

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



**EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA
PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR LO CONDUCENTE EN CONTRA DEL PATRONO**

EDIN RODOLFO IZAGUIRRE PAREDES

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

**EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA
PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR LO CONDUCENTE EN CONTRA DEL PATRONO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

EDIN RODOLFO IZAGUIRRE PAREDES

Previo a conferírsele el grado académico de

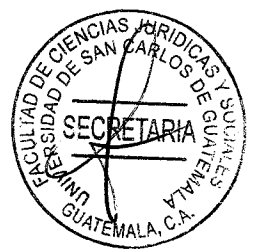
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, MARZO DE 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmientos Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

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



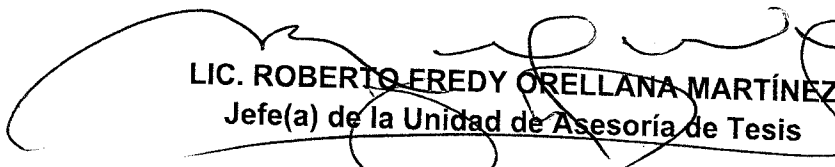
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 04 de febrero de 2019.

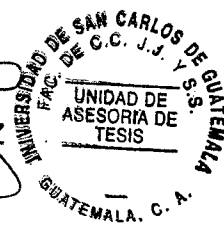
Atentamente pase al (a) Profesional, HÉCTOR INDALECIO RODRÍGUEZ FAJARDO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
EDIN RODOLFO IZAGUIRRE PAREDES, con carné 8110028,
 intitulado EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR
 LO CONDUCENTE EN CONTRA DEL PATRONO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

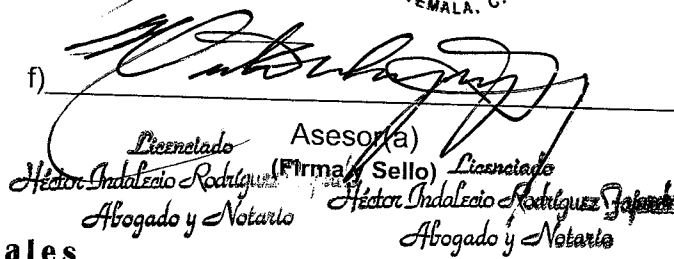
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 11 / 02 / 2019.

f) 
 Licenciado Asesor(a) (Firma y Sello) Licenciado
 Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo
 Abogado y Notario Abogado y Notario



LIC. HÉCTOR INDALECIO RODRÍGUEZ FAJARDO
ABOGADO Y NOTARIO

colegiado número 7759
17 CALLE 31-23 ZONA 7, COLONIA VILLA LINDA II, CIUDAD DE GUATEMALA
e-mail: iusfacti@yahoo.com / móvil: 5518-3775



Guatemala, 5 de junio de 2021



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Jefa de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

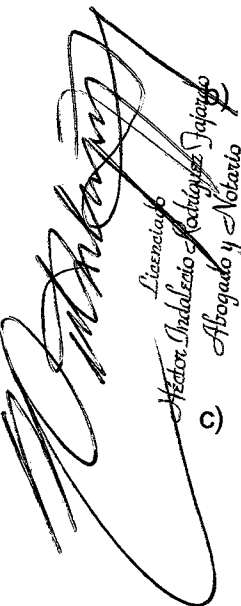
Señora Jefe de la Unidad de Tesis:

Le informo que procedí a la revisión de la tesis del bachiller Edin Rodolfo Izaguirre Paredes que se intitula: **“EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR LO CONDUCENTE EN CONTRA DEL PATRONO”**, a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico, lo cual fundamento a partir de los siguientes aspectos:

- a) La investigación se realizó tomando en cuenta los criterios fundamentales del método científico y la técnica jurídica que sirvieron para exponer los elementos que determinan los aspectos jurídicos que informan el derecho procesal del trabajo y sus particularidades.

Además, el sustentante llevó a cabo una adecuada aplicación de los procedimientos o métodos lógicos, comenzando con el analítico, el cual dio a conocer los elementos que configuran el derecho procesal del trabajo; luego el sintético, con el cual determinó lo relativo al procedimiento ordinario laboral y la importancia del mismo para el trabajador. En la recopilación de la información doctrinaria y legal de actualidad sobre el tema de los procesos laborales, el bachiller Edin Rodolfo Izaguirre Paredes utilizó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental.

- c) La redacción utilizada por el ponente para elaborar el informe final de tesis, evidencia el conocimiento del lenguaje jurídico propio del derecho laboral, del proceso ordinario laboral y el procedimiento que conlleva la ejecución de sentencias laborales, así como de los elementos doctrinarios que le dan sentido a la jurisdicción laboral, especialmente lo relativo a la tutelaridad del proceso en favor de los trabajadores, sin obviar que los patronos también tienen derechos, pero respetando el principio pro operario, el cual es el fundamento del derecho laboral Guatemalteco, tanto sustantivo como adjetivo.


Licenciado
Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo
Abogado y Notario

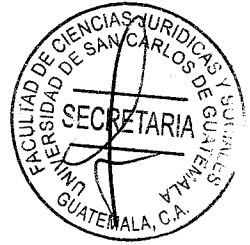
LIC. HÉCTOR INDALECIO RODRÍGUEZ FAJARDO

ABOGADO Y NOTARIO

colegiado número 7759

17 CALLE 31-23 ZONA 7, COLONIA VILLA LINDA II, CIUDAD DE GUATEMALA

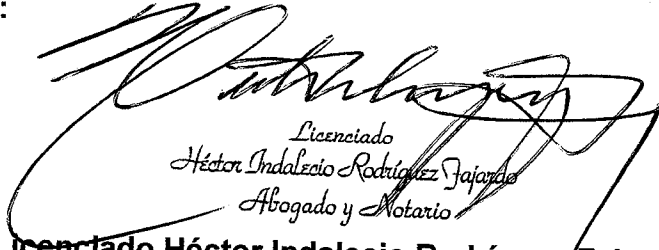
e-mail: iusfacti@yahoo.com / móvil: 5518-3775



- d) Los objetivos trazados en el plan de investigación fueron debidamente alcanzados al mostrar que aun cuando se haya expulsado del ordenamiento jurídico laboral certificar lo conducente cuando lo que se requiera es una cantidad líquida y exigible, esta obligación judicial se mantiene en el caso de incumplir con la reinstalación de los trabajadores cuando han sido despedidos injustamente, pues esta es una situación totalmente ajena al pago de prestaciones laborales.
- e) El trabajo realizado por el tesista es un aporte científico, fundamental para la sociedad guatemalteca debido a que establece la continuidad de la certificación de lo conducente en los casos relacionados con la reinstalación de los trabajadores despedidos injustamente.
- f) Existe una coherencia lógica entre lo redactado en el contenido capitular y lo concluido por el tesista, lo que le permitió alcanzar los objetivos establecidos y validar la hipótesis de trabajo relativa a que la certificación de lo conducente continúa vigente frente a la negativa del empresario de reinstalar al trabajador despedido injustamente, pues en este caso no existe cantidad líquida y exigible que conlleve a una doble persecución laboral.
- g) Asimismo, el respaldo bibliográfico utilizado por el tesista es con información de actualidad sobre despidos injustificados, certificación de lo conducente y reinstalación laboral, con lo cual fundamentó doctrinariamente su tesis.

Durante toda la revisión de la tesis, orienté al sustentante en su investigación, por lo que la tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el tesista pueda continuar con el trámite respectivo y optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales; asimismo, hago de su conocimiento que no soy pariente del tesista en ninguno de los grados reconocidos por la ley.

Muy atentamente:


Licenciado
Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo
Abogado y Notario
Licenciado Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo
Abogado y Notario
Colegiado número 7,759
Asesor de Tesis



Guatemala 22 de agosto del 2022.

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Estimado Director:

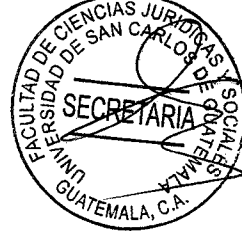
Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **EDIN RODOLFO IZAGUIRRE PAREDES**, la cual se titula **“EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR LO CONDUCTENTE EN CONTRA DEL PATRONO”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

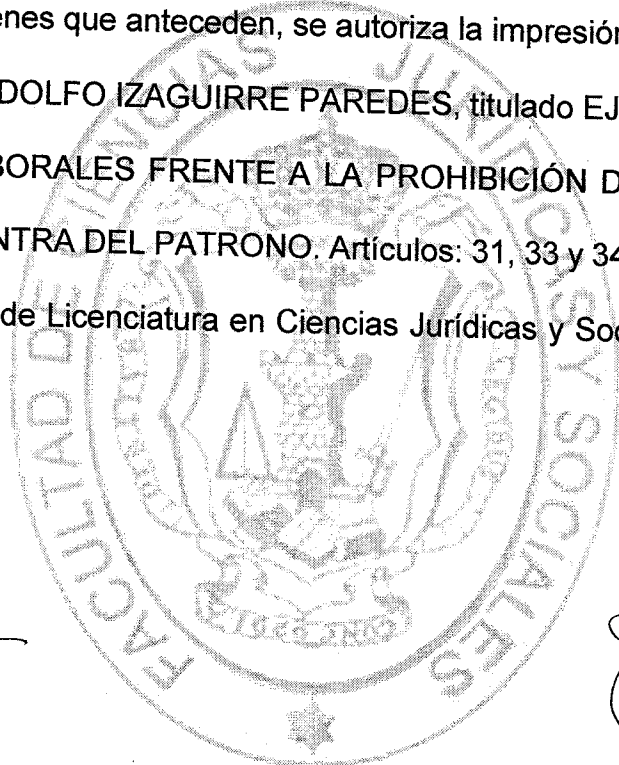
ID Y ENSEÑAD A TODOS.

Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
Consejero Docente de Redacción y Estilo



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de enero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDIN RODOLFO IZAGUIRRE PAREDES, titulado EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS LABORALES FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE CERTIFICAR LO CONDUCTENTE EN CONTRA DEL PATRONO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

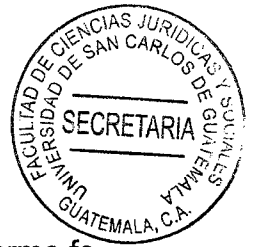


CEHR/SAQO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANO
 GUATEMALA, C.A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por iluminar el camino de mi vida y darme fe, sabiduría y esperanza.
- A MIS PADRES:** Arturo Emilio Izaguirre Meza y Gloria del Carmen Paredes de Izaguirre, hasta el cielo, un inmenso agradecimiento por su incondicional apoyo, paciencia, amor y por haberme formado siempre en el camino del bien y de la fe.
- A MIS HERMANOS:** Jorge Arturo+, Alma Lisbeth, Iraida del Carmen y Gloria Johana, por estar siempre a mi lado y acompañarme en la realización de mis metas.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:** Que mi esfuerzo en la formación continua sea un ejemplo y motivación en sus vidas.
- A MI ESPOSA:** Por su incansable motivación en todo momento, por su apoyo y amor incondicional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme formado con ética y valores, haberme dado los conocimientos técnicos y la sabiduría que poseo.

PRESENTACION



La investigación llevada a cabo fue de tipo cualitativo, siendo una reflexión jurídica desde el derecho procesal del trabajo, siendo los sujetos la parte actora y la demandada, así como los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, mientras que el objeto es la ejecución de las sentencias en materia laboral, la investigación se realizó en la ciudad de Guatemala, durante los años 2016 al 2020, sobre los mecanismos legales con que cuentan los Jueces de trabajo para ejecutar las sentencias laborales firmes.

El aporte realizado en la investigación se orienta a explicar los mecanismos legales que le permitan a los juzgadores llevar a cabo la ejecución de las sentencias en el ramo laboral y garantizar con ello la tutela judicial efectiva, tales como apercibimiento, los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente respecto de obligaciones impuestas por los jueces en sus sentencias, cuando tales obligaciones son de carácter pecuniario.

