto número 623 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 17 de mayo. Adiciona al Artículo 20 un artículo párrafo; modifica inciso a) Artículo 108; inciso a) del Artículo 110; Artículos 112, 113, 117; primer párrafo del inciso b) del Artículo 223

Año 1952:

Decreto número 915 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 27 de octubre. Adiciona inciso j) al Artículo 223.



Año 1955:

Decreto número 216 del Presidente de la República de Guatemala, de fecha 31 de enero. Derogó los decretos 526, 623 y 915 del Congreso de la República y restablece la vigencia de las disposiciones derogadas o modificadas por dichos decretos.

Año 1956:

Decreto número 570 del Presidente de la República de Guatemala, de fecha 28 de febrero; Reformó Artículos 2º, 4º, 5º, 6º, 12º, primer párrafo del 13; Artículos 23, 26, inciso b) del Artículo 53. hace una adición al Artículo 57 modifica primer párrafo y el inciso g) del Artículo 60 modifica el inciso i) del Artículo 61; Artículos 64,65,76,77; incisos b) y e) del Artículo 82; segundo párrafo Artículo 89; párrafo 2º Artículo 99; último párrafo Artículo 116; Artículo 126; artículo 113; 3º párrafo Artículo 141; Artículos 191,192,193,207. Inciso f) del Artículo 222; inciso b) del Artículo 223; Artículo 229; primer párrafo Artículo 232; primer párrafo Artículo 233; Artículo 239; inciso a) del Artículo 241; Artículos 242, 243, 244, 245, 250, inciso a) del Artículo 271; incisos b), c), d), f) y h) del Artículo 281, 285; derogó Artículo 290 reforma Artículo 291, inciso a), c) y d) del Artículo 292; 294, 297, 302, 306, 310, 312, 315; inciso b) y c) del Artículo 319; los Artículos del 321 al 328; 329, 331, 332 al 335; 337 al 344; 345, 346, 347 al 365, 2º párrafo Artículo 385; 1º párrafo del Artículo 386; 393. Adiciona Artículos 395, 396, 364, 365, 386,343; adición al Artículo 395; 396, 397, 398, 402; 1º párrafo Artículo 403; 405, 407, 410, 423,426, 429 al 430, 432, 433,435.



Año 1958:

Sustitución por Decreto número 1243 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 27 de junio; adicionó el inciso b) al Artículo 97.

Año 1961:

Sustitución total por Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril. Decreto número 1486 del 8 de septiembre; Adiciona inciso ñ) Artículo 61 reforma Artículos 278; 2º párrafo Artículos 321 y 395.

Año 1963:

Decreto Ley No. 45 de fecha 12 de junio; modifica inciso a) Artículo 222. Decreto Ley No. 57 del 29 de junio; modifica el Artículo 127 relativo a asueto (derogado por decreto 1,618).

Año 1966:

Decreto número 1618 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 14 de octubre (15 octubre); Deroga Decreto Ley relativo a días de asueto y 57 modifica el Artículo 127.



Año 1970:

Decreto número 1570 (15-70) del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 17 de febrero; modifica el Artículo 276 y reorganiza el MTPS.

Año 1971:

Decreto número 86-71 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 30 septiembre; reforma último párrafo del Artículo 321 asesores en juicios laborales.

Año 1973:

Decreto número 88-73 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 10 octubre; modifica el Artículo 113 del Código de Trabajo.

Año 1982:

Decreto Ley No. 62-82 de fecha 8 de julio; regula el ejercicio de cargos sindicales y votaciones durante la vigencia de estados de emergencia.

Año 1983:



Decreto Ley No. 55-83 de fecha 16 de mayo; modifica inciso c) del Artículo 211, modifica inciso a) Artículo 222. Artículo 211 deroga el segundo párrafo del inciso c).

Año 1992:

Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 10 de noviembre; reforma los Artículos 61 inciso ñ), 78, 89, 126. 130, 131, 148 inciso a) y b), 151, 152, 153, 207, 214 inciso d), 223 inciso d), 217, 218, 241 inciso c) 272.

Año 1997:

Decreto número 19-97 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 4 de marzo de 1997; Artículos 214 literal a), 293, 294, 295.

Decreto número 4-97 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 22 de enero; modifica Artículo 321 del segundo párrafo.

Año 1998:

Decreto número 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 5 de mayo; modifica los Artículos 197, 217 y 218. Adiciona los Artículos 197 BIS y 367.



Decreto número 9-98 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 4 de febrero. Ley de inversión extranjera. Reforma Artículo 13 del Código de Trabajo.

Año 2001:

Decreto número 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 25 de abril. Reforma Artículos. 211 inciso d), Artículo 220 inciso j), Artículo 221 literal d), Artículo 223. referencia Artículo 234 inciso c), Artículo 241 reforma el Artículo 255.

Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 14 de mayo. Reforma el inciso a) y No.1 del inciso a) Artículo 71; referencia Artículo 81; reforma Artículo 113; reforma Artículo 209; reforma Artículo 213; reforma inciso l) y adiciona el inciso m) del Artículo 281; reforma los Artículos 223, 364, 379, 380, 415; reforma el nombre del título XIV capítulo único; Artículos 419, 422. Deroga inciso e) del Artículo 292, 417, 418, 420 y 421.

3.2. De la legislación laboral nacional en Guatemala:

Dentro de las leyes en mención encontramos las siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



- Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Ley del instituto de previsión social del artista guatemalteco, Decreto No.81-90 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de clases pasivas civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento de la ley de clases pasivas civiles del Estado, Acuerdo Gubernativo, número 1220-88
- Decreto número 37-97 del Congreso de la República de Guatemala, reformas a la Ley de Clases Pasivas.
- Decreto número 99-97 del Congreso de la República de Guatemala, reformas a la Ley de Clases Pasivas.
- Acuerdo Gubernativo número. 907-97, Incremento a Pensiones de Clases Pasivas Civiles.
- Decreto 66-98 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas a la Ley de Clases Pasivas.
- Acuerdo Gubernativo número 954-98, Incremento pensiones a beneficiarios Clases Pasivas.
Acuerdo Gubernativo Número 110-99, modifica el Acuerdo Gubernativo No. 954-98.
- Decreto No. 43-99 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al decreto No. 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto No. 3-2000 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala.



- Ley orgánica del plan de prestaciones del empleado municipal. Decreto. No. 44-94 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento del decreto 44-94 del Congreso de la República de Guatemala. (Prestaciones Empleado Municipal).
- Acuerdo No. 2-95 de (J.D.P.P.E.M) Plan de prestaciones del empleado municipal
- Acuerdo No. 5-96 de (J.D.P.P.E.M) Reformas al reglamento del plan de prestaciones del empleado municipal.
- Reformas Al Código De Trabajo, Decreto No. 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, Decreto No. 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.
- Referente a la ley del aguinaldo de trabajadores del Estado, Decreto No. 74-78 del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto Ley No. 389, referente a la prestación aguinaldo
- Ley de sindicalización y regulación de la huelga, Decreto No. 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto No. 78-89 Del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación / Incentivo)
- Ley de Compensación Económica, Decreto número 57-90 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley de Bonificación Anual (Privado/Público "BONO 14") Decreto No. 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento para el goce del período de Lactancia.



- Decreto No. 1794 del Congreso de la República de Guatemala, 10 De Mayo Día De La Madre.
- Decreto No. 81-95 del Congreso de la República de Guatemala, (sobre bonos de trabajadores del Estado).
- Decreto No. 4-97 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.
- Decreto No. 19-97 del Congreso de la República de Guatemala, reformas al Código de Trabajo.
- Reglamento de autorización del trabajo a personas extranjeras, Acuerdo gubernativo No. 316-95.
- Reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales. Acuerdo Gubernativo del 09 de agosto de 1951.
- Acuerdo Gubernativo del 19-08-1952, sanciones para directivos sindicales.
- Acuerdo Gubernativo del 10-01-49, derecho de vacaciones para trabajadores (hoteles, cantinas).
- Acuerdo Gubernativo número 346, Reglamento que determina los trabajos no sujetos a jornada ordinaria.
- Ley de relación entre trabajadores y sus acreedores, Decreto número 1421 del Congreso de la República de Guatemala.
- Acuerdo Gubernativo número 221-94, sobre pactos colectivos de trabajo.
- Acuerdo Gubernativo número 841-97, Fijación de salarios mínimos.
- Decreto número 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, Reformas al Código de Trabajo.



- Acuerdo Gubernativo número 23-99, (salarios mínimos actividades agrícolas y no agrícolas),
- Acuerdo Gubernativo número 259-99, permiso laboral administración pública el 30.04.1999.
- Acuerdo Gubernativo número 274-99, permiso laboral administración pública el 17.05.1999.
- Reglamento de la Inspección General de Trabajo, Acuerdo Presidencial del 20.12.1957.
- Acuerdo Ministerial número 215-99 (bono responsabilidad p/ trabajadores de la Inspección General de Trabajo.
- Acuerdo Presidencial del 25.05.1960, reformas al Acuerdo Presidencial de fecha 20.12.1957
- Acuerdo Gubernativo No. 020-2000, Fijación de salarios mínimos.
- Decreto No. 7-2000, del Congreso de la República de Guatemala. Referente al decreto 78-89, incremento de bonificación a trabajadores.
- Acuerdo Gubernativo número 952-98, aprueba sueldos básicos del magisterio nacional.
- Acuerdo Gubernativo número. 19-97, incremento trabajadores del Organismo Ejecutivo.
- Acuerdo Gubernativo número 906-97, incremento del 10% a trabajadores del Organismo Ejecutivo.
- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala.



- Ley del Instituto de Previsión Social del Periodista, Decreto No. 56-90 del Congreso de la República de Guatemala.
- Ley del Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.
- Acuerdo Gubernativo número 18-98, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.
- Acuerdo Gubernativo número 564-98, reformas al Acuerdo Gubernativo No. 18-98.

3.3. Legislación internacional con respeto a los derechos laborales

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por Las Naciones Unidas, El Consejo de Europa, La Comunidad Europea, entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, promoviendo mejores condiciones de trabajo; inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países. Esta organización llevó a cabo el Código Internacional del Trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre: Condiciones de trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.



La recopilación de los instrumentos internacionales relacionados al trabajo, tiene por objetivo que los estados miembros, por medio del órgano a quien compete darle forma de ley o que haga efectiva sus disposiciones (poder legislativo y judicial), de acuerdo a la regla internacional.

Por ello entonces en materia laboral debemos de mencionar que se encuentran los siguientes convenios firmados y ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional de Trabajo:

Convenio	País	fecha de ratificación	Situación
<u>C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919</u>	Guatemala	14:06:88	ratificado
<u>C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921</u>	Guatemala	14:06:88	denunciado
<u>C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921</u>	Guatemala	14:06:88	ratificado



<u>C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925</u>	Guatemala	02:08:61	ratificado
<u>C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928</u>	Guatemala	04:05:61	ratificado
<u>C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930</u>	Guatemala	04:08:61	ratificado
<u>C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935</u>	Guatemala	07:03:60	ratificado



<u>C50 Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936</u>	Guatemala	30:10:61	ratificado
<u>C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938</u>	Guatemala	04:08:61	denunciado
<u>C64 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado



<u>C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado



<u>(industria), 1948</u>			
<u>C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949</u>	Guatemala	03:01:53	ratificado
<u>C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado
<u>C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación</u>	Guatemala	13:02:52	ratificado



<u>colectiva, 1949</u>			
<u>C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951</u>	Guatemala	04:08:61	ratificado
<u>C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951</u>	Guatemala	02:08:61	ratificado
<u>C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952</u>	Guatemala	04:08:61	ratificado
<u>C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957</u>	Guatemala	09:12:59	ratificado



<u>C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957</u>	Guatemala	09:12:59	ratificado
<u>C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958</u>	Guatemala	02:08:61	ratificado
<u>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958</u>	Guatemala	11:10:60	ratificado
<u>C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962</u>	Guatemala	04:11:63	ratificado
<u>C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964</u>	Guatemala	14:09:88	ratificado



<u>C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967</u>	Guatemala	25:07:83	ratificado
<u>C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970</u>	Guatemala	14:06:88	ratificado
<u>C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973</u>	Guatemala	23:04:90	ratificado
<u>C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975</u>	Guatemala	13:06:89	ratificado
<u>C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988</u>	Guatemala	07:10:91	ratificado
<u>C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985</u>	Guatemala	07:04:93	ratificado



<u>C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969</u>	Guatemala	20:05:94	ratificado
<u>C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981</u>	Guatemala	06:01:94	ratificado
<u>C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983</u>	Guatemala	05:04:94	ratificado
<u>C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977</u>	Guatemala	22:02:96	ratificado
<u>C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981</u>	Guatemala	29:10:96	Ratificado



<u>C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989</u>	Guatemala	05:06:96	ratificado

Fuente de información: Cd/ Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos de la República de Guatemala conjuntamente con la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de Naciones Unidas en Guatemala en el marco del Proyecto GUA/96/AH/13-PNUD

3.4. Obligaciones del patrono al finalizar la relación laboral.

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándole efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas imputables a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

Se entiende por terminada una relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que



condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador. Dentro de las causas voluntarias de terminación: despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo, este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art.69) o por disposición de normas especiales (pactos, negociaciones colectivas etc.). Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es solo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores lo que actúen con rapidez para que sea un inspector de trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.



El Artículo 79 de Código de Trabajo contempla una serie de hechos en que puede incurrir el patrono, que constituye causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se le conoce como el despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver Artículo 79 del Código de Trabajo).

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código de Trabajo que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

De las indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable o invalidez del trabajador, se menciona lo que establece en caso que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código de Trabajo debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización, pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar a) Las indemnizaciones que según el código le pueden corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales.



Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

3.5. Formas de cumplimiento de las obligaciones luego de finalizada la relación laboral.

Es necesario mencionar que las formas reales y que se practican en Guatemala son dos, una la conciliación en donde entra a practicar la misma la Inspección General de Trabajo y la segunda la que refiere a que cuando no existe acuerdo entre las partes y deben de darse por terminada la conciliación se refiere al proceso ordinario laboral.

3.5.1. La conciliación:

“Es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.”²⁰

²⁰ <http://conciliacion.gov.co/portal/conciliacion.Guatemala>, (14 de octubre de 2014).



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

a. Concepto e importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo:

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la



conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

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

b. Caracteres de la institución:

- La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- En por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto



sustantivo, contractual);

- La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y otra leyes laborales;
- La actitud limitada del juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

c. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo:

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón



del procedimiento.

Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del Proceso del Trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones: una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y, otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. "Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono acepto en la Inspección General de Trabajo que no había despido injustamente y tuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el



trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque esta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho.

d. Clases de conciliación:

La conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo puede ser: total y parcial. Total cuando los requerimientos establecidos dentro del acuerdo se cumplen y estipulan de tal manera que se cumplen y parcial cuando requiere de pagos parciales o condiciones parciales en determinado tiempo o circunstancia.

3.5.2. El procedimiento ordinario laboral:

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



procesos de condena y los meramente declarativos.”²¹

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

En el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quien o quienes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a

²¹ López Larrave, **Op. Cit.** Pág. 51.



quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de este estudio se afirma que las partes que intervienen en un proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado: parte actora y parte demandada. Por lo que se pueden definir de la manera siguiente: Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores, y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

Sobre la capacidad procesal en materia de trabajo debe anotarse que de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En



nuestro medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; "Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Art. 8° del Código Civil).

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Capacidad procesal en trabajo: De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales encontramos lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

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

Las capacidades específicas a que alude el Artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las persona que actúa como trabajador. El referido Artículo 31 se complementa con lo que prescribe el 280 del mismo



instrumento legal:

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

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante.

Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, solo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone.

A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama representación.



A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación Voluntaria o Convencional; necesaria; legal; y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica, porque estas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce a nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad, o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez. “La ciencia procesal contemporánea le ha dado especial importancia al estudio de la estructura interna del proceso; sin desdeñar las formas periféricas, sin olvidar el procedimiento ha taladrado el proceso.”²²

a. La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones las establece el Artículo 323 del Código de Trabajo:

- a) Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial;
- b) Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.
- c) Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la

²² **Ibíd.** Pág. 8.



escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de Abogado;

d) Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial;

Una limitación más específica es la concerniente a los sindicatos, puesto que el Artículo 223 literal e) del Código de Trabajo indica que "la representación legal del sindicato la tiene el comité ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en delegar la representación, en uno o varios de sus miembros, para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento". Asimismo: "ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma".

b. Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo:

La palabra competencia etimológicamente, viene de competer, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de



jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. En consecuencia, la competencia es: “La porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.”²³

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia.

La competencia la podemos dividir de la manera siguiente:

- a) Competencia por razón del territorio;
- b) Competencia por razón de la materia;
- c) Competencia por razón de grado;
- d) Competencia por razón de la cuantía.

²³ Devis Echandía, Hernando. **Compendio de derecho procesal**. Pág. 76.



En el Capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, Artículos del 307 al 314.

Artículo 307. “En los conflictos de trabajo la jurisdicción (la competencia debieron decir los legisladores) es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción (competencia) territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”.

Artículo 314. “Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;

El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;

El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;

El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados”.



Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, el Código de Trabajo en el Artículo 309 señala el procedimiento a seguir al establecer: "El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste (declinatoria) pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, (inhibitoria) pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado. Los conflictos de jurisdicción (competencia) por razón de la materia que se susciten entre los tribunales de trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia." (Lo aclaratorio escrito entre paréntesis y subrayados es de la autora).

Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un presupuesto procesal y que en consecuencia es obligación del juez, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común, en nuestro medio, el Artículo 116 de la Ley del Organismo Judicial, Establece: "Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...". En tanto que dentro del proceso laboral el Artículo 313 lo define de la siguiente forma: "El juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en



su cargo durante quince días, sin goce de sueldo”.

La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo, para el caso de las excepciones.

c. La demanda:

“La función jurisdiccional no puede desarrollarse sino a instancia de parte. La función jurisdiccional es, ciertamente, una obligación asumida por el Estado, cuando éste prohíbe el ejercicio del propio derecho a los interesados. Frente a esta obligación está el derecho de acción, como derecho a que el juez o Sala, a través de sus miembros, realice la función jurisdiccional.”²⁴.

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

²⁴ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/accion.htm>. Guatemala, (14 de octubre de 2014)



las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho. "Poder jurídico que tiene un sujeto a acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamarles la solución de un conflicto de intereses, independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende en juicio."²⁵

El autor Hugo Alsina, define a la demanda de la manera siguiente: "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."²⁶

Clases o modalidades de la demanda:

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

²⁵ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 51

²⁶ www.bnm.me.gov.ar. Catálogos.libros # 1 de 7. **Alsina, Hugo.** título, **Tratado teórico práctico de derecho procesal.** Guatemala, (14 de octubre de 2014)



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

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

Los requisitos esenciales y secundarios de la demanda, están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo: "Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos de solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación o lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;



- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Las medidas cautelares; se establecen en el mismo Artículo 332 del Código de Trabajo, que indica “en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

En cuanto a la modificación o ampliación de la demanda, las partes, de conformidad con la ley, tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigna en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.