HIPÓTESIS



Aun cuando la expulsión del ordenamiento jurídico laboral del apercibimiento al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, existen en el Código de Trabajo mecanismos legales tales como el apercibimiento, los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente respecto de obligaciones impuestas por los jueces en sus sentencias, que le permitan llevar a cabo la ejecución de las sentencias y garantizar con ello la tutela judicial efectiva, cuando tales obligaciones no son de carácter pecuniario.

Para el planteamiento de la hipótesis, así como para someterla a prueba se utilizó la investigación cualitativa.



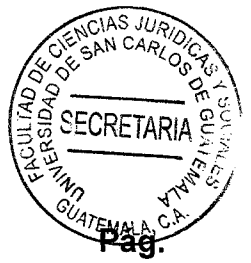
COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis, donde se sometió a prueba la hipótesis, la misma fue comprobada a través del uso del método deductivo, pues se demostró que existen en el Código de Trabajo mecanismos legales tales como el apercibimiento, los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente respecto de obligaciones impuestas por los jueces en sus sentencias, que le permitan a los juzgadores llevar a cabo la ejecución de las sentencias y garantizar con ello la tutela judicial efectiva, cuando tales obligaciones no son de carácter pecuniario.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo asalariado.....	1
1.2. El trabajo en relación de dependencia, pero libre.....	3
1.3. Principios del derecho laboral.....	4
1.3.1. Principio protector.....	4
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	6
1.3.3. Principio de continuidad de la relación laboral.....	8
1.3.4. Principio de buena fe.....	9
1.3.5. Principio de no discriminación e igualdad de trato.....	9
1.3.6. Principio de justicia social.....	10
1.3.7. Principio de gratuidad.....	10
1.3.8. Principio de primacía de la realidad.....	11
1.4. El orden público laboral.....	13
1.5. Constitucionalización de derechos laborales.....	16
1.6. Internacionalización del derecho del trabajo.....	18
CAPÍTULO II	
2. La relación de trabajo.....	21
2.1. Formación de la relación de trabajo.....	23
2.2. Elementos esenciales de la relación laboral.....	24
2.3. Terminación de las relaciones de trabajo.....	31
2.4. Despido injustificado.....	32



CAPÍTULO III

3. Proceso ordinario laboral.....	35
3.1. Escuelas del derecho procesal laboral.....	37
3.1.1. Escuela del proceso único.....	38
3.1.2. Escuela de la autonomía moderada.....	39
3.1.3. Escuela radical.....	40
3.1.4. Escuela liberal.....	41
3.2. Fines del derecho procesal del trabajo.....	43
3.3. Acceso a la justicia y proceso laboral.....	45

CAPÍTULO IV

4. Ejecutoriedad de las sentencias laborales frente a la prohibición de certificar lo conducente en contra del patrono.....	51
4.1. Ejecución de sentencias contra un patrono de la iniciativa privada.....	60
4.2. Ejecución de sentencias contra dependencias estatales.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71

INTRODUCCIÓN



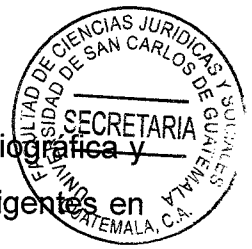
La investigación se escogió debido a que ya no está vigente el apercibimiento al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, por lo que se consideraba que ya no se podría coaccionar al empleador a cumplir con lo que se había sentenciado.

A partir de plantear esa problemática, se estableció como objetivo general, determinar la importancia de la tutela judicial efectiva, especialmente en la ejecución de las sentencias judiciales del ramo laboral; asimismo, se buscó determinar la relación entre esta tutela y la ejecución de las sentencias laborales.

Ante esta realidad, se planteó como hipótesis que aun cuando ya no haya apercibimiento al patrono de que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, el Código de Trabajo establece mecanismos legales tales como los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente respecto de obligaciones impuestas por los jueces, que le permitan llevar a cabo la ejecución de las sentencias en el ramo laboral y garantizar con ello la tutela judicial efectiva, cuando tales obligaciones no son de carácter pecuniario.

El objetivo general estuvo determinado por la inexistencia de la certificación de lo conducente y los efectos negativos que tiene la misma para presionar al patrono a cumplir con los mandatos judiciales resultantes de un proceso ordinario laboral que lo obligue a cumplir con la sentencia emitida por el juez competente, mientras que los objetivos específicos se orientaron a explicar al derecho del trabajo, los principios del mismo y la constitucionalización del derecho laboral; asimismo, se orientó a establecer la relación de trabajo, sus particularidades y características.

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético. Mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la

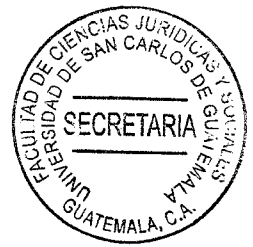


información en los libros de derecho procesal laboral requerida fueron la bibliografía y la documental, utilizada para el estudio de las leyes procesales del trabajo vigentes en Guatemala.

El informe final consta de cuatro capítulos: en el primero se analizó el trabajo asalariado; en el segundo se abordó la relación laboral entre patronos y trabajadores; en el tercero se desarrolló el proceso ordinario laboral; en el cuarto se expusieron los elementos que contiene la ejecutoriedad de las sentencias laborales frente a la prohibición de certificar lo conducente en contra del patrono que incumple las sentencias judiciales en materia pecuniaria.

Los aspectos importantes en el informe de investigación son lo relativo con el apercibimiento y su expulsión del ordenamiento jurídico laboral, así como las opciones de mecanismos legales como los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente, que le permitan llevar a cabo la ejecución de las sentencias en el ramo laboral que no sean de carácter pecuniario.

El aporte realizado en este trabajo fue demostrar que el Código de Trabajo, establece mecanismos legales tales como los apremios, la multa o conducción personal, el embargo y la certificación de lo conducente respecto de obligaciones impuestas por los jueces, que le permitan llevar a cabo la ejecución de las sentencias en el ramo laboral y garantizar con ello la tutela judicial efectiva.



CAPÍTULO I

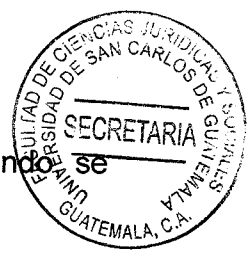
1. El derecho del trabajo

El término trabajo es usado en el derecho del trabajo de una manera más específica que el utilizado en el lenguaje común; es decir, a diferencia de la gente que cuando menciona este concepto lo hace en función de cualquier ocupación, en la ciencia jurídica laboral, se hace referencia a una actividad productiva que posee características específicas y que reúne requisitos necesarios, para considerarla dentro de su objeto de análisis y de regulación, siendo esos elementos la prestación personal, la subordinación a un tercero llamado patrono y recibir una remuneración.

Entonces, para que el concepto trabajo sea encuadrado dentro del derecho del trabajo, los mencionados elementos deben presentarse en forma conjunta, porque si alguno de ellos falta, la relación jurídica es de otra naturaleza, tal el caso que una prestación puede ser personal y retribuida, pero prestada liberalmente, por lo que no es en relación de subordinación.

1.1. El trabajo asalariado

Para comenzar, se debe exponer que únicamente el trabajo humano es el que le interesa al derecho del trabajo, independientemente que sea dividido en manual e intelectual; en el primero porque se utiliza preponderantemente la fuerza bruta o bien



tecnificada pero la actividad manual es lo principal; mientras que, en el segundo se usa la mente y sus ideas o símbolos.

“Es de tener en cuenta que en los albores de la humanidad, especialmente en las sociedades esclavistas, la distinción era radical, puesto que el trabajo intelectual era asignado a los hombres libres y el manual por los esclavos y luego a los siervos, siendo hasta las luchas obreras del Siglo XIX y XX que se fue relativizándose, a partir de considerar que todo esfuerzo humano tiene en diversos componentes manuales e intelectuales, por lo que las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose, hasta considerar únicamente la relación de dependencia, la subordinación y su carácter personal”.¹

La tendencia a suprimir las diferencias entre trabajadores predominantemente manuales u obreros y los intelectuales o empleados, tanto en su denominación como en su régimen, comenzó en la década del setenta del Siglo XX, en el campo de la seguridad social y fue adopten el ámbito laboral recién a inicios de la década del noventa de ese Siglo.

Ahora, con excepciones como una protección mayor frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales para los trabajadores de actividad sobre todo manual, la regulación se encuentra bastante fusionada, especialmente porque para la atención en salud y seguridad de los trabajadores esa diferencia no tiene ninguna importancia.

¹ Marquét Guerrero, Porfirio. **Derecho del trabajo**. Pág. 43.



Por eso es que, en la actualidad, se trata de un trabajador en relación de dependencia aun cuando el mismo realice un trabajo productivo desde su casa por encargo de un tercero que tiene la titularidad de los bienes o servicios y le paga por lo producido al individuo que los ha realizado en su hogar, siendo esta una relación de dependencia, porque además de la relación personal, existe salario y subordinación, independientemente que exista contrato por escrito o haya sido un acuerdo verbal.

El trabajo que interesa al derecho del trabajo es únicamente el que se cumple por cuenta ajena, a cambio de un salario y que sea una prestación personal, aunque la regulación de este sector no es exclusiva del derecho del trabajo, pues existen otras ramas jurídicas que se vinculan, aunque en forma subordinada, tal es el caso de lo que regula el derecho tributario.

1.2. El trabajo en relación de dependencia, pero libre

Aunque el trabajador se encuentra en relación de dependencia respecto al patrono, el vínculo que se establece entre ellos es de dos personas libres, donde una ofrece un servicio y otra lo requiere, lo cual implica que tiene su origen en un acuerdo de voluntades entre dichos sujetos, pues el trabajo forzoso está proscrito, a pesar de condiciones infrahumanas de algunas actividades laborales como la minería.



Esto quiere decir que, la libertad de trabajo consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién; por lo que es contrario a este libre albedrío, obligar a un individuo a prestar un servicio, o bien impedirle desempeñarse en una actividad determinada, pues los convenios internacionales protegen la libertad laboral, así como las leyes de cada país.

1.3. Principios del derecho laboral

El derecho del trabajo se fundamenta en un conjunto de normas y principios; es decir que, además de lo conocido como derecho positivo o derecho escrito, existen una serie de principios filosóficos de no menor importancia, los cuales cumplen funciones notables y permiten darle un halo de razonabilidad y sentido a la norma laboral.

1.3.1. Principio protector

El principio protector tiene como finalidad proteger al trabajador en su condición de persona humana, reconociéndole como la parte débil de la relación de trabajo, para lo cual se establece que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes que aseguren los derechos del trabajador, con la finalidad de que el patrono no se aproveche de las condiciones económicas inferiores del trabajador.

Este principio se manifiesta a través de la regla *in dubio pro operario*, la cual se aplica cuando existe duda sobre la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados



de aplicarla deben decidirse en el sentido más favorable al trabajador; es decir que si una norma resulta ambigua, porque puede ser interpretada de más de una forma, el juez debe optar por la interpretación más conveniente para el trabajador; es decir, solo se aplica esta regla cuando el texto legal de la norma laboral es ambiguo o genera dudas, no cuando es claro.

También existe la regla orientada a la aplicación de la norma más favorable, lo cual sucede en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, por lo que prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

La diferencia de fondo con la regla anterior, que es sobre la interpretación que le da el juez a una norma, esta hace hincapié a la aplicación, por lo que siempre que se puedan aplicar a una circunstancia, dos o más normas, el magistrado deberá optar por la más favorable para el trabajador, principalmente cuando una de ellas forma parte de un convenio laboral o bien se deba interpretar a partir de los principios que informan el derecho internacional del trabajo.

En el caso de la regla protectora del trabajo sobre la condición más beneficiosa, la misma implica que nunca puede empeorarse la situación de un trabajador; o sea que, si una situación anterior era más beneficiosa, debe ser respetada, por lo que, si una situación es modificada, debe ser a los fines de ampliar derechos y no para reducirlos.