La base legal para modificar o ampliarla demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: "Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."

d. La rebeldía:

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. "Dice Cabanellas: es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones. Goldshmidt: sostiene que la rebeldía es el hecho de no desembarazarse de una carga procesal conceptuándola en la siguiente forma: el hecho de no desembarazarse de una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de «Contumacia», una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga. De la Plaza: es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de



él. Por su parte el ilustre tratadista Guasp nos dice: Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal.”²⁷

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer: “La esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio, o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial...”²⁸

La naturaleza de la rebeldía: La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases bien marcadas: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o desembarazarse de una carga, no es el incumplimiento de un deber... En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio. Rebeldía y ficta confessio: Suele confundirse la institución de la

²⁷ www.google.com.gt/redussacunuc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html. Guatemala, (14 de octubre de 2014)

²⁸ Sandoval, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios**. Pág. 111.



rebeldía con la confesión ficta o ficta confessio; pero ya se indicó que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

En tanto que la confesión ficta es el resultado de tenerse por reconocidos los hechos expuestos por el demandante, a consecuencia de la incomparecencia del demandado a absolver posiciones dentro de la prueba de confesión judicial. Pero cabe advertir que el efecto es análogo: tener por admitidos los hechos no expresamente negados, por correctos los actos a los que nada se opuso y por conforme con las consecuencias derivadas de la pretensión del que no se encuentra rebelde.

e. Análisis personal sobre el cumplimiento de las obligaciones luego de finalizada la relación laboral:

La presente investigación parte de las generalidades de las cuales se desprende la temática, en el sentido de que se tiene que establecer que se ha dicho o escrito sobre el tema o problema, y de las bases jurídicas en las cuales se sustentan en materia laboral, la exigencia del pago de prestaciones laborales y respeto de los derechos laborales; y además, que instituciones tienen información o si la legislación vigente guatemalteca en lo penal contempla ese problema y cuál es la situación actual.



Francesco Carnelutti, señala “que en el campo civil, pero no en el campo penal, la condena pueda bastar para alcanzar el fin del proceso, el condenado civil cumpliendo su obligación puede evitar la ejecución forzada, pero el condenado penal no puede sustraerse por regla general”²⁹, tesis en que sustentará esta investigación, debido a que se considera que debe existir una norma penal clara, que permita poder garantizar los derechos laborales de los trabajadores, sancionando con una pena de prisión a la persona que resulte responsable por el no pago de las prestaciones laborales en tiempo, en razón que un trabajador al no recibir el pago de prestaciones laborales en tiempo se le está negando entre otros, el derecho a ser alimentado él y su familia.

Pese a ello, no se ha realizado un estudio suficientemente aceptado, tendiente a mostrarnos la importancia teórica y práctica de los fundamentos jurídicos y los efectos que puede producir en el sector laboral. Para lograr tal propósito, se hace necesario efectuar una investigación que resuelva la problemática de los fundamentos jurídicos vinculando sus aspectos teóricos y prácticos y, además, utilizando la metodología más adecuada para conseguir las conclusiones pertinentes y engarzarlas con el sistema de las ciencias laborales.

El quinto considerando del Código de Trabajo, establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte

²⁹ Carnelutti Francescoi. **Estudios de derecho procesal**. Pág. 59



adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

La Asociación de Servicios de Promoción Laboral, señala que: “uno de los obstáculos más comunes que se observa en el ámbito institucional es la lentitud con que se resuelven los conflictos y casos que se les presentan tanto en el Ministerio de Trabajo, como en los Tribunales de Trabajo, los trámites administrativos se alargan innecesariamente, se solicitan requisitos que no establece la ley y se lesiona de diversas maneras el derecho a una justicia pronta y cumplida”³⁰, siendo esto lo que enfoca aun más la necesidad de fortalecer el proceso penal en el pago de prestaciones laborales. Barán Tzay, Pedro y Tzay Patal Lidia, del Centro de Acción Laboral y de Derechos Humanos CALDH, manifiestan: “Que existe plena necesidad en la creación de mecanismos penales, para el cumplimiento de obligaciones que favorecen a los trabajadores³¹”, pues los mismos no cuentan con una seguridad sobre sus obligaciones mínimas.

³⁰ Colección Anti-flexibilidad, número 1. **Derechos laborales básicos en Guatemala**. Pág. 42.

³¹ Barán Tzay, Pedro y Tzay Patal, Lidia V. **Normativa laboral y obstáculos jurídicos, políticos, económicos y culturales en Guatemala**. CALDH, Pág. 9



CAPÍTULO IV

4. Derecho penal laboral

4.1 Definición

“Es la rama del derecho público encargada de conocer de las violaciones y la reglamentación laboral, castigadas con sanción represiva, su fin es asegurar el cumplimiento de las normas de orden público en materia laboral con un fin evidentemente protector del trabajador.”³²

4.2 La legalidad

El principio de legalidad, es la base fundamental en un Estado de derecho, por lo que tanto los actos de poder público como de los ciudadanos se deben basar sobre la ley.

“El proceso, es un reflejo del poder ejercido por el Estado, quien a la vez debe estar informado por el principio de legalidad, a guisa que bajo ningún punto de vista debe contradecir ni la normas ordinarias sustantivas ni mucho menos las constitucionales.”³³

³²<https://www.google.com.gt/> Definición de derecho laboral. Guatemala, (17 de octubre de 2014)

³³Villalta, Ludwin. Principios, derechos y garantías estructurales en el proceso penal. Pág.109



“La función primordial del Organismo Legislativo es la de crear leyes”³⁴. El proceso de creación y sanción de la ley en Guatemala, por mandato constitucional, el Congreso de la República es el único órgano del Estado que puede crear, modificar y derogar las leyes del ordenamiento jurídico del país. La facultad del Congreso de la República de crear leyes es exclusiva para las leyes de carácter ordinario.

El proceso legislativo

“Es el conjunto de trámites necesarios para la aprobación de una ley. Es decir, es el procedimiento necesario para la creación de una ley, comprende desde la presentación de la iniciativa de ley hasta su publicación para que posteriormente entre en vigencia.

En Guatemala, el proceso o procedimiento legislativo tiene su base legal en los artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Legislativo 63-94 y su reglamento respectivo. Es el conjunto de normas jurídicas establecidas en la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, que señalan las etapas y pasos para la formación de la ley, que debe seguirse en un orden cronológico con el objeto de no

³⁴Pereira-Orozco, Alberto y E. Richter. Marcelo. **Derecho constitucional**. Pág.235



violar los preceptos señalados en los cuerpos legales citados y por consiguiente no incurrir en la violación del debido procedimiento legislativo”.³⁵

La Carta Magna establece las etapas que conforman el procedimiento legislativo, y en virtud de la jerarquía normativa constitucional es preciso enumerar en primer lugar éstas, que son las siguientes:

Iniciativa de ley

“La iniciativa legislativa es el acto mediante el cual se da origen al proceso de elaboración de una ley.”³⁶ Es la facultad que la Constitución Política de la República de Guatemala, otorga a los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral, para someter a consideración del Congreso de la República un proyecto de ley que se presume que es acorde a las necesidades del ordenamiento jurídico del país.

Presentación y discusión:

³⁵[http://es.wikipedia.org/wiki/Procedimiento legislativo en Guatemala](http://es.wikipedia.org/wiki/Procedimiento_legislativo_en_Guatemala). Guatemala, (17 de octubre de 2014).

³⁶<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/5/cl/cl10.htm>. Guatemala, (17 de octubre de 2014)



La presentación consiste en dar a conocer al Congreso de la República un proyecto de ley, a efecto de que este resuelva si es procedente someterlo a discusión ante el pleno del mismo.

Aprobación

La aprobación consiste en la votación que realiza el pleno del Congreso posteriormente a la discusión de un proyecto de ley, dicha votación podrá variar atendiendo al carácter de las normas jurídicas.

Como regla general la Constitución Política de la República establece que las resoluciones del Congreso se tomaran por el voto favorable de la mayoría de los diputados que integran el pleno; sin embargo, esta mayoría en el caso de un procedimiento legislativo puede ser “mayoría absoluta o simple” o “mayoría calificada” específicamente cuando la ley así lo establezca.

Actualmente el Congreso de la República se encuentra conformado por 158 diputados, por lo que se considera como mayoría absoluta la mitad mas uno y la mayoría la representan 80 diputados y se considera mayoría calificada las dos terceras partes del total de los diputados al Congreso de la República y esta mayoría la pueden representar 105 o 106 diputados. Ejemplo una ley de carácter ordinario debe ser



aprobada por mayoría absoluta; es decir con el voto favorable de 80 diputados al Congreso de la República.

Si fuere el caso de que el Congreso de la República considerare declarar de urgencia nacional una ley, entonces ésta deberá contar con el voto favorable de las dos terceras partes del total de los diputados al Congreso de la República, es decir mayoría calificada.

Sanción

La sanción es la aceptación que hace el Organismo Ejecutivo de un decreto que ha sido previamente aprobado por el Congreso de la República, por considerar que dicho decreto si se adapta a las necesidades del país. Esta facultad del presidente es realizada con uno o varios ministros de Estado.

Promulgación

La promulgación es la declaración que se hace en virtud de que una ley debe considerarse de observancia obligatoria en el territorio de la república.



Publicación

Es el acto solemne a través del cual el Organismo Ejecutivo ordena que se dé a conocer a la población una ley que ha sido creada por el Congreso de la República en el diario oficial (Diario de Centro América).

Vigencia

La vigencia es el momento en que una ley se convierte de observancia obligatoria para todos los habitantes de la república. La ley deberá contener el Artículo que indique en qué fecha iniciará a tener aplicación.

La Ley del Organismo Judicial, Artículo 6, establece: “La ley empieza a regir ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma amplíe o restrinja dicho plazo. En el cómputo de ese plazo se tomarán en cuenta todos los días.”