“La regla sobre la condición más beneficiosa se refiere a que las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas; en este sentido, se entiende que las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por estas”.²

Es por eso que, en el derecho laboral, así como en el procesal del trabajo, se tiene como una máxima que en caso de duda se favorece al trabajador, por lo que si este expone que se están restringiendo o violando sus derechos laborales en un contrato, convenio o pacto de trabajo, tiene el derecho de plantearlo ante la autoridad administrativa y, en su defecto, ante el juez laboral para que este decida la existencia o no de esa restricción o violación, teniendo en cuenta para ello, la regla sobre la condición más beneficiosa para el asalariado.

1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos

La finalidad del principio de irrenunciabilidad de derechos busca proteger al trabajador, no solo de los patronos o de leyes injustas, sino que también de él mismo, por lo que, se trata de garantizar legalmente que las presiones empresariales o contenidos legales no obliguen al asalariado a renunciar a sus derechos laborales, aunque en esencia se

² *Ibíd.* Pág. 44.

trata de la protección de toda la clase trabajadora, pues si se permitiera la renunciabilidad para cada trabajador, se pierde la irrenunciabilidad para todos.



La aplicación de este principio se da en aquellos casos en que el empleador, invocando situaciones de emergencia, mala situación económico u otros, fuerce al trabajador a aceptar condiciones que impliquen renunciaciones a derechos esenciales, por lo que se busca proteger al trabajador en estos casos, impidiendo que, por temor a perder el empleo, acepte condiciones denigrantes o violatorias de la ley laboral, pues de hacerlo afecta a todos los trabajadores.

“El principio de irrenunciabilidad significa la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más condiciones ventajosas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio, por lo que la negociación individual solo será válida en los casos que mejore las condiciones del trabajador, por lo que no será válida en los casos en que el trabajador renuncie a alguno de sus derechos para aumentar el alcance de otros; es decir, que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez para el trabajador e ineficaz jurídicamente”.³

Por eso es que, desde el punto de vista jurídico laboral, serán nulas y sin valor todas las decisiones de las partes, que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley, los estatutos profesionales, contratos de trabajo o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de

³ *Ibíd.* Pág. 45.



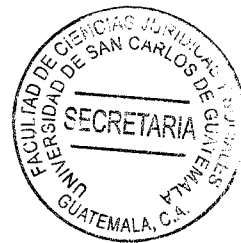
su extinción, independientemente que los dirigentes sindicales o un grupo de trabajadores acepte que se supriman o reduzcan los derechos establecidos legalmente, pues se trata del predominio del derecho de la mayoría sobre la minoría.

1.3.3. Principio de continuidad de la relación laboral

Este principio se aplica en caso de duda sobre la extensión o duración de un contrato de trabajo, porque plantea que ante esa situación debe interpretarse la durabilidad del contrato como de tiempo indeterminado, porque busca mantener la fuente de trabajo, defendiendo así la vocación de permanencia del trabajador.

Es decir que, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita en contrario; en consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza del servicio a prestar.

Esto es importante porque muchos patronos contratan a los trabajadores por períodos determinados como trabajadores temporales, pero los recontratan al día o dos días de haber terminado el período en el mismo trabajo que supuestamente había finalizado, para evitar darle el carácter de permanente a la relación laboral, lo cual resulta siendo un fraude de ley.



1.3.4. Principio de buena fe

Aunque el principio de buena fe se aplica a todas las ramas del derecho, en el caso laboral implica el deber recíproco de las partes de actuar de buena fe en la relación de trabajo; es decir, las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

1.3.5. Principio de no discriminación e igualdad de trato

Este principio se encuentra consagrado en lo que se denomina igualdad ante la ley, por lo que se extiende al plano laboral, donde se regula que, a igual tarea, igual remuneración; o sea, salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor y en las mismas condiciones entre hombres y mujeres, con las mismas calificaciones laborales para el ejercicio de la misma tarea, siendo nula de pleno derecho cualquier situación en contrario.

La Organización Internacional del Trabajo ha tomado una actitud activa y permanente para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral, tal es el caso del Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración y el Convenio número 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, con los cuales ha logrado que a nivel internacional se cuente con las herramientas legales para que los



estados asuman la responsabilidad de adecuar su legislación laboral a los fundamentos de estos convenios.

En el caso de la igualdad de remuneración se trata fundamentalmente de superar las barreras de género o étnicas que han ocasionado salarios diferenciados en donde para el mismo trabajo se les pagaba menos a las mujeres o a las minorías étnicas, por su condición de tal y no porque hubiera una justificación técnica o económica para esa desigualdad salarial.

1.3.6. Principio de justicia social

Este principio consiste en dar a cada uno lo que corresponde, a fin de lograr el bien común y la paz social, el cual busca proteger la dignidad del trabajador como persona humana, frente al patrono y en su convivencia social, para reducir la brecha económica a partir de tener como única fuente de ingreso su salario.

1.3.7. Principio de gratuidad

Con el principio de gratuidad, el derecho laboral busca garantizar el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para que puedan reclamar por sus derechos, porque busca proteger al asalariado con el fin de que no vea conculcados sus derechos o se

encuentre incapacitado de accionar judicialmente para reclamarlos, debido a imposibilidad económica.



1.3.8. Principio de primacía de la realidad

Las leyes laborales comprenden principalmente normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores, lo que conlleva a que exista un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, a pesar de que el acto unilateral del empleador para transgredir una norma imperativa es inválido, por cuanto no cabe proceder de ese modo contra el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Para enfrentar esas prácticas llevadas a cabo por el patrono, existe lo que se conoce como primacía de la realidad, que se aplica ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede; o sea, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, siempre deben privilegiarse los hechos constatados.

Esto no quiere decir, en el caso de los acuerdos entre las partes, que la declaración efectuada por ellas no tenga importancia. Por el contrario, el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real. Pero se permite desvirtuar la presunción, si puede demostrarse la disconformidad entre una y otra.

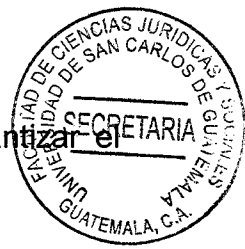


El principio de la primacía de la realidad se debe aplicar en casos donde, por ejemplo, las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de seguridad social.

Debe aplicarse también, cuando los sujetos llamen a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación práctica que se produce, una de las partes ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador y este debe cumplir con tareas a partir de sus cualidades personales y a cambio recibe una retribución; también, se debe aplicar cuando se celebre un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido.

Igual ocurre cuando el empleador califica a un trabajador como de confianza, pese a que su labor no encuadra en las características propias de dichos cargos; asimismo, la aplicación del principio de primacía de la realidad debe aplicarse, si el trabajador figura inscrito en la planilla de una empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue de responsabilidades.

Todos estos ejemplos y muchos otros, son hechos que se presentan en las relaciones de trabajo, por lo que los operadores de justicia deben hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto encubierto inválido, aun cuando en ocasiones el



trabajador participe del engaño y se beneficie de él, pues se trata de garantizar el interés de los trabajadores en general.

Como se aprecia, el principio de la primacía de la realidad cubre en el derecho del trabajo un amplio campo con la institución de la simulación, como es la invalidez del negocio jurídico por simulación, porque el ocultamiento de la verdadera naturaleza del acto jurídico, que supone una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con propósito de engaño a terceros, persiguiendo un fin lícito o ilícito.

1.4. El orden público laboral

El orden público laboral constituye un elemento fundamental del derecho laboral; pues, sin él, la norma laboral perdería la fuerza para luchar por restituir a la relación de trabajo, lo cual logra protegiendo al trabajador, de no ser así, el sistema tendría una gran contradicción, pues, por un lado, buscaría de manera imperativa proteger al trabajador, pero, por otro lado, le daría al mismo la posibilidad de desprotegerse.

“La expresión orden público fue incluida en el Artículo 6º del Código Civil francés de 1804, y luego a las normas inspirados en dicho Código. Para el ámbito laboral, la expresión orden público persigue el resguardo de partes consideradas débiles, aquí se habla de orden público de protección, tal cual ocurre con los trabajadores”.⁴

⁴ Guzmán, Mauricio Flavio. **El orden público laboral**. Pág. 10.



Esto quiere decir que el derecho del trabajo protege al trabajador en la relación con el patrono, pues considera al asalariado se encuentra en desigualdad frente al empresario para definir las condiciones laborales que regirán la actividad productiva, a realizarse a partir del contrato de trabajo.

Es por ello que el orden público laboral existe, pues el mismo se orienta a garantizar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y garantizar que el patrono no incumpla con las leyes de trabajo vigentes en el país, a partir de ser normas que el Estado está obligado a hacer cumplir.

“Cuando se viole la norma de orden público laboral, no se producirá la nulidad íntegra del contrato, sino de la cláusula violatoria o inválida, aplicándose el principio de conservación del contrato, que será sustituida de pleno derecho por la norma mínima. Por ejemplo: si en un contrato de trabajo se pacta una jornada laboral de 9 horas, no se declara nulo el contrato íntegramente, sino dicha cláusula, la que será reemplazada automáticamente por la norma mínima de una jornada de 8 horas”.⁵

Lo anterior quiere decir que, las partes del contrato de trabajo no pueden pactar absolutamente nada que modifique esas normas, salvo cuando ello implique generar más derechos para el trabajador, puesto que, de infringirse el cumplimiento de las mismas, se le estaría proporcionando un daño al interés colectivo de la sociedad.

⁵ Deveali, Manuel. **Curso de derecho sindical y de previsión sindical**. Pág. 25.



Con la finalidad de generar condiciones mínimas de igualdad legal en la relación de trabajo, los legisladores definieron el carácter obligatorio de la intervención estatal en la aplicación de las leyes laborales, desde que se establece el contrato de trabajo y en la ejecución del mismo, puesto que de nada serviría una adecuada legislación laboral si no existe la obligatoriedad estatal de hacerla cumplir.

Es por eso por lo que, la legislación laboral tiene el carácter de norma imperativa, de obligatoria observación por todos los participantes de una relación de trabajo, lo cual determina que cualquier acuerdo entre trabajador y patrono, no tiene eficacia jurídica, si el mismo no se encuadra dentro de las condiciones legales permitidas por la ley laboral, lo cual incluye los convenios que han sido ratificados por el Estado o bien a partir de un pacto colectivo de trabajo.

En las demás leyes, especialmente en el derecho civil, la regla que predomina es la disponibilidad, pues resulta excepcional la limitación, en el caso de las leyes laborales, es totalmente diferente, ya que en estas lo que tiene prioridad es la limitación, pues el vínculo entre el empleador y el empleado, no está determinado por la libre contratación, sino subordinado a lo que al efecto está regulado, sin permitir que exista una interpretación amplia de la ley, pues se busca evitar consecuencias negativas para el asalariado a partir de su situación subordinada.



1.5. Constitucionalización de los derechos laborales

A partir de la existencia de movimientos sociales, los trabajadores lograron que se les reconociera sus derechos laborales por los estados que surgieron luego de luchas populares y reivindicaciones de las clases subalternas, las cuales propiciaron el reconocimiento del derecho laboral en las constituciones nacionales, lo cual determinó que se constitucionalizaran los derechos laborales.

“La Constitución de Querétaro, México de 1917 y la Constitución de Weimar, Alemania, de 1919 son las dos constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales y los laborales. Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica”.⁶

Esta evolución en el reconocimiento constitucional del derecho del trabajo sirvió de estímulo para que los trabajadores de otros países capitalistas renovaran sus luchas para que sus respectivos gobiernos y, especialmente, los textos constitucionales, incluyeran concesiones a los asalariados y a los movimientos populares, en relación a la existencia de derechos sociales y laborales.