Veto



El veto es la facultad que tiene el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República en Consejo de Ministros de no sancionar una ley que ha sido aprobada por el Congreso de la República en virtud de que a su juicio considere que la misma no se encuentra conforme a las necesidades del país y en este caso deberá devolverla al Congreso para que éste reconsidere las observaciones que el Presidente de la República ha realizado sobre la ley vetada.

El veto deberá ser en forma total, ya que la norma constitucional establece la prohibición del veto parcial.

El Congreso de la República está facultado para crear, reformar y derogar leyes de carácter ordinario. La Constitución Política confiere al Congreso de la República facultades para modificar normas de carácter constitucional (aquellas creadas por una Asamblea Nacional Constituyente), sin embargo previo a su reforma el Congreso debe someter a consideración de la Corte de Constitucionalidad dichas modificaciones, en virtud de que este tribunal permanente de jurisdicción privativa e independiente de los tres organismos del Estado, es el encargado de la defensa del orden constitucional y, por lo tanto, si lo juzga conveniente otorgara un dictamen favorable al Congreso y así dichas reformas podrán realizarse dentro del procedimiento legislativo con la característica esencial que en la etapa de discusión esta se llevará en por lo menos tres sesiones y su aprobación deberá contar con el voto favorable de las dos terceras partes de los diputados al Congreso de la República; es decir, mayoría calificada.



Proceso de un proyecto de ley antes de llegar al Congreso de la República:

Elaboración

Para la elaboración de un proyecto de ley, se debe definir con precisión lo que el legislador quiere plasmar en una disposición jurídica. Los objetivos a alcanzar con la nueva ley deben estar bien definidos, identificar y analizar las diferentes tareas y actividades e iniciar un amplio estudio e investigación sobre el tema en particular. Para la elaboración de un proyecto de ley debe redactarse los Artículos congruentes con el resultado de la investigación y de la necesidad que sustenta la elaboración del proyecto de ley, así como ordenarlos técnicamente. La persona que participa en la elaboración de proyectos de ley debe auxiliarse de personas técnico-jurídicas conocedoras en la materia a tratar, ya que facilitará el desenvolvimiento de la investigación y, por lo tanto, ayudará a descifrar cual debe ser el objetivo del proyecto de ley, es decir, determinar cuáles son las deficiencias que se deben regular. Esta regulación debe de tomar en cuenta los resultados de la investigación. Asimismo, es importante hablar públicamente de que existe un proyecto determinado para legislar o modificar una ley vigente. Esta técnica responde a la necesidad de comunicar a la población en general de los cambios que pueden surgir con determinada legislación o bien de la creación de una futura norma para que así estos se manifiesten al respecto, aunque en la práctica lamentablemente esto no sucede.



Nueva ley

Una ley es nueva cuando se legisla sobre aspectos no regulados en el sistema jurídico, o cuando lo que existe es anticuado e inaplicable que resulta necesario derogarlo y normarlo conforme la realidad actual. La elaboración de un proyecto requiere de los siguientes pasos básicos:

Justificación o exposición de motivos: Es la causa, razón o circunstancia, motivo o exposición que lleva y obliga a elaborarlos. Es hacer notar su necesidad, exponiendo las razones del porqué de su creación. La justificación ayuda a que el legislador asimile por que se impulsa o promueve un determinado proyecto de ley. En esto consistiría básicamente la exposición de motivos de un proyecto de ley, precisamente, en los argumentos valiosos que tiene el ponente para presentarla y lo que se espera una vez nazca como ley de la república.

Debe tomarse en cuenta que la exposición de motivos conviene ser lo más concisa o concreta que se pueda, abarcar todo aspecto sin extenderse, para que el pleno pueda conocer todos sus alcances en poco tiempo. La exposición de motivos no es parte de la ley, no es motivo de aprobación y carece de obligatoriedad, es solamente los motivos, la razón por la cual los legisladores se incentivaron a normar cierta actividad, pero puede tomarse en consideración por los tribunales de justicia cuando una ley es



ambigua o contradictoria, para corroborar las verdaderas causas que tuvo el legislador para su aprobación, qué es lo que quiso legislar.

El preámbulo de la ley

“Se denomina preámbulo, en la forma de Derecho, a la parte expositiva que antecede a la normativa de una constitución, ley o reglamento. También puede denominarse exposición de motivos o considerandos. Aunque no existe unanimidad al respecto, existe una corriente más o menos mayoritaria que sostiene que el preámbulo no forma parte de la norma ni es obligatorio, pero es de uso habitual y puede ser utilizado para el análisis o interpretación de la norma.

La razón de ser del preámbulo o exposición de motivos deriva de la necesidad de evitar la arbitrariedad en la sanción de las normas y en la obligación de legislador de exponer las razones que han llevado a su sanción y las finalidades de la misma. Por su naturaleza el preámbulo toma muchas veces la característica de un programa a ser realizado por la norma que le sigue.

Tradicionalmente se ha sostenido que el preámbulo no tiene una validez normativa propiamente dicha. No es de obligado cumplimiento, ni los jueces o tribunales deben



acatarlo como el resto del articulado de la norma. Por ese motivo, el preámbulo da una cierta flexibilidad al legislador, y le permite exponer puntos de vista políticos o coyunturales que en la norma concreta no es posible incluir”³⁷.

Después de haber efectuado una investigación intensa sobre el tema que versará la iniciativa de ley, el preámbulo de la ley comprende los considerádoos, nombre de la ley y el fundamento constitucional y legal que tiene el Congreso para emitir leyes. La parte considerativa, constituye los argumentos concretos y precisos del contenido de la ley que se presenta. Indudablemente los considerádoos del primero al último deben guardar un orden lógico, utilizando el método deductivo, para que el último establezca en sí que es lo que se persigue con la ley. Algunos ponentes tratan de integrar los considerádoos con lo que establecen los cuerpos constitucionales y legales, para que el proyecto esté mejor fundamentado, pero es suficiente con los argumentos o lo dispuesto en las normas jurídicas respectivas, sin indicar el número de Artículo comentado. Si se quiere reformar el Código Penal con respecto a incrementar la pena en ciertos delitos dolosos, puede indicarse que la Constitución Política de la República establece que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, sin especificar el número de Artículo que lo indica. El por tanto, lo constituye el fundamento constitucional que tiene el Congreso de la República para emitir leyes, básicamente es el Artículo 171 literal a) de la Carta Magna, el que lo faculta para decretar, reformar y

³⁷http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/d_constitucional/preambulo-de-una-norma-caracter-normativo-u-orientativo. Guatemala, (17 de octubre de 2014)



derogar leyes, su redacción sería así: en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala. La parte dispositiva, comprende específicamente los Artículos de la ley, la cual pueden estar divididos por títulos, capítulos y secciones, para su mejor comprensión y entendimiento.

Los Artículos de la ley se denomina parte dispositiva, que debe redactarse con un lenguaje adecuado que sea fácil su comprensión, en un orden ascendente y explicativo, utilizando el método deductivo.

Los acápites o epígrafes de los Artículos deben redactarse en letras minúsculas, con negrilla para identificarlos fácilmente; conceptualizando lo que se dispone establecer en la norma específica.

La primera parte o los primeros Artículos deben comprender lo que se pretende crear o establecer. Por ejemplo, si se dispone aprobar un nuevo impuesto debe comprender la naturaleza de la ley, qué clase de licores se gravará, del hecho generador y su base imponible, entre otros. La parte intermedia, debe indicarse quiénes están afectos, unidad de medida y fecha para hacer efectivo el pago, sus exenciones, sujetos pasivos, obligaciones, tarifas, liquidación y su declaración impositiva. Asimismo, el órgano administrativo del impuesto, las sanciones aplicar, el procedimiento administrativo o judicial.



La parte final, se concreta en incluir las disposiciones finales y derogatorias, que comprende los Artículos transitorios (contienen decisiones o medidas cuya aplicación es temporal, eventual o de rápida aplicación), la emisión del reglamento de la ley (designando a la autoridad competente para la elaboración del reglamento que desarrollará de una forma amplia los preceptos ordinarios de la ley, normalmente la creación de un reglamento recae sobre algún ministerio de Estado), de derogatoria (se especifica que leyes concluyen su vigencia al entrar en vigor la nueva ley. Se derogan todas las disposiciones anteriores que contravengan las aprobadas en la nueva ley) y de vigencia (señala si fue aprobada en forma ordinaria o por urgencia nacional y se indica qué día entrará en vigor).

Cuando se trata de emisión de leyes que crean entidades descentralizadas o autónomas se dispone incluir el régimen que normará las relaciones del personal administrativo de la institución.

Modificaciones a una ley existente

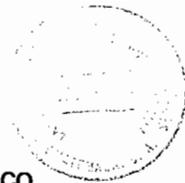
El procedimiento para la modificación de una ley existente es el mismo. Sin embargo se debe de tener en cuenta que las leyes pueden ser modificadas o reformadas únicamente por otras leyes puesto que son de la misma jerarquía, de carácter ordinario.



Modificar una sola palabra de una ley requiere crear otra ley, es decir, hay que elaborar un proyecto de ley, con sus justificaciones, exposición de motivos, considerándolos y, el por tanto, aunque la ley en sí sólo contenga dos Artículos, esto obedece a cumplir debidamente con el procedimiento legislativo. Sin embargo, lo de carácter urgente, lo necesario y lo elemental se debería corregir modificando la ley vigente, en vez de crear una nueva. De esa manera la discusión en el pleno puede ser breve.