⁶ Boza Pro, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. Pág. 20



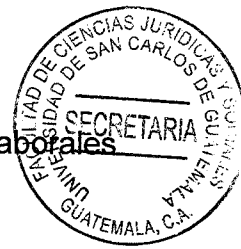
“Cabe precisar que es recién después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, como un mecanismo para promover la paz, es que este fenómeno empieza a asentarse, primero en Europa –por ejemplo, la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949 y las Constituciones italiana de 1947, portuguesa de 1976 y española de 1978– y luego en otros países, en particular de América Latina, donde la consagración de los derechos laborales en las constituciones políticas vigentes en esos países; es decir, al más alto nivel normativo, cobra renovada fuerza a fines de los años setenta”.⁷

La importancia de los derechos de los trabajadores es notoria, puesto que habían sido los sindicatos obreros, los que más lucharon para que se reformaran las leyes, incluyendo los textos constitucionales; por lo que los derechos laborales ocupan un lugar principal en el reconocimiento de los nuevos derechos sociales.

Esto significa que, el elevamiento de los derechos laborales al rango constitucional, lo cual les otorga una tutelaridad especial como derechos fundamentales, orientados a actuar como límites a las tendencias desreguladoras que siempre han buscado los empresarios en perjuicio de los trabajadores.

“Independientemente de las implicancias que supone la constitucionalización de los derechos laborales para el sistema de fuentes normativas, lo que interesa resaltar en este momento es la importancia que este proceso de constitucionalización de derechos sociales como conquista de los trabajadores tuvo en la evolución desde un Estado

⁷ *Ibid.* Pág. 21.



liberal hacia el Estado social de derecho, el cual interviene en las relaciones laborales para corregir las desigualdades existentes en la sociedad”.⁸

Es por eso que, hasta finales del Siglo XX, los derechos constitucionalmente reconocidos en la mayoría de los países democráticos se fundamentaban en el principio de tutelaridad de los trabajadores, siendo su constitucionalización el momento culminante de las reivindicaciones sindicales en los países donde se logra que formen parte integrante del texto constitucional.

Esta constitucionalización no fue una tarea fácil, sino que, muchas veces, conllevó el sacrificio humano de obreros y obreras en busca de la legalización de los derechos de los trabajadores desde la norma fundamental, con lo cual garantizaron límites al derecho de los empresarios en la relación laboral con los trabajadores y la obligación del Estado para llevar a cabo acciones públicas y adecuación de las leyes de acuerdo a los fundamentos constitucionales.

1.6. Internacionalización del derecho del trabajo

A la par de la constitucionalización del derecho laboral, a lo largo del Siglo XX, se llevó a cabo lo que se ha llamado internacionalización del derecho del trabajo, puesto que, al incluirse los derechos laborales como parte de los tratados internacionales sobre derechos humanos, se logró el reconocimiento de los mismos, como parte de los

⁸ *Ibíd.* Pág. 22.



derechos económicos, sociales y culturales que deben garantizársele al pueblo, lo cual ampliaba el sentido de la protección estatal hacia los trabajadores.

“Los derechos laborales en los instrumentos internacionales genéricos ha sido progresivo, en particular, los tratados en el ámbito regional americano han desarrollado hasta un nivel apreciable los derechos de los trabajadores. Sin embargo, existen en el ámbito universal instrumentos de contenido específico, producidos por una organización internacional especializada: La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, la cual, desde su creación en 1919, se ha constituido como el principal órgano productor de la normativa internacional del trabajo”.⁹

Este papel rector sobre el derecho laboral de carácter internacional se debe principalmente a que la OIT, tiene como elemento distintivo, que su composición tripartita, pues todos sus órganos internos se integran por representantes de los gobiernos de los Estados miembros; los representantes de los trabajadores de cada Estado; y los representantes de los empleadores de cada Estado.

Es de destacar que los convenios internacionales, son los que constituyen fuentes de derecho, aunque estos, como las recomendaciones buscan establecer un nivel mínimo de protección social en todos los estados, obligando a los mismos a adoptar dicho nivel de protección en su legislación interna, al mismo tiempo que garantizar su cumplimiento, buscando garantizar la tutela efectiva de los derechos del trabajador.

⁹ Supiot, Alan. **Crítica del derecho del trabajo**. Pág. 21.





CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo

En la dinámica laboral, uno de los temas que permite comprender lo especial que es la naturaleza jurídica que se establece a partir del vínculo del patrón con el trabajador, especialmente en lo que se refiere a las diferencias entre el contrato laboral y la relación de trabajo; esta discusión se debe a que, precisamente, el tema de la relación de trabajo y el contrato laboral, le otorgan la autonomía al derecho del trabajo y sus características esenciales.

A partir de esta discusión, puede establecerse que, partiendo de considerar al contrato individual de trabajo, como el vínculo jurídico entre patrono y trabajador, a partir del cual, el que va a ser asalariado se obliga a prestar un trabajo personal subordinado al dueño de la empresa, quien a cambio le entregará un salario determinado por la ley.

Mientras que la relación de trabajo, surge en el momento en que el trabajador comienza a prestar los servicios personales para los cuales fue contratado, por lo que al presentarse a trabajar en el lugar físico donde se le dijo que asistiera y comenzar a realizar las tareas para las cuales fue contratado, se considera que existe un contrato de trabajo, por lo que se entiende que su diferencia es de forma y no de fondo, porque



ambas se refieren a la creación de un vínculo jurídico por el trabajo que se realiza y el salario a percibir.

La duración de la relación de trabajo, como tendencia es de tiempo indefinido, salvo que por la naturaleza de la actividad contratada no implique la existencia de un plazo para finalizar esa relación, como es el de los contratos por obra determinada o por tiempo fijo; pero si luego de finalizar estas condiciones, se continúa asignándole otra tarea al empleado, se entiende que su contratación es por tiempo indeterminado.

“Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”.¹⁰

Lo expuesto permite comprender que el elemento esencial que diferencia al contrato de trabajo de la relación laboral, es que el primero existe desde que se acepta entre las partes las condiciones en que se llevará a cabo la prestación personal, mientras que, en el caso de la segunda, la misma está determinada por el día y hora en que se comienza en la práctica a realizar la actividad acordada entre las partes e incluso, desde que el trabajador se pone a disposición del patrono.

¹⁰ Giraldo Juárez, Juan de Dios. **Jornada de trabajo**. Pág. 14.



Aunque en el contrato de trabajo se hubiera olvidado establecer el tipo de servicio que debe prestar el trabajador, este queda obligado a realizar las actividades que sean compatible con sus aptitudes según la prestación personal que se conoce puede realizar y de acuerdo con la actividad que tiene por objeto la empresa o establecimiento mercantil.

2.1. Formación de la relación de trabajo

De acuerdo con la ley, la existencia de una relación de trabajo requiere la manifestación de voluntad del trabajador, ya que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, lo cual sucede también con el patrono, puesto que, si este no está de acuerdo con que una persona labore para él, simplemente se opone porque tampoco está obligado a aceptarlo como asalariado.

Salvo que se trate de una sustitución de patrono a partir de adquirirse la empresa por un nuevo dueño, puesto que este debe aceptar los elementos materiales y humanos, los activos y los pasivos que la integran la misma, lo cual significa que el nuevo empleador debe mantener a los trabajadores que ya laboraban en la empresa transferida, salvo que los despida sin causa justificada.

“Tanto la naturaleza, la formación, como la determinación del contenido del vínculo entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo recibe, no



necesariamente dependen de un acto contractual, acuerdo de voluntades espontáneo, sino de la realidad derivada del hecho objetivo mismo de la prestación del servicio personal subordinado, de un acto de incorporación del trabajador a la empresa, lo que convierte legalmente a quien presta el referido servicio en trabajador y a quien lo recibe en patrón, con los derechos y las obligaciones mínimas que la normatividad laboral les impone”.¹¹

Es a partir de esa realidad material, donde el trabajador comienza a realizar las tareas por las que fue contratado, independientemente de la existencia de un contrato verbal o escrito, lo que determina la existencia de la relación laboral, la cual da pauta para que el asalariado tenga derecho al salario y a las prestaciones laborales reguladas legalmente, salvo que en la práctica de los dos meses de prueba en la actividad que realice, no cumpla con las expectativas sobre sus habilidades o cualidades derivadas de la prestación personal que realice.

2.2. Elementos esenciales de la relación laboral

La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado, que lleva a cabo una prestación personal, porque el asalariado es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural o jurídica; además, esa persona dependiente debe ejecutar la prestación comprometida, puesto que se supone haber

¹¹ *Ibíd.* Pág. 16.



sido contratado por sus características personales para un empleo determinado por sus habilidades manuales o bien porque tiene prestigio o fama en el arte u oficio en el cual se desempeña.

De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador de manera individual, de ahí lo personal de la prestación; de lo contrario, la relación se desnaturaliza si el trabajador contrata por su cuenta a sujetos que lo reemplacen en su obligación; de lo expuesto se desprende que, si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, la relación laboral se suspende de manera temporal, pero, si fallece, la suspensión es definitiva.

El otro elemento esencial para establecer una relación de trabajo es la subordinación del trabajador a un tercero denominado patrono, porque el asalariado se pone a las órdenes del empresario, quien tiene poder de conducción de las actividades que requieren el logro de los fines económicos para los que fue contratado el trabajador.

“La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que, en las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil, existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, respectivamente)”¹²

¹² **Ibíd.** Pág. 44.



Este poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo se manifiesta en las atribuciones que este tiene en la empresa, aunque su decisión está sometida a límites legales para ejercer la dirección del negocio, así como la fiscalización y sanción al trabajador, quien tiene derecho a que se le inicie un proceso administrativo antes de que se le sancione.

Esto significa que el empleador puede impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, así como de forma específica, las cuales están destinadas a un trabajador concreto; verificar si se cumplen adecuadamente o no; y, en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello, dentro de los límites que establece el derecho laboral sancionador y las leyes laborales vigentes.

“Al desempeñar su poder de dirección el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador”.¹³

¹³ *Ibíd.* Pág. 45.



Un límite se refiere a la actividad laboral para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse, pues el trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca, sino que se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, pudiendo el empleador podría hacer cambios dentro de ella, por ejemplo, de limpiar talleres a almacenes.

De igual manera, el tiempo y el lugar de trabajo admiten modificaciones razonables por el empleador, salvo que se hubieran acordado expresamente, una hora y un área geográfica determinada; como se aprecia, el poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador de acatar, se restringen a los factores señalados; sin embargo, no cesan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro, cuando la relación laboral se interrumpe por cualquier causa no atribuible a ninguna de las partes.

Un ejemplo de esta situación es el caso del trabajador, quien no puede proceder de una manera que lesione la reanudación de la relación laboral, como ocurriría si durante sus vacaciones realizara por su cuenta la misma actividad que cumple en la empresa, atrayéndose a la clientela de ésta, porque sería competencia desleal o fuera de la jornada y del centro de trabajo ocasionara deliberadamente daños materiales al automóvil del gerente de la empresa, en represalia por una sanción impuesta por éste, puesto que incurriría en faltas de conducta.



Otro tipo de límite comprende los derechos fundamentales del trabajador que el empleador está obligado a respetar, lo cual implica que las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador; de este modo, sería arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, sino cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo.

De igual manera sucede si el patrono decide no otorgarle ninguna labor al empleado, con la finalidad de marginarlo frente a sus compañeros, o provocarle humillación y descalificación a partir de tratar de evidenciar la falta de capacidades del empleado para realizarlas; principalmente, si esta ausencia de tareas en la empresa se debe a una represalia porque el trabajador reivindicó algún derecho que le asiste, porque se faltaría al derecho que tiene el trabajador a la ocupación efectiva, lo cual no es un impedimento para recibir el salario completo por parte del trabajador.

“El problema principal que se presenta cuando el empleador ejerce irregularmente su poder de dirección, es el de determinar la actitud que puede asumir el trabajador: cumplir la orden y después reclamar ante un organismo jurisdiccional o resistirse a ejecutarla. La cuestión es controvertida porque entran en juego valores diversos, por lo que debe admitirse el derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, siempre que éstas afecten los derechos fundamentales del primero; y, en los demás casos, el cumplimiento y eventual impugnación posterior”.¹⁴

¹⁴ Álvarez del Castillo, Enrique. **Principios generales y derecho individual del trabajo**. Pág. 79.