Proceso del proyecto en el Congreso de la República

La presentación de una iniciativa de ley se debe de realizar ante la dirección legislativa del Congreso de la República, redactada en forma de decreto, separando la parte considerativa de la dispositiva, incluyendo la exposición de motivos, estudios de naturaleza técnica y demás documentación que justifique la iniciativa de ley. Esta presentación debe de realizarse de dos formas, la primera es de forma escrita, cada una de las hojas que contienen dicha iniciativa deberán ser numeradas y rubricadas por él o los ponentes de la misma; la segunda es de forma digital (a través de discos compactos o disquetes), esto con el objeto de que el proyecto se pueda poner a disponibilidad de todos los diputados al Congreso de la República por los medios electrónicos existentes. Desde el momento de su recepción dicho proyecto será identificado con el número que en su orden le corresponda según el registro que este para el efecto lleve, anotando la fecha y la hora de su recepción.



La dirección legislativa se encuentra en la obligación de introducir al sistema electrónico el formato digital de la iniciativa de ley, con las firmas del o los ponentes.

Presentación al pleno

La iniciativa de una ley se hace del conocimiento al pleno del Congreso a través de la lectura de la exposición de motivos del mismo (por el diputado o diputados ponentes de la misma) y automáticamente se envía a la comisión que le corresponda conocerlo.

Si la iniciativa de ley fue presentada por el Organismo Ejecutivo, podrá presentarse ante el pleno el ministro de Estado respectivo para justificar o explicar la iniciativa. Si la iniciativa de ley hubiese sido presentada por cualquier otro órgano facultado, es decir, que tenga iniciativa de ley, el Presidente del Congreso, con autorización del pleno, podrá invitar a un funcionario de suficiente jerarquía para que haga uso de la palabra al introducirse la iniciativa (como por ejemplo, el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el Presidente del Tribunal Supremo Electoral.) “Lo ideal es que la iniciativa de ley sea presentada al pleno por la comisión de trabajo respectiva.” Esto se logra si las comisiones de trabajo del Congreso efectúan las funciones que le confiere la ley de régimen interior del Congreso de la República.



Informe o dictamen de comisión

El dictamen de una comisión es el producto de su esfuerzo, estudio y resolución sobre una iniciativa de ley o un asunto en particular. Las comisiones deberán presentar a consideración del pleno los informes o dictámenes que les sean requeridos, tomando en consideración que su principal objeto es ilustrarlo con sus conocimientos y los estudios que hayan hecho del asunto.

La comisión respectiva estará integrada por diputados quienes deberán recibir copia del proyecto, a fin de efectuar su respectivo estudio previo a las sesiones de discusión. Deberá investigar la finalidad que se persigue con el proyecto, pudiendo citar a funcionarios o representantes de instituciones del Estado o entidades no gubernamentales, para que conjunta o separadamente lo analicen, o le presenten las consideraciones que estime oportunas, las cuales, si la comisión lo respalda, se incluirán dentro del proyecto de decreto de mérito previo a conocerse en primer debate por el honorable pleno.

La comisión tiene tres opciones:

- Dictaminar favorablemente a la iniciativa, si creen de la conveniencia de legislar sobre el particular.



- Dictaminar desfavorablemente, si consideran que no es conveniente legislar sobre el particular.
- Simplemente archivar el expediente y no pronunciarse sobre este.

Requisitos

El dictamen de una comisión deberá respaldarse con el voto favorable de la mayoría de sus integrantes en un plazo que no excederá de cuarenta y cinco días, adjuntando el proyecto de decreto o resolución que estime pertinente y cuando proceda. Cada integrante deberá suscribir el dictamen en favor o en contra según sus conocimientos o como lo considere conveniente; si no lo hace deberá explicar al pleno el motivo o motivos de su negativa. Si uno o varios integrantes de la comisión no están presentes, podrá suscribirlo la mayoría de los asistentes para no demorar el asunto, con la salvedad que deberá explicar la causa de su presentación sin la mayoría respectiva.

Clasificación

- **Conjuntos:** La ley orgánica contempla que puede emitirse un dictamen por dos o más comisiones. Cuando el pleno o la junta directiva consideren conveniente que la iniciativa de ley, o el asunto en particular, debe ser conocido por dos o más comisiones de



trabajo, éstas se reunirán para estudiarlo, analizarlo y emitir dictamen conjunto. Si por cualquier motivo no reúnen las comisiones o no se ponen de acuerdo en que el dictamen sea favorable o desfavorable, podrán presentarlo como lo estimen, conveniente para que sea el honorable pleno quien decida sobre su trámite ulterior, sea favorable o desfavorable.

- **Favorables:** Los dictámenes emitidos por la comisión de trabajo respectiva se consideran favorables cuando la mayoría de miembros lo suscriben y deciden que el proyecto de decreto prosiga su trámite legislativo de aprobación como ley de la república. Los diputados que no estén de acuerdo con las disposiciones que contenga el dictamen o proyecto de decreto, o la calidad del dictamen (favorable o desfavorable), lo firmarán, dejando constancia de su desacuerdo mediante voto razonado.

- **Negativos o desfavorables:** Se consideran dictámenes desfavorables aquellos emitidos por la comisión respectiva y son suscritos por la mayoría de sus miembros, conscientes que el proyecto de iniciativa no es conveniente para el país, o por estar regulado en otras materias, entre otros aspectos de importancia. Si el pleno aprueba el dictamen negativo se entenderá que la iniciativa de ley será desechada y se mandará a archivar. Caso contrario sucede cuando es improbadado, puesto que indicará que la comisión dictaminadora tendrá que volver a estudiar la iniciativa, salvo que se dispusiere por el pleno remitirla a otra comisión de trabajo.



- **Defectuosos:** El pleno, por la mayoría absoluta de diputados, podrá disponer que un proyecto de decreto, o asunto en particular, que fue objeto de estudio y dictamen por las comisiones de trabajo, regrese a la misma o diferente comisión, con la finalidad de ampliar el dictamen o se sujete a nuevo estudio, según corresponda.

Lo defectuoso de un dictamen puede interpretarse que no es completo, que no se recabó la información necesaria, se considere conveniente recabar opinión de otra u otras comisiones, o se hubieren aprobado al proyecto de decreto por más del treinta por ciento de enmiendas de curul sin ser adoptadas por la comisión dictaminadora.

- **Caso especial:** Los dictámenes son suscritos por la mayoría de integrantes de la comisión de trabajo correspondiente; no obstante, puede darse el caso que uno o varios diputados que la integran están ausentes y la comisión no tenga la mayoría para aprobarlo, motivo por el cual la Ley Orgánica del Organismo Legislativo indica que la mayoría de los presentes podrán suscribirlo con el fin de no demorar su trámite, explicando al pleno la razón o razones que tuvieron para suscribirlo de esa forma, para que se resuelva lo procedente.

Dispensa de dictamen



Las iniciativas de ley pueden dispensarse del estudio de comisión si así lo dispone el pleno con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados, a solicitud de uno o más diputados a través de moción privilegiada que se pondrá a discusión sin demora alguna.

La Ley Orgánica del Organismo Legislativo, no establece en qué momento puede solicitar la dispensa de dictamen de una iniciativa de ley, misma que podrá ser al momento de la presentación o cuando esté en comisión para su estudio y dictamen.

Urgencia nacional

La declaratoria de urgencia nacional implica la dispensa de dictamen de comisión, y puede solicitarlo a través de moción privilegiada cualquier diputado, debiendo ponerse a discusión inmediatamente.

Para su aprobación se requiere el voto afirmativo de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso. Si la moción privilegiada es aprobada se someterá a discusión el proyecto de decreto en un solo debate dispensándose los dos primeros. Aprobado en su único debate, proseguirá su trámite con la discusión y aprobación por Artículos y redacción final, hasta convertirse en ley de la república.



Los tres debates

La Constitución Política de La República de Guatemala, en el Artículo 176 establece lo siguiente: “Presentación y discusión. Presentado para su trámite un proyecto de ley, se observará el procedimiento que prescribe la Ley Orgánica y de Régimen Interior del Organismo Legislativo. Se pondrá a discusión en tres sesiones celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutido en la tercera sesión. Se exceptúan aquellos casos que el Congreso declare de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que lo integran.”

Con 48 horas de anticipación a que el pleno conozca un dictamen y proyecto de decreto en su primer debate, deberán repartirse copias a los diputados, para que conozcan su contenido y los alcances legales.

En el primer debate, se lee el proyecto en su totalidad y se pone a discusión de igual forma su totalidad, deliberándose sobre la constitucionalidad, importancia, conveniencia y oportunidad del proyecto pero en esta sesión no se efectúa ningún tipo de votación.

En el segundo debate, el procedimiento es exactamente igual. Sin embargo, se acostumbra a pedir que se omita la lectura material del proyecto, esto con el objeto de



ganar tiempo, a través de una moción privilegiada (esta se lleva a cabo cuando un diputado dentro del transcurso de una sesión plenaria, solicita la palabra y expresa que quiere presentar una moción privilegiada y procede a referirse directamente a la misma; esta moción tiene como efecto alterar el orden del día y su objeto puede ser una proposición de declaratoria de urgencia nacional ó bien el retorno a comisión de un dictamen o dar por terminada la sesión, entre otras incidencias). Luego se pone a discusión el proyecto en su totalidad. Esta vez tampoco se vota.

En el tercer debate, el proyecto se discute en su totalidad, pero esta vez se procede a efectuar la votación sobre la conveniencia o inconveniencia de la aprobación del proyecto; si el voto es afirmativo se entenderá que se continuará con la discusión por Artículos y redacción final. El voto negativo al proyecto lo desecha y se manda a archivar. Así se cumple el mandato constitucional de discutir un proyecto de ley en tres sesiones.

No obstante lo anterior, la excepción a este procedimiento es cuando un proyecto o iniciativa se declara *de* urgencia nacional, con el voto de las dos terceras partes del Congreso. Entonces se hará una única lectura y se hará constar que fue declarado de urgencia nacional, por las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República, poniéndolo a final de los Artículos.



Consulta facultativa

En cualquiera de los debates, cinco diputados podrán proponer al pleno que se recabe la opinión de la Corte de Constitucionalidad sobre la constitucionalidad de los tratados, convenios o proyectos de leyes en discusión, la que deberá ser aprobada mediante el voto de la mayoría de los diputados que integran el Congreso. Si la propuesta es aprobada, el debate se suspenderá hasta que no se haya recibido la opinión solicitada. Si transcurridos sesenta días no se hubiere recibido, el pleno resolverá si se continúa con el trámite de la ley.

Consulta obligatoria

Si la discusión en tercer debate se debe a un proyecto de decreto que disponga reformar leyes de carácter constitucional, después de tenerlo por suficientemente discutido, deberá recabarse la opinión favorable de la Corte de Constitucionalidad.

Igualmente sucederá con las enmiendas que se presenten a los Artículos del proyecto, para que la Corte de Constitucionalidad las conozca y presente su opinión favorable.

Casos especiales



Existen normas de rango constitucional que requieren para su aprobación el voto afirmativo de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República. Asimismo, necesitan mayoría calificada para crear o suprimir entidades autónomas o descentralizadas. En mayo del año dos mil dos, la Corte de Constitucionalidad dictó una resolución indicando que se necesita esta mayoría para modificar las disposiciones jurídicas que norman o rigen a entidades descentralizadas o autónomas.

Por artículos

Aprobado un proyecto de decreto en su tercer debate, significa que debe seguir su trámite de discusión y aprobación por Artículos y redacción final. Los proyectos simples de decreto pueden discutirse y votarse Artículo por Artículo, donde el diputado podrá discutir su conveniencia, y presentar enmiendas sobre su contenido.

La Comisión Dictaminadora podrá hacer suya las propuestas (enmiendas de curul) que hagan los diputados, o presentar las que estime convenientes, caso en el cual pasarán a formar parte del dictamen. Si un proyecto de decreto es objeto de enmiendas por más del treinta por ciento, regresará a la comisión para nuevo estudio y dictamen. Sin embargo, la comisión dictaminadora podrá hacerlas suyas, por lo que pasarán a formar parte del dictamen y se tendrán como válidas. Leído el Artículo y presentada la o las



enmiendas respectivas, la presidencia pondrá a discusión el Artículo y las enmiendas.

Agotada la discusión se votará en su orden: primero por las enmiendas y luego por el Artículo. Si son varias las enmiendas se debe tener presente su orden de votación.

Enmiendas o cambios

La Ley Orgánica del Organismo Legislativo, otorga la facultad a los diputados de presentar enmiendas por supresión (puede ser parcial o total), sustitución (la que puede ser parcial o total) y por adición. Está prohibido presentar enmiendas cuya finalidad sea meramente gramatical, que no tiendan a cambiar su contenido.

La votación para las enmiendas se realiza en el siguiente orden:

Por supresión

La enmienda por supresión, se presenta con la intención de suprimir o quitar una palabra, frase, un párrafo del Artículo o el Artículo completo. Puede ser parcial o total, según lo que se suprime.



Por sustitución

La enmienda por sustitución, es la que pide sustituir una palabra por otra; una frase por otra; un párrafo por otro o, incluso, un Artículo por otro. Esto la hace parcial o total, según el caso.

Por adición

La enmienda por adición, es aquella que solo agrega una palabra, frase o uno, dos o tres párrafos al Artículo.

Casos especiales:

La Ley Orgánica establece que cuando un proyecto de ley conste de títulos, capítulos u otras secciones comprensivas de diferentes Artículos, se discutirá y votará primero en su totalidad cada una de estas grandes divisiones. Si no se discute y vota en esa forma, se entrará a discutir cada uno de los Artículos en particular.



Si se adopta por discutirse en estas grandes divisiones, las enmiendas serán presentadas a los Artículos que comprendan el título, capítulo o sección respectiva.

Preámbulo

Después de aprobarse los Artículos que comprende el proyecto, debe leerse el preámbulo que lo integra la parte considerativa, el fundamento constitucional o legal y el nombre de la ley.

El proceso de un proyecto de ley, después de ser aprobado por el Congreso de la República:

Redacción final

Una vez el proyecto de ley ha agotado las tres sesiones y por Artículos ha sido aprobado, el pleno deberá aprobarlo en su redacción final. La redacción final del proyecto de ley se hará en la misma sesión o en las dos inmediatas siguientes, salvo los declarados de urgencia nacional que se harán en la misma sesión.



En este paso el proyecto se leerá completo, desde el preámbulo hasta el último de sus Artículos, con todas las enmiendas aprobadas incluidas, con el propósito de discutirlo otra vez. Aprobado el último debate pasará a constituir un decreto, al que se le asigna un número correlativo seguido del año en que se emite, esto tiene su fundamento legal en el Artículo 1 del Decreto Número 1816 del Congreso de la República, de fecha 13 de diciembre de 1968, que establece que a partir del primero de enero de mil novecientos sesenta y nueve, tanto los decretos que emita el Congreso, como los decretos y acuerdos que contengan disposiciones reglamentarias o de observancia general del Ejecutivo y los acuerdos del Organismo Judicial que contengan disposiciones de esa índole, deberán ser numerados del uno en adelante en cada año calendario y al número correlativo que corresponda a tales disposiciones se agregarán, separadas por un guión, las dos últimas cifras correspondientes al año en que se emitan; de la misma manera el Artículo 128 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo establece que la numeración correlativa de los decretos será de forma anual y se iniciara con el número uno seguida un guión y los números del año en que hayan sido aprobados.

En conclusión, primero se aprueba el texto de la ley y luego el preámbulo, es decir, los considerádoos y el por tanto. Los diputados interesados en la discusión, deben estar atentos a que no se haya cambiado ni suprimido una sola palabra.

Recurso de revisión



Los proyectos que hayan sido leídos en su redacción final, y cuando ya estén suficientemente discutidos, quince o más diputados podrán proponer solicitudes de su revisión al contenido, con la finalidad de poder modificar uno o varios Artículos.

Si es aprobada por el pleno la solicitud, el Presidente señalará el día y la hora para conocer el fondo de revisión. Cumplido este requisito, la secretaría procederá con la lectura del fondo el cual se pondrá a discusión. Aprobado, se votará en su redacción final y pasará a formar parte de la ley.

Comisión de estilo

Toda ley, una vez aprobada por el pleno del Congreso de la República, tienen que pasar a esta comisión, la cual tiene como función corregir o redactar en forma apropiada el texto, dándole la construcción gramatical más adecuada, antes de enviarla al Ejecutivo para su sanción y promulgación.

La comisión de estilo, está integrada por los miembros de la comisión de régimen interior, la cual a su vez está conformada por los miembros de la junta directiva del Congreso. Los cambios que esta comisión pudiere hacer al texto de una ley serán puramente de estilo y forma, pero nunca de fondo, puesto que de hacerlo de esta forma estarían vulnerando la aprobación del pleno del Congreso de la República quien representa la autoridad superior jerarquía del Organismo Legislativo.



Copias

Previamente a enviar el decreto aprobado al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación, y de haberlo examinado la comisión de estilo, la presidencia del Congreso lo hará de conocimiento a todos los diputados a través de correos electrónicos y medios magnéticos (diskettes, discos compactos, entre otros) y si no recibe ninguna observación dentro de los cinco días siguientes, se entenderá que no hay objeción y lo enviará al Ejecutivo para que continúe su trámite constitucional y nazca como ley de la república o sea vetado por el Presidente de la República en consejo de ministros.

Sanción y promulgación

La Constitución Política de la República, establece en el Artículo 177 lo siguiente: “Aprobación, sanción y promulgación: Aprobado un proyecto de ley, la Junta Directiva del Congreso de la República, en un plazo no mayor de diez días, lo enviará al Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.”



La sanción

Recibido el decreto en el Organismo Ejecutivo, por conducto de la secretaría general de la presidencia, luego de su estudio y análisis el Presidente de la República puede sancionarlo, vetarlo o asumir una actitud pasiva al respecto.

La sanción, es el acto a través del cual el Jefe del Estado (Presidente de la República) confirma una ley. La promulgación y la publicación de una ley resultan ser lo mismo: Publicar formalmente una ley, a fin de que sea cumplida y hecha cumplir como obligatoria, y para que se divulgue y propague entre el público, para que todo mundo se entere. La sanción debe de hacerse dentro del plazo de quince días hábiles desde su recepción y mandarlo a publicar en el diario oficial, que en Guatemala se llama “Diario de Centro América”.

La promulgación

“Es un acto formal y solemne, realizado por el jefe de Estado, a través del cual se atestigua la existencia de una ley, a la vez que ordena hacer cumplir dicha promulgación, dándole a la misma fuerza ejecutiva y carácter imperativo. A su vez, la publicación es el acto consistente en dar conocimiento público del contenido de la ley, u otra norma jurídica, a la ciudadanía. En la actualidad, en la mayoría de



los sistemas jurídicos, se realiza la distinción conceptual entre "promulgación" y "publicación". Sin embargo, en el pasado tales términos eran considerados sinónimos."

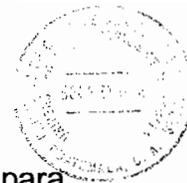
38

El término promulgación es definido como la solemne publicación de una cosa, divulgación, propagación. La autorización formal de una ley por el Jefe de Estado, para su total conocimiento y cumplimiento. Así como constituye un principio jurídico que las leyes se consideran conocidas por todos y que en consecuencia obligan, antecedente lógico de ello es que han de ser publicadas para tener noticia de ellas, y que a la publicación de las leyes ha de preceder el acto solemne de convalidarlas con la expresión máxima del poder público.