Sin perjuicio de la decisión que tome el asalariado, el trabajador puede requerir la presencia de la Inspección General de Trabajo para ordenar la paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales o porque puede concurrir riesgo para la seguridad o salud de los trabajadores, porque de darse este caso se estaría incurriendo en el incumplimiento de normativas relacionadas con la salud y seguridad laboral.

Es de tener en cuenta que la subordinación significa la existencia de un poder jurídico, pero el ejercicio del mismo no es obligatorio para el empleador quien lo detenta, pues puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores; por ejemplo, los trabajadores menos calificados o de una sección de la empresa podrían estar sometidos a un control mayor; sin embargo, el carácter jurídico de esa potestad se debe a la ubicación de una de las partes de la relación laboral frente a la otra, no la situación socioeconómica ni la preparación técnica de aquéllas.

Esto quiere decir que, el trabajador está subordinado porque le cede al empresario la atribución de organizar su actividad laboral, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación, puesto que está directamente relacionado con la existencia de la actividad económica; es esta dependencia económica del trabajador y la dirección técnica, del empleador, respectivamente, las que acompañan a la subordinación, por lo que constituyen



fundamentos de la intervención protectora del Estado en las relaciones laborales y en la existencia del contrato de trabajo.

El último elemento esencial de la relación de trabajo es la remuneración o salario; o sea que el trabajador ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución por el trabajo realizado, la cual recibe el asalariado por sus servicios de manera diaria, semanal o mensual, según lo acordado con el patrono.

“Según los convenios internacionales de trabajo el pago debe hacerse fundamentalmente en dinero, a través de moneda de curso legal, aunque puede admitirse en cheque u otra modalidad (como el depósito en cuenta bancaria), y sólo parcialmente en especie, con bienes apropiados al uso personal del trabajador y su familia, a los que se les atribuya un valor justo y razonable, y que no consistan en bebidas espirituosas o drogas nocivas”.¹⁵

Sin embargo, debe tenerse presente que la remuneración es más que una contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas no conlleva la suspensión de la remuneración, este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina llama una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la

¹⁵ *Ibid.* Pág. 80.



relación de trabajo no acarrea el cese de lo que se ha pactado como pago por los servicios prestados.

Esta circunstancia es importante, tanto para mantener la relación laboral en el tiempo, como para los casos de indemnización por despido injustificado o para el pago de las prestaciones de ley, puesto que de acuerdo con la normativa laboral vigente, este período cuenta para todos esos derechos que tiene regulados el trabajador, por lo que el patrono no puede justificar la suspensión de la relación laboral, como motivo para no pagar el salario ni incluir el tiempo suspenso para reducirle monto en las prestaciones laborales.

2.3. Terminación de las relaciones de trabajo

Una relación de trabajo puede terminar por acuerdo de las partes, muerte del trabajador, así como por la muerte del patrono, si la misma conlleva el cierre de la fuente de trabajo; de igual manera, la incapacidad física o mental del trabajador que hagan imposible la prestación personal; también puede darse el cese de la relación por haberse finalizado la obra o cumplido el plazo pactado.

Por otra parte, si se da el incumplimiento de cualquiera de las partes de lo pactado en el contrato de trabajo o por cualquiera de los motivos que autoriza la ley para dar por finalizada tal relación a partir de la rescisión de ese vínculo legal; pero, debe tenerse en cuenta que solo el incumplimiento del mismo puede ser objeto de rescisión, lo cual



determina que sea una forma anormal de dar por terminado el contrato entre el patrono y un trabajador.

Las consecuencias de la rescisión si ésta es solicitada por el trabajador, trae como resultado que se le indemnice por cada año de servicio y los salarios caídos hasta que se dé cabal cumplimiento a lo establecido en la ley, también el patrono sin incurrir en responsabilidad, puede rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, por causa justificada; esto significa que se finaliza la relación laboral en el momento en que deja de existir el vínculo jurídico entre patrono y trabajador, por lo que cesan todos los efectos y consecuencias de esa relación sin responsabilidad legal para ninguna de las partes en la relación laboral.

2.4. Despido injustificado

Si la rescisión del contrato no se da de acuerdo a lo regulado en la ley laboral, tal el caso de demostrar causa justificada para rescindir aquél, se está ante un despido injustificado, por lo que los trabajadores pueden accionar para que se les indemnice o bien para ser reinstalados si existen causales de ley que los tengan como inamovibles en el empleo que tienen asignado.

El Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: "...Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda



corresponder; y 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 (12) meses de salario y las costas judiciales”.

Aunque el monto que debe pagarse en calidad de indemnización es el equivalente a un salario por año laborado, es de tener en cuenta que, si el período laborado es inferior a ese período, el monto que se le deba pagar estará en relación con el tiempo laborado, tomándose la fecha de comienzo de la relación para el cálculo del pago; es decir, tanto la indemnización, como los daños y perjuicios que debe cubrir el patrono al despedir injustificadamente al trabajador, son para la sobrevivencia del despedido por lo menos durante un lapso, mientras encuentra otro empleo, lo cual se espera lo más pronto posible, dependiendo de las condiciones económicas imperantes en el país.



CAPÍTULO III



3. Proceso ordinario laboral

El derecho laboral y especialmente el derecho procesal del trabajo se fundamenta en que, en caso de duda, el operario es favorecido, siendo un ejemplo de ello, la aplicación de una norma, la cual, si existe duda sobre la manera de llevar a cabo la manera de aplicarla, debe hacerse de la manera en que favorezca al trabajador, lo cual sucede, también, en cuanto a los hechos discutidos en un proceso ordinario laboral, cuando no sea indubitable la prueba del mismo.

“Aunque actualmente se establezca el derecho procesal del trabajo como independiente dentro del mundo del derecho, esto no siempre fue así. El logro de su autonomía fue progresivo, comenzando por identificar que las situaciones presentadas por los trabajadores no podían manejarse por el derecho común, creándose una justicia del trabajo dedicada exclusivamente a atender y solucionar los casos que se originaban de las relaciones laborales”.¹⁶

Posteriormente a ser creado, el derecho procesal del trabajo se desligó del proceso civil, ordinario o común, para lo cual fue incorporando el principio de gratuidad, oralidad, concentración, inmediación y celeridad, así como el de la igualdad entre las partes, para crear posteriormente el principio protector a la parte más débil de la relación laboral; es

¹⁶ Santos Azuela, Héctor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 24.

decir, al trabajador, lo cual se ha convertido en una característica o nota esencial del derecho del trabajo.



Debido a la búsqueda de la independencia procesal en la solución de los conflictos laborales, los operadores de justicia laboral siempre deben tener en cuenta que el derecho procesal del trabajo existe gracias a la existencia de condiciones particulares en la solución de las contradicciones en el campo laboral, lo cual lo hace particular, siendo la protección del sector más débil en la relación productiva a quien debe tutelar para lograr la verdadera igualdad jurídica de las partes.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que a lo largo del surgimiento y consolidación del procesal del trabajo se han llevado a cabo discusiones teóricas y prácticas judiciales que le han permitido consolidarse como un juicio autónomo, especialmente por el contexto social y económico en el cual surge esta rama jurídica procesal, en la cual el asalariado, por su condición económica necesita de protección, mientras porque el empleador al contar con bases económicas sólidas, puede imponerse en el litigio, sino se salvaguarda los intereses del operario.

“Siendo esta situación una de las principales razones por las cuales se invierte el sentido del principio de igualdad, para transformarse en una desigualdad a favor del trabajador. Este cambio de paradigma aplicable a un sector poblacional y a una rama en concreto rompe los esquemas tradicionalmente establecidos en el derecho procesal común; lo que a su vez genera una ruptura al interior de esta institución, configurando



dos vertientes: las normas aplicadas al derecho procesal laboral y las normas aplicadas a los demás procesos”.¹⁷

Es de entender que el derecho procesal del trabajo al sustentarse en el denominado principio protector, implica que en la creación y redacción de las normas procesales, así como su aplicación por los operadores de justicia laboral, entienden que debe prevalecer el criterio que en caso de duda se favorece al operario, así como la aplicación para este de la condición más beneficiosa, lo cual significa que si existe más de una norma legal que debe aplicarse o que puede encuadrarse, debe escogerse la que sea más favorable para el trabajador, aunque por la jerarquía normativa formal no corresponda aplicarla, de ahí lo especial de este proceso.

3.1. Escuelas del derecho procesal laboral

No siempre ha existido en el proceso laboral el principio de que la duda favorece al operario, sino que ha sido producto de una evolución en el derecho del trabajo y de la seguridad social, siendo en la historia cuatro escuelas o teorías las que han marcado el debate jurídico a través del tiempo, las cuales han sido importantes en la consolidación de los principios laborales en el sistema procesal, aunque como en toda la doctrina jurídica, cada una ha tenido seguidores y críticos, dependiendo de los momentos históricos y los países; de igual manera, se ha producido la coexistencia entre ellas, predominando una síntesis de las mismas.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 25.



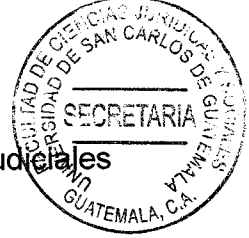
3.1.1. Escuela del proceso único

La primera de estas escuelas es la que se conoce como del proceso único, porque la misma fue la que predominó cuando surgió el derecho procesal como tal, la cual era de aplicación generalizada a todos los juicios, teniendo como base el proceso civil, con la diferencia que se aplicaba el mismo, adaptándose a las necesidades requeridas para cada caso administrativo, civil, penal o laboral, pero en la práctica predominaban los procedimientos con fuerte carga civilista.

“El proceso único fue llevado al proceso laboral a partir que cuando este surge estaba determinado por el proceso civil, lo que determinó la existencia de modelos tomados del derecho matriz y comenzar a llevar a cabo juicios en materia laboral utilizando para ello lenguaje civilista en causas laborales, ante jueces que actuaban como si estuvieran en un juicio civil, así como procedimientos con el contenido aplicado en las causas civiles”.¹⁸

Su principal fundamentación fue que, si los procesos tenían los mismos principios y fundamentaciones para someterlos a discusión ante un juez, no era necesario elaborar una estructura procedimental para cada uno, pues bastaba con que estuvieran claros los principios procesales generales para que se ajustaran a las exigencias propias de

¹⁸ Varela Ayala, Juan. **Los procesos laborales**. Pág. 70.



cada conflicto sometido a la justicia, aunque se utilizaran procedimientos judiciales idénticos a los civiles.

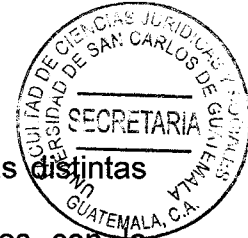
3.1.2 Escuela de la autonomía moderada

La otra escuela existente se denominó de autonomía moderada, puesto que asumió una postura flexible relacionada con la existencia de esferas diferentes del derecho procesal civil, pero no muy distantes, sino en relación a aspectos de forma como la desigualdad procesal de las partes o el tema que era sometido a conocimiento judicial, pero en el caso del procedimiento y en la regulación de los medios probatorios a ser presentados por las partes lo consideraba semejante.

“La autonomía moderada se orientaba a fundamentar la existencia de procesos distintos al juicio civil, tales como los administrativos, penales o laborales, pero que en esencia se trataba de la misma lógica procesal, por lo que únicamente debía tenerse cuidado con no confundir las materias sometidas al conocimiento del juez y así se garantizaría un adecuado proceso, lo cual en su momento fue una argumentación que tuvo varios seguidores, hasta principios del Siglo XX”.¹⁹

Es decir, aunque había distintas materias para ser juzgadas en los tribunales de justicia, durante el transcurso del proceso, independientemente si fuera penal o laboral, todos los litigios se regían por los mismos principios del proceso civil, lo cual hace que su

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 71.



postura teórica sea neutral, pues buscaba un punto de confluencia entre las distintas ramas del derecho procesal que se consideraban especiales o diferentes con la normativa general y los principios procesales aplicables en el derecho común.

3.1.3. Escuela radical

A esta escuela se le consideró radical, puesto que a diferencia de las dos anteriores, exponía que no había ningún punto de confluencia, sino que, por el contrario, había una abierta posición irreconciliable con la idea de un proceso único, puesto que identificaba diferencias entre el procedimiento ordinario y los otros procesos, pues eran temas diferentes, actores disímiles y pruebas específicas, entre otros.

“La escuela radical, que afirma la absoluta autonomía del proceso laboral y de la concepción antiformalista; otra es la escuela de la autonomía avanzada, autonomía científica, dogmática y normativa, donde se advierte que el proceso laboral es autónomo por su dimensión científica y dogmática al contar con principios y regulación que le son propios, y además con una jurisdicción como posibilidad de anunciar el derecho a través de las diferentes categorías de jueces y tribunales”.²⁰

Uno de los elementos que fundamentaba a la escuela liberal es que consideraba como elemento diferenciador del proceso laboral de los otros procesos, la existencia evidente de desigualdad de las partes, aspecto este que era propio del derecho laboral por lo

²⁰ *Ibid.* Pág. 72.



que consideraba irreconciliables los procesos sino totalmente ajenos, lo que le da ese carácter de extrema, por lo opuesto a lo que formulaban las otras dos corrientes, es decir, por no buscar puntos de coincidencia con los otros procesos, a partir de establecer la diferencia cualitativa entre los mismos.

3.1.4. Escuela liberal

A la escuela liberal se le conoce también como de la autonomía avanzada, pues pretende suprimir esquemas que definen al derecho procesal, tal como el formalismo, incorporando en su lugar la simplicidad, la libertad probatoria, la relatividad de las pruebas y la preponderancia del principio protector integrada por la tutelaridad del trabajador, consistente en la aplicación de la interpretación más favorable en caso de duda y la condición más beneficiosa, en caso de que sea necesario aplicar dos normas al trabajador.

“Se resolvió adoptar esta última, fundamentándola en la llamada desigualdad compensatoria o protectora, que para efectos prácticos podría interpretarse como esos pequeños deslices jurídicos en los que incurre el juez para favorecer los intereses de los trabajadores, por considerar que suena ilógico que, antes de conocer a qué se enfrenta, el juez conozca de antemano los resultados con solo inclinarse a un lado de la balanza”.²¹

²¹ Ascencio Romero, Ángel. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 59.



Esta escuela sintetiza como aporte que debe analizarse la situación social y económica del trabajador, para determinar que el mismo no cuenta con los ingresos económicos necesarios para pagar los gastos que conlleva una acción procesal y el procedimiento que conlleva, caso diferente con lo que sucede con el patrono, quien tiene todos los recursos económicos y capacidad para contratar abogados, lo cual le da más posibilidades para enfrentar estas eventualidades, por lo que promover la autonomía de las normas procesales laborales.

A partir de estos argumentos, la escuela liberal considera que el fin último del derecho procesal del trabajo es proteger la condición digna del asalariado, para lo cual debe brindarle los medios judiciales para garantizarle que la ley le permitirá materializar los objetivos tutelares del derecho laboral con miras siempre a mejorar vida del trabajador.

“Sin duda, este punto de vista se rinde ante una sensibilidad enfocada, esencialmente, a beneficio del trabajador, pues busca asegurar y velar que el operario tenga lo necesario para vivir decorosamente y que sus derechos no se vean vulnerados ni trastocados por quienes ostentan un nivel superior. Sin embargo, lo que se discute aquí es, si es o no fructífero para la justicia brindarle excesivas garantías al trabajador a costa de valoraciones superfluas, pruebas poco estudiadas y analizadas con el rigor que se merecen, dependiendo en últimas de la sugestión del juez”.²²

²² *Ibíd.* Pág. 60.



Lo expuesto significa que, el derecho procesal del trabajo tiene como finalidad social realizar la justicia social desde las relaciones laborales, para lo cual busca el bien común a través de la justicia en los conflictos laborales, el bienestar de las partes y la paz entre los actores económicos, pues alcanzar estos objetivos significa que se ha logrado tutelar y promover los intereses de los trabajadores a través de la resolución de los litigios de trabajo tutelando a la parte más débil de la relación laboral.

3.2. Fines del derecho procesal del trabajo

Ante los cambios económicos que se han sucedido en el mundo, se hace referencia a que se ha llevado a una situación económica de flexibilización de las relaciones laborales, en donde los patronos han logrado imponer el modelo neoliberal, con la finalidad de reducir el papel del Estado en la creación de leyes a favor de los asalariados y en la aplicación de las ya existentes, con lo cual los empresarios han logrado condicionar a sus dependientes que acepten condiciones de trabajo, ajenas a las establecidas legalmente.

Es por eso que, ante la embestida patronal en contra del derecho sustantivo o material y del adjetivo o procesal del trabajo, las organizaciones gremiales de los trabajadores, los sindicatos, han promovido acciones para que sea renovado este derecho y que se mantenga la vigencia y respeto de principios que son propios en la dinámica económica entre patronos y empleados, tal como la tutela del trabajador en las relaciones laborales, el principio de *indubio pro operario*.



“Como el trabajador siempre será la parte débil de la relación laboral, por debajo del empleador económicamente empoderado, lo que se busca es flexibilizar las normas laborales para lograr una relativa igualdad entre las partes, pues resulta que el proceso de trabajo contribuye a la llamada brecha entre norma y realidad, que hace que en términos materiales las normas protectoras de los trabajadores no sean plenamente efectivas. Por tanto, es prioridad la ejecución eficaz de las tendencias encaminadas al beneficio del trabajador, bajo la justificación de que se ajustan las normas laborales materiales a la realidad económica, social y laboral en el país en donde se está llevando a cabo la aplicación del derecho laboral”.²³

Esta búsqueda de la recuperación del derecho procesal del trabajo se debe fundamentar en la búsqueda efectiva de la celeridad procesal, en la aplicación de la oralidad como principio básico en los juicios laborales, lo cual debe ir acompañado de un mayor énfasis en la inmediación o inmediatez del juez laboral y a que haya una tendencia al fallo en la audiencia más inmediata.

Asimismo, para fortalecer el proceso laboral, el sistema de justicia debe garantizar el cumplimiento de los términos o plazos precisos para fallar, con la amenaza de sancionar al juez que no lo haga sin causa o motivo justificado para evitar el retardo malicioso de la justicia; asimismo, los jueces deben tener como tendencia la aplicación de las normas internacionales de trabajo en cualquier proceso del cual tengan

²³ *Ibíd.* Pág. 20.



conocimiento por razón de jurisdicción y competencia, a partir que las mismas se consideran parte de los tratados sobre derechos humanos.

“El fortalecimiento de la justicia laboral se debe orientar principalmente a otorgarle al juez poderes de suplencia de la demanda, en materia probatoria, en el impulso, dirección y saneamiento del proceso, así como asignarle vigencia limitada al principio de congruencia, además de aumentar el número de procesos especiales y con una mayor utilización de los medios alternativos de solución de conflictos, sin dejar de lado el carácter tutelar del derecho procesal del trabajo”.²⁴

Estas propuestas de fortalecimiento de la tutela judicial en el proceso laboral, marcan la discusión entre los doctrinarios de finales del Siglo XX y el principio del Siglo XXI, lo cual ha marcado la redacción de las leyes procesales del trabajo, al igual que las sustantivas o materiales en temas laborales, pues la línea de acción se orienta hacia a proteger los derechos de los trabajadores aún si su protección pudiese vulnerar los derechos de su contraparte, con la finalidad de enfrentar la flexibilidad laboral promovida por los empresarios.

3.3. Acceso a la justicia y proceso laboral

Un derecho humano fundamental en un sistema jurídico democrático en donde los funcionarios y empleados públicos encargados de cumplir la ley están comprometidos

²⁴ Climent Beltrán, Juan. **Elementos del derecho procesal del trabajo**. Pág. 76.



con el compromiso de garantizar su vigencia, es el acceso efectivo a la justicia; o sea la posibilidad real de que las personas, sin importar su sexo, grupo étnico, edad, identidad sexual, ideológica, política o religiosas, tengan una respuesta satisfactoria a sus demandas legales, a partir de la existencia de mecanismos judiciales eficaces que le permitan darle solución al conflicto que plantea, para lo cual debe superarse cualquier obstáculo que presente la administración judicial que impida el ejercicio de ese derecho por parte de cualquier ciudadano.

“Así, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos laborales enunciados en los códigos y leyes del trabajo se plasman en derechos efectivos, se cumplen y se hace justicia de verdad. El proceso es el método por el cual se cumple la función que los jueces tienen encomendada de administrar justicia, que es un servicio público que el Estado tiene la obligación de proporcionar a sus ciudadanos que trabajan y que hacen empresa”.²⁵

A pesar de esta importancia jurídica del acceso a la justicia, en Latinoamérica el proceso laboral se encuentra lejos de ser pronto y cumplido, debido a las dilaciones indebidas especialmente de parte del patrono y algunos jueces, que conlleva a que el mismo sea de extensa duración, ante lo cual se han planteado cambios que se orienten a la modernización del modelo judicial en el ámbito de trabajo.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 77.



En Guatemala el proceso laboral ya no es escrito y ha sido desconcentrado, todavía se producen atrasos en los plazos que lleva el procedimiento, por lo que la mayoría de veces, los trabajadores se abstienen de ejercer su derecho a acudir a los tribunales de justicia por la lentitud de sus procedimientos, transigiendo sus derechos por menos de lo que les correspondería de acuerdo a lo establecido por la ley.

Por lo que continúa existiendo una contradicción entre el acceso a la justicia como un derecho humano y la efectiva vigencia de un proceso laboral que esté fortalecido institucionalmente, para garantizar por el cumplimiento de la tutela judicial efectiva de los derechos laborales, el acceso a la justicia de los trabajadores y el fortalecimiento de la convivencia social entre estos y los empleadores.

Esto será posible en la medida que los sistemas de justicia laboral no solo tengan como práctica la oralidad en todas las materias que constituyen este derecho, sino que, fundamentalmente, cumplan los plazos establecidos en la ley, evitando la mora judicial que tanto daño le ocasiona al trabajador, así como la supervisión efectiva de los jueces para que no asuman un retardo malicioso en favor de los empleadores, justificando sus atrasos intencionales por el exceso de carga de trabajo.

“Es cierto que se requieren mayores recursos materiales, pero hay acciones importantes que se pueden hacer con muy pocos recursos, de naturaleza intelectual y organización, como diseñar un mejor proceso, u organizar una mejor gestión de los despachos judiciales, para lo cual lo imprescindible es la voluntad política de



transformación y de mejora de los servicios de justicia que se prestan a la sociedad. Hay pautas y buenas prácticas que los países han ido elaborando que es preciso tener en cuenta, así como identificar los errores y malas prácticas para evitar incurrir en ellas para agilizar la justicia laboral”.²⁶

En la actualidad, las dilaciones en el cumplimiento de los plazos genera elevados costos a los trabajadores, lo cual motiva a los empresarios a no cumplir con las leyes laborales, puesto que al dejar que pase el tiempo, lo que logran es que los asalariados ya no continúen con los procesos e incluso, que acepten desistir del litigio a partir de aceptar dádivas de los patronos, lo cual trae como consecuencia que, al incumplir la legislación laboral, los modelos o sistemas de las relaciones de trabajo, sean cuestionados y se debilite todo el andamiaje de derechos fundamentales, así como los derechos individuales y los colectivos.

Esta falta de exigencia hacia los empresarios para que cumplan con las leyes laborales ha contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales, en mayor medida que los mismos modelos económicos y sus reformas legales, fundamentándose en el argumento relacionado con que la aplicación estricta de la legislación laboral conlleva ahuyentar a la inversión privada, así como a la pérdida de trabajo porque los empresarios buscarán otro país donde no se les exija el cumplimiento de normativas en la relación entre patronos y trabajadores.

²⁶ *Ibíd.* Pág. 78.



Para una tutela judicial del trabajo efectiva debe garantizarse acceder en igualdad al órgano jurisdiccional laboral mediante un procedimiento que asegure las garantías procesales de un debido proceso y cuyo resultado sea debidamente ejecutado, sino que también debe de haber una independencia del órgano jurisdiccional, así como, fundamentalmente, un cumplimiento estricto de los plazos procesales.