El veto

El veto, es la facultad o el derecho que le asiste al Presidente de la República de no aprobar o de no estar de acuerdo con una ley. El presidente, después de haber recibido la ley, cuenta con quince días hábiles para devolverlo al Congreso, con las observaciones que estime pertinentes. Si el Congreso está de acuerdo con los argumentos del presidente, mandará que se archive la ley vetada, pero si no lo está

³⁸http://es.wikipedia.org/wiki/Promulgaci%C3%B3n_y_publicaci%C3%B3n. Guatemala, (15 de enero de 2015)

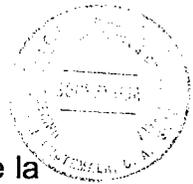


podrá ordenar que se publique aún en contra de la voluntad del presidente, pero para esto necesita el voto de dos tercios del total de diputados.

Explicándolo de una forma más detallada, el procedimiento que se llevaría en este caso, sería el siguiente: Que el Congreso de la República rechace el veto requiriéndose para esto la mayoría de al menos dos terceras partes de diputados. Si el Congreso rechaza el veto, el Ejecutivo estará obligado a sancionarlo y promulgarlo dentro de un plazo de ocho días o en su defecto se hará cargo de ordenar la publicación la junta directiva del Organismo Legislativo. Esto se conoce como primacía legislativa según el Artículo 179 de la Carta Magna.

La reconsideración del decreto, en cuyo caso se remitiría a una comisión para que ésta emita un nuevo dictamen, si dicho dictamen fuese favorable se seguirá el mismo procedimiento para la formación de un nuevo decreto. Para que esta ratificación del decreto sea válida es necesario el voto favorable de las dos terceras partes del total de diputados, esto de acuerdo al Artículo 132 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo.

Sin embargo, pudiese ser el caso que el presidente no se pronunciara sobre el decreto, por lo que corresponde al Congreso darlo por sancionado y mandarlo a publicar dentro

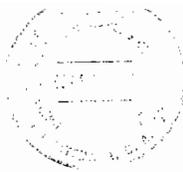


del plazo de ocho días hábiles, esto de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 178 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Publicación y vigencia

Lógicamente para que el proceso de formación y sanción de la ley obtenga validez formal y la nueva ley adquiriera el carácter de obligatoriedad es necesario que esta sea publicada bajo la autorización del órgano competente y según la Constitución Política de la República de Guatemala, el medio oficial para la publicación de la ley es el Diario de Centro América (diario oficial), el cual se constituye así como el vocero del Estado. Es la *vocatio legis*, el tiempo que tiene la ciudadanía de conocer la ley para su aplicación imperativa y general.

El decreto puede contener el plazo para su vigencia o de lo contrario esta empezará después de los ocho días de su publicación en el diario oficial (Diario de Centroamérica) de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 180 de La Constitución Política de la República de Guatemala. El plazo de ocho días debe entenderse que serán, contando los días hábiles e inhábiles.



Al efecto, la Ley del Organismo Judicial establece que la ley empieza a regir ocho días después de su publicación en el Diario Oficial, a menos que la misma amplíe o restrinja dicho plazo. En el cómputo de ese plazo se tomarán en cuenta todos los días.

El Artículo 133 de la Ley orgánica del Organismo Legislativo señala que la publicación del decreto por el Congreso, se dará en los casos en que el Ejecutivo no sancione y promulgue un decreto ni lo vete, transcurridos los plazos que señala la Constitución Política de la República, el Congreso ordenará su publicación en un plazo que no exceda de tres días para que surta efectos de ley, se pondrá a discusión, votación y en una sola lectura ante el pleno del Congreso.

En conclusión, la vigencia de una ley se refiere al periodo de vida que esta tendrá dentro del ordenamiento jurídico, y por lo tanto se entiende que se extenderá hasta que esta sea derogada por ley posterior, por declaración expresa una nueva ley, por declaración de inconstitucionalidad, dictada en sentencia firme por la Corte de Constitucionalidad.

Medios de divulgación de la ley

El Diario de Centro América es el medio de divulgación oficial, quiere decir que es éste el único medio a través del cual la publicación de las leyes puede producir efectos



jurídicos, lo que implica que la publicación de las mismas en cualquier otro medio de divulgación no adquiera la efectividad ni eficacia de producir efectos legales, sino que únicamente serviría de publicidad y otro medio de divulgación para darla a conocer.

CAPÍTULO V

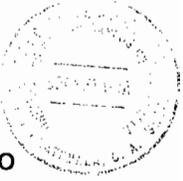


5. Falta de pago de prestaciones laborales.

5.1. Análisis de la determinación de las personas para hacer valer sus derechos laborales

Debe entenderse la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, de lo que surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa, y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso. Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En este medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley. (Artículo 8º del Código Civil).



La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Capacidad procesal en trabajo: De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales se encuentra lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

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

Las capacidades específicas a que alude el Artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las persona que actúa como trabajador. El referido Artículo 31 del Código de Trabajo, se complementa con lo que prescribe el Artículo 280 del mismo instrumento legal.



La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger los derechos de los mismos.

5.2. Propuesta en materia penal de certificación de conductor por la negación de pago de prestaciones laborales

En el presente trabajo se hacen planteamientos respecto a las necesidades y limitaciones que sufre el sector de trabajadores y la negativa del pago de sus prestaciones laborales aún cuando exista resolución judicial.

Los objetivos se centraron en establecer que no existen las garantías procesales, ni los medios coercitivos adecuados, para lograr el pago obligatorio de las prestaciones que se deriven de una relación laboral.

Con el objeto de contribuir en una mínima parte con el derecho, se estima que es necesario estudiar a profundidad el derecho del trabajo, específicamente en su parte adjetiva, y para que quienes lo aplican, como lo son los jueces del ramo laboral, litigantes y autoridades administrativas de trabajo, que tengan un mecanismo más elemental para obtener mejores y seguros resultados al aplicar el derecho



correctamente y dar cumplimiento a la anhelada justicia social que todos percibimos, y que se nos da como garantía constitucional.

No se pretende con el resultado de la investigación perjudicar a la parte más poderosa económicamente como lo es el patrono, porque algunos partirán con esa idea al darle lectura, sino simplemente que al aplicar la ley se reconozca objetivamente el derecho que tiene el trabajador, que es quien exige el cumplimiento efectivo de las garantías del mismo, específicamente la tutelaridad, que es una característica importante del derecho laboral. Y, con el fin de que se cumplan las garantías que consagra la Constitución Política de la República como lo es la justicia social.

En nuestro medio la norma laboral no es tan rigurosa como la norma penal, entre otros, y da lugar a que las partes involucradas se desobliguen fácilmente sin que tengan que cumplir coactivamente, y en donde la parte más afectada tenga que ser el trabajador por ser la parte más débil.

Por tal razón se considera que el estudio de este tema no debería quedarse en una simple lectura, sino que debe ser analizado y adaptarlo a la realidad social en la que nos encontramos para fortalecer nuestro derecho y este sea cumplido a cabalidad en todas sus instituciones.



Para que el derecho laboral, se aplique adecuadamente resulta necesario conocerlo en sus debilidades y necesidades, con el objeto de realizar reformas a la jurisdicción privativa del trabajo, incluyendo en las reformas la certificación de lo conducente por la negación del pago de prestaciones laborales, ordenadas en sentencia firme, logrando así el justo cumplimiento del derecho a quien le asiste.

5.3. El proceso ordinario laboral, jurisdicción y competencia de los tribunales de trabajo y previsión social

César Landelino Franco López establece que: "El juicio oral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por lo que puede considerarse que su naturaleza ordinaria deviene de la observancia de los trámites y solemnidades normados para que se pueda controvertir detenidamente los derechos de los litigantes después de la discusión y examen de los mismos. Asimismo se establece que es ordinario puesto que se encuentra regulado como la vía normal y general por la que deben ventilarse todos los procesos de naturaleza laboral."³⁹

También es factible considerarlo como un típico proceso de conocimiento debido a que su fin es la obtención de la declaración de voluntad y consecuencias jurídicas por parte

³⁹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.



del juez de trabajo y previsión social, las cuales serán eficaces con carácter ejecutable al momento del cumplimiento de la sentencia. Se puede establecer que el juicio ordinario de trabajo es un proceso de cognición puesto que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

Entre las condiciones indispensables para el trabajo se encuentra el efectivo cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y la efectividad de las normas legales que se relacionan con los aspectos relacionados con la irrenunciabilidad de los derechos laborales al comienzo de la relación de trabajo, el salario mínimo, la salud; la protección de la maternidad y la seguridad laboral.

La legislación laboral tiene que combinar la protección de la parte débil de la relación de trabajo con la adaptación a las particulares condiciones sociales y económicas del país.

5.4. Mecanismos institucionales para el cumplimiento de las normas laborales

Puede afirmarse que existen tres mecanismos institucionales para el mejoramiento del adecuado cumplimiento de las normas laborales, y muy especialmente, en lo relacionado con el respeto de los derechos fundamentales.



a. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Previsión Social

Es fundamental la desconcentración y el incremento de los servicios de inspección laboral encargados de fortalecer la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y de aquellas que se derivan de los convenios internacionales de trabajo ratificados por la sociedad guatemalteca. Es fundamental el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y Previsión Social debido a que en la actualidad existe una fuerte debilidad en lo relativo a la organización y capacidad administrativa, a la falta de planes y programas laborales y de un sistema efectivo de la calidad del trabajo de inspección, falta de imparcialidad en la labor de inspección, falta de homogeneidad en los criterios de actuación de los inspectores, falta de acciones sistemáticas en materia de capacitación y actualización profesional del personal encargado de la inspección, insuficiencia en materia de equipo informático y de oficina, de medios de transporte, de suministros y de la infraestructura básica de apoyo; y de las deficiencias en materia de información estadística oportuna y confiable.

b. Diálogo social

Para que exista un adecuado diálogo social se tiene que profundizar en una democracia funcional, real y participativa, el proceso de desarrollo económico y social, el cual tiene que ser democrático y participativo y abarcar los siguientes aspectos:



- Concertación y diálogo entre los agentes del desarrollo socioeconómico;
- Concertación entre los agentes del desarrollo socioeconómico y las instancias del

Estado en la formulación y aplicación de las acciones y estrategias de desarrollo.