“La tutela jurisdiccional tiene tres manifestaciones que se dan progresivamente en el tiempo. La primera, se refiere al acceso al proceso laboral en condiciones de igualdad material. La segunda manifestación se da, en el transcurso del proceso laboral y está referida al debido proceso, al principio contradictorio, derecho a la defensa, la posibilidad de revisión judicial de la sentencia, plazo razonable, resolución congruente; y tercero, la última manifestación se da en la sentencia laboral cuando tiene que hacerse efectiva debida y oportunamente”.²⁷

Esto significa que, en el proceso de trabajo, existe una igualdad formal, que se refleja en el impulso de parte y la presencia del principio dispositivo, aun con la inversión probatoria, siempre el trabajador debe proponer esta; sin embargo, es de tener en cuenta que la protección del contratante más débil es el eje sobre el que gira el proceso laboral, que le otorga al juez un mayor poder en la dirección del proceso y, especialmente, en materia probatoria.

²⁷ Herrera Carbuccia, Manuel. **Cátedras de derecho procesal del trabajo**. Pág. 20.

Sin embargo, los principios procesales han de ser aplicados en conexión con la naturaleza de la regulación del trabajo, la cual se caracteriza por promover la compensación e igualación procesal frente a las desigualdades socioeconómicas que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario, pero esta igualdad procesal no debe entenderse como absoluta, sino de acuerdo a los fundamentos jurídicos del derecho del trabajo, pues tutela no implica parcialidad intencionada del juez hacia el trabajador, sino aplicar las normas de esta materia de acuerdo a su finalidad tutelar.



CAPÍTULO IV



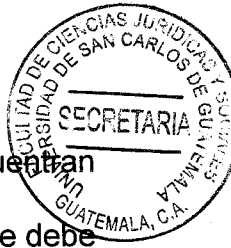
4. Ejecutoriedad de las sentencias laborales frente a la prohibición de certificar lo conducente en contra del patrono

En los procesos laborales, la sentencia es la parte culminante, por lo que, ante su pronunciamiento, las partes dan por supuesto que, si hay mérito para ello, se sentenciará la demanda en favor de sus intereses, pues el juez de trabajo tiene un amplio arbitrio para juzgar el valor de la prueba, en función del carácter tutelar definida por la doctrina y la ley a los juicios de trabajo.

“Se han distinguido cuatro tipos de efectividad de la tutela judicial según su grado de formalidad. La de primer grado garantizaría la obtención de una respuesta del órgano jurisdiccional, en segundo grado exigiría que la respuesta resolviera el problema planteado; la del tercero, garantizaría que la solución fuera razonable y extraída del ordenamiento jurídico y la de cuarto, la ejecución de la decisión tomada”.²⁸

Es por eso que se establece que las sentencias deben ser de obligado cumplimiento, para lo cual los tribunales deben requerir apoyo a las dependencias del Estado que corresponda para ejecutar lo resuelto, por tratarse de un contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, aunque en varias ocasiones la parte condenada cumple voluntariamente, lo cual determina que no exista necesidad de instar el

²⁸ *Ibíd.* Pág. 21.



despacho de ejecución y la propia tutela ejecutiva; sin embargo, también se encuentran casos en el que el sentenciado no quiere cumplir con el fallo firme, por lo que se le debe compeler a cumplir con lo resuelto por el juzgador.

“De tal modo que el derecho a que la ejecución de lo juzgado se lleve a cabo en sus propios términos, es decir, con sujeción al principio de inmodificabilidad de lo juzgado, se traduce en un derecho que actúa como límite y fundamento que impide que los jueces y tribunales puedan revisar las sentencias y demás resoluciones al margen de los supuestos taxativamente previstos en la ley, debiendo tener presencia para ello la legitimación, instada por la parte acreedora”.²⁹

Lo anterior se debe a que, al encontrarse la sentencia debidamente ejecutoriada, pasa a la condición de cosa juzgada, situación donde lo que se resolvió es intocable e irrevisable, porque ha causado estado, debido a la seguridad jurídica que debe prevalecer en la aplicación de la justicia, incluyendo lo relativo a la materia laboral, pues la tutela judicial efectiva se alcanza plenamente al ejecutar las sentencias de manera rápida y cumplidamente.

Es decir que, tal es la importancia de la ejecución, que no puede hablarse de Estado de derecho si no sean llevadas a la práctica las resoluciones judiciales firmes, pues el componente de mayor relieve de la ejecución es sin duda la efectividad; es decir: para que la tutela jurisdiccional sea efectiva, no basta con la función declarativa, sino que se

²⁹ *Ibíd.* Pág. 22.



precisa de la ejecutiva, la cual se encuentra integrada en la potestad jurisdiccional, pues a través de la misma se permite la adecuación de lo establecido en la sentencia a la realidad jurídico legal específica.

“No podría separarse ni concebirse la función jurisdiccional ejercida por Jueces y Magistrados, con un divorcio entre la función de juzgar y la función de promover la ejecución de lo juzgado a la que se refiere la Constitución Política de la República en su Artículo 203, ya que sería en todo caso esta última, la manifestación clara y precisa de la independencia que goza el Organismo Judicial y por ende de todo juez y magistrado en el ejercicio de esa función jurisdiccional”.³⁰

Esto significa que, si los jueces dejaran sin hacer efectiva dentro del ámbito jurisdiccional esta fase ejecutiva en cualquier proceso, se estaría dejando al ciudadano que buscó una respuesta eficiente, eficaz, pronta y cumplida, en una abierta indefensión negándole el derecho a una tutela judicial efectiva.

La falta de efectividad de la fase ejecutiva en detrimento de los legítimos derechos de los trabajadores a una justicia pronta y cumplida, trae como consecuencia el debilitamiento de todo el andamiaje legal del sistema judicial y la credibilidad del mismo, de manera que, si el sujeto procesal que ha obtenido la sentencia favorable no ve satisfecho su derecho, significaría que las decisiones judiciales se convierten en meras

³⁰ Cifuentes Pantaleón, Luís Alberto. **Ineficacia en la ejecución de autos y sentencias en materia laboral.** Pág. 2.



declaraciones de voluntad de los jueces, pero sin efectividad legal real, con lo que se perdería el sentido jurídico de la efectividad de la ley.

Por eso, para poder afirmar que el sistema judicial es legítimamente válido para la sociedad a la que sirve, solo es posible si las sentencias que emite se ejecutan a partir de lo cual el vencedor es satisfecho en su derecho, de ahí que son obligadas todas las medidas legales que sean necesarias para que pueda llevarse a cabo la ejecución de lo juzgado por los órganos jurisdiccionales.

El derecho a la ejecución de las sentencias exige que los propios órganos judiciales sean proactivos frente a posteriores actuaciones o prácticas que busquen quitarle la fuerza coactiva al contenido material de sus decisiones, actuando para ello en el propio procedimiento de ejecución para remover cualquier obstáculo que se oponga a materialización del resultado del juicio, para lo cual el operador de justicia ha de procurar ser lo menos formalista posible, siempre en aras de la finalidad perseguida como es el hecho de que se ejecute la sentencia laboral.

La mejor manera en la cual se evita un rigorismo formalista que conlleve a la búsqueda de otro sentido o significado a lo resuelto en proceso laboral, luego de haber agotado todas las instancias legales establecidas en la ley procesal vigente, es garantizando que se lleve a cabo la ejecución de las resoluciones judiciales en sus propios términos, lo que evita el replanteamiento formal y material en la ejecución de los asuntos previamente solventados en aquéllas.



Aunque es de tener claro que este respeto del principio de ejecución en los propios términos del fallo de la resolución judicial no debe ser fundamento para impedir la rectificación de simples errores en el fallo, siempre y cuando, no se altere el fondo de la sentencia laboral con la excusa de corregir errores o buscar darle un sentido negativo a la satisfacción del derecho reclamado por el ejecutante.

Una garantía para evitar estas prácticas negativas que van en detrimento de lo resuelto en la sentencia, es que las resoluciones judiciales se lleven a cabo por los jueces que las emitieron y aplicando el procedimiento previsto en la respectiva ley procesal de trabajo.

Esto significa que la ley establece la imposibilidad de utilizar un orden jurisdiccional distinto para lograr la ejecución de una sentencia laboral, pues de permitirlo se estaría ignorando las garantías específicas, el orden jurisdiccional y el proceso adecuado que la ley procesal otorga al que tiene derecho a pedir sea cumplida, puesto que se colocaría a éste en una auténtica situación de indefensión, vulnerándose con ello su derecho a la tutela judicial.

O sea que para garantizar que se lleve a cabo la ejecución de la sentencia que ha adquirido firmeza definitiva, el juez debe dejar de ser imparcial, situación que debía mantener a lo largo del proceso, pero al encontrarse en fase de ejecutoriedad lo sentenciado, de garantizar que se respete el contenido íntegro del fallo proferido, por lo que el juzgador debe asumir una postura en donde se pone al lado del que le

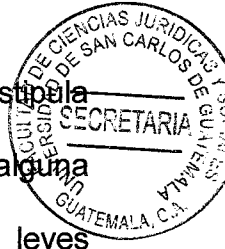


concedieron sus derechos y hacer que los mismos se ejecuten, tal como se estableció para que la certeza jurídica de lo resuelto prevalezca, sin dilación alguna ni acciones que tergiversen la esencia de lo fallado.

En el caso de la ejecución de las sentencias laborales en Guatemala, se debe acudir a la forma en que debe ejecutarse las mismas, de acuerdo al Título Décimo Quinto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual regula en el Artículo 426 que: “Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social... el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.”

Asimismo, en el contenido de ese mismo Artículo 426 se establece que el juez, también de oficio, en las prestaciones a que se refiere el Artículo 101 del mismo Código de Trabajo, relativas a los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, practicará la liquidación y se lo notificará a las partes para su información, porque contra esa liquidación no cabe más recurso que el de rectificación, que procede cuando ésta se incurra en error de cálculo.

Es de tener en cuenta que, como una garantía jurídica adicional en el proceso laboral dentro de un sistema democrático, para que las partes se conduzcan con



profesionalismo en el proceso laboral, el Artículo 364 del Código de Trabajo, estipula que: “Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.”

Esta certificación de lo conducente no se refiere para nada a lo que establecía el Artículo 364, relativo a realizar la certificación hacia un juzgado penal cuando el patrono no cumpliera con el pago salarios, indemnizaciones y demás prestaciones o que no le diera exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo fijado, pues ese contenido fue declarado inconstitucional por la Corte de Constitucionalidad, de acuerdo al expediente de inconstitucionalidad general parcial 898-2001 y 1014-2001.

En esa sentencia, la Corte de Constitucionalidad a partir de los elementos jurídicos analizados durante la fase procesal de la acción constitucional de amparo, fundamentó que no era posible certificar lo conducente, en la fase ejecutiva laboral, contra la parte que resultó condenada, por el incumplimiento voluntario de pago de las prestaciones a que fue condenado, pues se estarían creando dos procesos paralelos a partir de una misma omisión y violentando el debido proceso y la certeza jurídica.

“La doctrina legal emanada de la Corte de Constitucionalidad a partir de la fundamentación sustentada en la sentencia de marras, teniendo en cuenta la doctrina de marras, indica que no es posible certificar lo conducente, en la fase ejecutiva laboral,



contra la parte que resultó condenada, por el incumplimiento voluntario de pago de las prestaciones a que fue condenado, aun cuando el proceso evidencia la falta de voluntad de la parte patronal para llevar a cabo sus obligaciones demostradas judicialmente, debido a que se crearían dos procesos paralelos a partir de una misma omisión y violentando el debido proceso y la certeza jurídica”.³¹

Es decir que, ante la expulsión del contenido del Artículo 364 del Código de Trabajo, donde se les brindaba a los jueces de trabajo y previsión social una herramienta de presión para hacer que el empleador cumpliera con lo ordenado en la sentencia dictada en proceso laboral, estos ya no cuentan con una base legal vigente que les permita expresamente coaccionar al patrono para que haga realidad la fase ejecutoria en el plazo establecido.