Para que exista una concertación y diálogo en el ámbito de las empresas, el instrumento adecuado tiene que ser la negociación colectiva, lo cual tiene como condición previa el ejercicio del derecho de sindicación realizada a través de los trabajadores.

Para que el diálogo cuente con éxito, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen que cumplir con un reconocimiento del legítimo derecho para la existencia de la otra parte y de la necesidad de coexistir con ella; el reconocimiento de los intereses de la otra parte y de la legitimidad con la cual cuentan; el reconocimiento de la conveniencia y de la necesidad de alcanzar acuerdos a través de concesiones recíprocas; así como el respeto por los acuerdos alcanzados. También se tiene que fortalecer la capacidad para jugar un papel propositivo e imparcial dentro del proceso de diálogo.



b. Justicia laboral cumplida y eficaz

“Es deber del Estado asegurar la justicia a los integrantes de la comunidad”⁴⁰

Entre las grandes debilidades estructurales del Estado guatemalteco se encuentra la necesidad de fortalecer el sistema de administración de justicia, el cual es uno de los servicios esenciales del país. Dicho sistema, y dentro del mismo, la marcha de los procesos judiciales cuenta con fallas y deficiencias.

En la mayoría de los casos laborales no se lleva a cabo una reseña de los hechos y en la resolución no se hace un extracto de los medios probatorios aportados. También existen bastantes casos con pruebas insuficientes y casos en los cuales los criterios no son los apropiados.

5.5. La justicia laboral en Guatemala

Actualmente existen aspectos negativos que no permiten la justicia laboral como los son la tasa elevada de desempleo, el incremento del empleo de mala calidad, la

⁴⁰<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-030-05.htm>. Guatemala, (15 de enero de 2015)



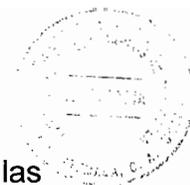
precariedad del empleo asalariado, los cuales contribuyen a generar una situación que se caracteriza por la inestabilidad e inseguridad laboral y por la creciente desigualdad entre la población que trabaja en Guatemala.

Procesos largos, corrupción, impunidad y tráfico de influencias, son algunos obstáculos que impiden a los trabajadores el acceso a la justicia y sobre todo cuando la ley es inoperante para exigir el pago de prestaciones laborales por parte del patrono, violentándose plenamente todas las normas que garantizan los derechos laborales en Guatemala.

5.6. Ineficiencia de los tribunales de trabajo para asegurar una justicia laboral pronta y cumplida en Guatemala

Una sana conciencia objetiva permite la afirmación de que en el caso de que la jurisdicción no se configure mediante el cumplimiento de sus principios fundamentales, entonces todo el resto del desenvolvimiento viene a ser completamente insustancial. “El pilar fundamental de todos los procedimientos que utiliza la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social se encuentra constituido por la interacción de tres principios fundamentales como lo son la inmediación, la oralidad y el impulso de oficio.”⁴¹

⁴¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral y legislación iberoamericana**. Pág. 16.



La manera en la cual el derecho positivo se encarga de regular la ejecución de las sentencias laborales, es fundamentalmente para asegurar de que su cumplimiento sea realmente efectivo, contribuyendo de esa forma a que se cuente con la debida confianza en el ordenamiento jurídico laboral vigente en Guatemala. Las decisiones judiciales no se cumplirían de manera inmediata y las obligaciones contractuales quedarían libradas solamente al acatamiento voluntario si no se garantizara el debido cumplimiento de las normas vigentes en Guatemala.

“Por ejecución se entiende al acto procesal por excelencia que es la sentencia. La ejecución, como fase posterior a la de conocimiento es el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena.”⁴²

Es fundamental para la sociedad guatemalteca superar las causas que han determinado la ineficiencia de los tribunales de trabajo para garantizar una justicia laboral pronta y cumplida mediante que los juzgadores efectivamente ejerzan su autoridad para la adecuada aceleración de los trámites de los procesos, lo cual determina que los plazos para las resoluciones y las notificaciones se cumplan y no se extiendan de manera escandalosa, así como de que las audiencias de prueba se lleven a cabo de manera arbitraria respetando todos los requerimientos de concentración regulados en la legislación laboral vigente en Guatemala.

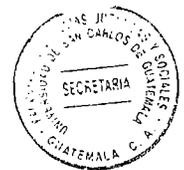
⁴² Couture, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág. 238.





CONCLUSIONES

1. El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, contiene una serie de elementos protectores del trabajador; pero la realidad económica y social de los trabajadores, no permite a los mismos poder optar a mejores opciones laborales, debido al desconocimiento de la misma legislación guatemalteca, o a los grados de necesidad en la cual se encuentran, que no les permiten hacer valer sus derechos.
2. El proceso ordinario laboral, es el único mecanismo por el cual se puede determinar responsabilidad al patrono y el cumplimiento de sus obligaciones; pero no existe coercibilidad de las normas laborales, para exigir al patrono el cumplimiento de las prestaciones laborales.
3. No existe dentro del contexto legislativo, una norma penal específica que sancione a los patronos, por no cumplir con el pago de las prestaciones laborales.



RECOMENDACIONES



1. El Estado de Guatemala a través de los Organismos Ejecutivo, Judicial y Legislativo, deben formular políticas que permitan desarrollar mecanismos, para mejorar la actitud positiva de los funcionarios y empleados públicos, para enfrentar y tratar las violaciones laborales de las personas empleadas en Guatemala; garantizando con ello el pleno cumplimiento de la legislación laboral.
2. La clase trabajadora debe instar a la Universidad de San Carlos de Guatemala, o las instituciones que tengan iniciativa de ley, para crear una ley penal que permita sancionar a los empleadores que no cumplan con el pago de las prestaciones laborales, luego de agotado el proceso laboral respectivo.
3. El Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo, debe crear una sección de información y orientación a la clase trabajadora, para que conozca sus derechos laborales.



BIBLIOGRAFÍA



ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal.** [www.bnm.me.gov.ar.catalogos.libros.#1 de 7](http://www.bnm.me.gov.ar/catalogos/libros.#1_de_7). Guatemala, (14 de octubre de 2014)

BARAN TZAY, Pedro, et. al. **Normativa laboral y obstáculos jurídicos políticos, económicos y culturales en Guatemala.** 2ª. Edición. CALDH. San José, Costa Rica: Ed. Aseprola, 2004.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. S.R.L. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.

CARNELUTTI, Francescoi. **Estudios de derecho procesal.** Volumen I y II, Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1952.

Colección Anti-flexibilidad, número 1. **Derechos laborales básicos en Guatemala.** 2ª Edición. San José, Costa Rica: Ed. Aseprola, 2004.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Vol.1.Ed. Thomson Reuters Puntotex, 2010.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 4ª. Edición. Mexico, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1977.



DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Compendio de derecho procesal**. Tomo I, Bogotá, Colombia: Ed. ABC, 1978

Editorial Océano. **Sistemas método integral. Diccionario enciclopédico**. Barcelona, España: Ed. Océano, 1999

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. estudiantil Fénix, 2004.

GOMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**. Perú: Ed. San Marcos, 1998.

GRONDA RAMÍREZ. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: 1940

<http://conciliación.gov.co/portal/conciliación>. Guatemala, (14 de octubre de 2014)

<http://es.wikipedia.org/wiki/procedimiento> legislativo en Guatemala. Guatemala, 17 de octubre de 2014.

http://es.wikipedia.org/wiki/Promulgaci%C3%B3n_y_publicacio%. Guatemala, (15 de enero de 2015).

<http://www.cidh.org/country:ep/.../cap.10htm>. Guatemala, (14 de octubre de 2014)



<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-030-05.thm>. Guatemala, (15 de enero de 2015).

<http://www.encyclopedia-jurídica.biz14.com/d/accion.htm>. Guatemala, (14 de octubre de 2014)

[https://www.google.com.gt/definición de derecho laboral](https://www.google.com.gt/definición+de+derecho+laboral). Guatemala, (17 de octubre de 2014).

[http://www.google.mmonografias.com.derecho.Rafael Alfonso Guzman](http://www.google.mmonografias.com.derecho.Rafael+Alfonso+Guzman). Guatemala, (12 de octubre de 2014).

<http://www.jurídicas.Unam.mx/pública/rev/cconst/cont/5/cvc/10.htm>. Guatemala, (17 de octubre de 2014)

[http://www.legaltoday.com/practica-jurídica/publico/do constitucional/preambulo+de-una-norma-caracter-normativo-U-orientativo](http://www.legaltoday.com/practica-jurídica/publico/do+constitucional/preambulo+de+una+norma+caracter+normativo+U+orientativo). Guatemala, 17 de octubre de 2014.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales. Ed. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1983.

PEREIRA OROZCO, Alberto. et al. Derecho constitucional. 2ª. Edición. Guatemala: Ed. De Pereira, 2005.



PIC, Paul. *Traité élémentaire de législation industrielle*. 5a. Edición. Francia : Ed. Rosseau, 1925.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1978.

SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo, antecedentes y comentarios**. Lima, Perú: Ed. Talleres Gráficos Impredisa, 1996

VILLALTA, Ludwin. **Principios derechos y garantías estructurales en el proceso penal**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003

WALKER LINARES, Francisco. **Nociones elementales del derecho de trabajo**. Edición Jurídica. Santiago, Chile: Ed. Santiago de Chile, 1973

www.google.com.gt/redussacunuc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html
Guatemala, (14 de octubre de 2014).

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 17-73, 1973.



Código Procesal Penal. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 51-92, 1994

Ley Orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 325- 2001.