Sin embargo, los jueces de trabajo para ejecutar las sentencias y garantizar la tutela judicial efectiva, deben recurrir a las normas contenidas en la Ley del Organismo Judicial, de acuerdo con el Artículo 326 del Código de Trabajo debe aplicarse supletoriamente la misma, así como el contenido de las demás normas contenidas en este Código a efecto de que sus fallos sean ejecutados, tal como el Artículo 179 que regula: “Los apremios son: apercibimiento, multa o conducción personal, que se aplicarán según la gravedad de la infracción, salvo cuando la ley disponga otra cosa.”

³¹ *Ibíd.* Pág. 8.



Esta obligación del juez de trabajo se enmarca en la obligación de la integración de las normas y de las leyes para comprender el sistema jurídico guatemalteco en su conjunto, así como para hacer efectiva la tutela judicial del trabajador ante los eventuales mecanismos de evasión de las obligaciones legales por parte del patrono.

De igual manera, el Artículo 180 del mismo Código de Trabajo establece que: “Las medidas coercitivas se impondrán por los Tribunales para que sean obedecidas sus resoluciones, a las personas que han rehusado cumplirlas en los plazos correspondientes, a excepción del apercibimiento que se impondrá desde la primera resolución que establezca el mandato del Juez.”

También debe tenerse en cuenta que para el cumplimiento forzoso de la sentencia condenatoria que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales, lo cual sucede luego de haberse llevado a cabo un proceso ordinario laboral establecido legalmente, debe utilizarse el procedimiento ejecutivo establecido desde el Artículo 425 al 428 del Código de Trabajo, teniendo como base o fundamento legal supremo el contenido del Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones”.

O sea que, aun cuando ya no se pueda certificar lo conducente a un juzgado penal por el incumplimiento de las obligaciones dinerarias impuestas al patrono, principalmente a



partir de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, la cual ha sido expuesta en el transcurso de este capítulo, si existen normas laborales para garantizar la ejecutoriedad de las sentencias laborales, aunque las mismas deben aplicarse teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del patrono y de las obligaciones o prestaciones contenidas en la sentencia.

4.1 Ejecución de sentencias contra un patrono de la iniciativa privada

En el caso de una sentencia que condene a un patrono para el pago de prestaciones de índole laboral, el procedimiento regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo es claro al establecer que, si al estar firme la liquidación o la rectificación de la misma, el obligado no hace efectivo el pago en tres días, debe hacerse el requerimiento de pago y ordenarse el embargo de bienes que garantice la suma adeudada, esto con la finalidad de que se cumpla lo sentenciado por el juez laboral.

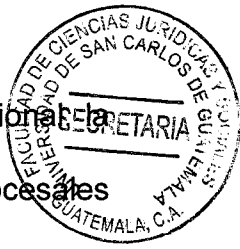
El cuarto párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo establece que: “Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación”.



Ahora bien, si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará, de acuerdo a las leyes procesales vigentes, al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda, pero en caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial de los mismos, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que el que se niegue a entregarlos incurra.

Asimismo, si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía, pero si la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Además de este embargo, si el patrono no acata las resoluciones judiciales, se enfrentará a que se certifique lo conducente a la Inspección General de Trabajo por una falta laboral establecida en el Artículo 272 literal a) del Código de Trabajo, relativa a que cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios y demás prestaciones laborales, y éste no cumpliera dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.



Se trata de que el mismo Código de Trabajo respetando la primacía constitucional de la jerarquía normativa, el debido proceso, así como las demás garantías procesales vigentes en los procesos laborales, tiene establecidos mecanismos legales para hacer efectiva las sentencias laborales, especialmente si favorece al trabajador, quien ha llevado a cabo un juicio ordinario laboral y cumplido con todas las etapas procesales, no será más que una declaración de buenas intenciones, pero sin ninguna eficacia judicial orientada a que se haga cumplir con lo resuelto.

“Es oportuno referir que esta Corte ha considerado que el apercibimiento de certificar lo conducente y posterior decisión ejecutar ese apercibimiento, es viable en el proceso laboral respecto de obligaciones impuestas por los jueces en sus sentencias, cuando tales obligaciones no son de carácter pecuniario; es decir, cuando la condena respectiva dictada por el juzgado de trabajo no se refiera a hacer efectivo el pago de dinero que deben percibir los trabajadores como consecuencia de las deudas que hayan sido establecidas en función del vínculo de esa naturaleza”.³²

Es decir que, aun cuando la Corte de Constitucionalidad expulso del ordenamiento legal la certificación de lo conducente a un juzgado penal cuando se trataba de obligaciones dinerarias dejó esa potestad a los jueces laborales cuando no se cumplan las órdenes de reinstalación, porque ante este mandato, el patrono no puede objetar o negar su cumplimiento.

³² **Ibíd.** Pág. 10.



O sea que al no ser el pago de una deuda líquida y exigible sino de que el patrono debe ejecutar debidamente lo ordenado en sentencia que ha sido producto de un proceso ordinario laboral con el cumplimiento de todas las garantías constitucionales y principios laborales que informan al proceso ordinario laboral en Guatemala, que es reinstalar al trabajador cuando ha sido despedido sin causa justificada y se encuentra en los casos de inamovilidad; es decir, basta que se lleven a cabo actos positivos que no pueden excusarse en posibles circunstancias impeditivas, como puede suceder con la iliquidez que acaezca en casos determinados.

4.2. Ejecución de sentencias contra dependencias estatales

Ahora bien, cuando la sentencia es contra una institución estatal si varía las condiciones para llevar a cabo la fase de ejecución de la misma, puesto que, a una entidad con carácter de ente público, no se le puede trabar embargo, secuestro o intervenir en cualquier otra forma sobre las asignaciones que amparen partidas presupuestarias, efectivo, depósitos, valores y demás bienes muebles e inmuebles del Estado.

Es decir que, aunque el funcionario en el ejercicio de la función administrativa que tiene asignada está obligado al cumplimiento de las sentencias de cualquier índole, no puede decidir libremente la manera en que actuará frente a lo sentenciado, porque su actuar está determinado por el principio de legalidad el cual establece que únicamente puede

hacer lo que la ley le ordena, así como que la Contraloría General de Cuentas exige que se agote todo el procedimiento legal, si tiene que cumplir con lo sentenciado.



“El principio de legalidad en materia administrativa, el cual debe ser observado por quienes desempeñan una función pública, debe estar autorizado por el ordenamiento jurídico. En ese sentido, solamente le está permitido realizar lo que la ley expresa le autoriza hacer; y le está prohibido, todo lo no expresamente autorizado”.³³

O sea que, en los casos en los cuales las entidades centralizadas, descentralizadas, autónomas o semiautónomas del Estado de Guatemala, sean las que son sentenciadas, el juez de trabajo está en la obligación de apercibir con certificar lo conducente a un juzgado del orden penal al funcionario que incumple injustificadamente la sentencia, en el plazo prudencial establecido para el cumplimiento de la misma, debido a la naturaleza misma de su función pública.

Este criterio tiene su fundamento en el Artículo 74 bis de la Ley Orgánica del Presupuesto, el que establece el modo en que el funcionario público debe actuar para el cumplimiento de la sentencia judicial, al regular que: "Las entidades de la administración central y las entidades descentralizadas y autónomas, en los casos en que el Estado tenga que pagar indemnizaciones y prestaciones, así como otras obligaciones que sean exigibles por la vía ejecutiva, están obligadas a solventar ante la

³³ *Ibíd.* Pág. 15.



instancia correspondiente, con carácter urgente, el pago correspondiente con los créditos que sean aprobados en su respectivo presupuesto”.

Como se aprecia, aunque en la dependencia estatal condenada en sentencia laboral, no se hubiere previsto el cumplimiento del pago de la obligación exigible, las entidades de la administración central y las entidades descentralizadas y autónomas tienen la obligación de realizar todas las actividades necesarias para efectuar el pago en los plazos fijados por los órganos jurisdiccionales y hasta un máximo, de los dos primeros meses del siguiente ejercicio fiscal.

Esta certificación de lo conducente en caso de incumplimiento injustificado se debe a que, al incumplir con lo sentenciado por el juez laboral, el funcionario incurre en incumplimiento de deberes, delito que está regulado en el Artículo 419 y en desobediencia establecido en el Artículo 420, ambos Artículo del Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

Igualmente, si el funcionario público incumple, será responsable de faltas laborales para lo cual debe aplicársele el contenido de la literal a) del Artículo 272 del Código de Trabajo, así como lo regulado en la literal c) del Artículo 271, en cuanto al funcionario que haya intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar, independientemente si su accionar haya sido por orden de autoridad superior.



Además, si el funcionario tiene fondos expeditos para no demorar injustificadamente el pago ordenado por el juez laboral competente, de acuerdo con el Artículo 448 del Código Penal, debe ser sancionado con multa de cien a un mil quetzales, para lo cual el juzgador de trabajo debe certificar lo conducente a un juzgado penal.

O sea que, si el funcionario público tiene los fondos en la partida presupuestaria para realizar el pago ordenado en la sentencia debidamente ejecutoriada porque se llevó a cabo el debido proceso y ya no existen ningún recurso por resolver, no puede negarse a realizar el mismo, salvo que solicite un plazo mayor para su cumplimiento a partir que debe cumplir con los trámites administrativos que debe realizar ante el Ministerio de Finanzas Públicas, a partir que los recursos financieros del Estado están sujetos a controles que los funcionarios no pueden evadir, aunque sea para el cumplimiento de una sentencia judicial en materia laboral.

Asimismo, no se entenderá como incumplimiento de la orden judicial establecida en la sentencia laboral, si no se realiza el pago de inmediato a partir de justificar que no se tiene los fondos para ejecutar lo ordenado en el plazo de tres días que establece el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Si no existen fondos para cumplir con la obligación, el funcionario debe informarlo al juez laboral, pero también debe explicar las medidas que realizará para cumplir con la obligación establecida en la sentencia, así como el plazo en el que llevará a cabo las

diligencias respectivas para garantizar la obtención de los fondos públicos, para que no sea una medida dilatoria su excusa.

Situación diferente sucede cuando lo ordenado en la sentencia es la reinstalación de la persona que por derecho explícitamente establecido en la ley no debe ser despedida sin causa justificada, tal el caso de los que están organizando un sindicato o los dirigentes de los mismos, la mujer embarazada o cuando la dependencia estatal esté emplazada, puesto que en estos caso, el apercibimiento que debe hacerse no debe ser otro que la certificación de lo conducente a un juzgado del orden penal para que este determine la existencia de delitos, como el de incumplimiento de deberes y el desobediencia.

Como se aprecia, el juez de trabajo tiene suficientes herramientas legales para hacer que el condenado a dar, hacer o no hacer en una sentencia laboral, cumpla con lo ordenado, aunque él no quiera acatar lo sentenciado, salvo certificar lo conducente si el patrono no cumple con obligaciones pecuniarias, porque esta causa fue expulsada del ordenamiento laboral guatemalteco.

Esto quiere decir que se deben llevar a cabo los apercibimientos del caso, fijando los plazos prudenciales que estime el juez para el cumplimiento de las resoluciones laborales, previo a hacerse efectivos estos, teniendo en cuenta la diferencia sustancial entre el patrono individual o jurídico de carácter privado y una dependencia pública, puesto que existen aspectos sustantivos que diferencian el tratamiento que debe



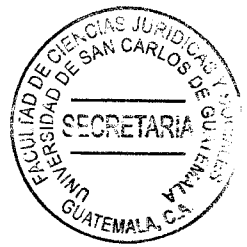
dársele a cada uno, según la esencia de lo ejecutable; sin embargo, se trata de establecer la obligación del juzgador de garantizar la ejecutabilidad de las sentencias laborales, como garantía de la tutela judicial efectiva.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

A partir que la Corte de Constitucionalidad expulsó del ordenamiento jurídico laboral el derecho que tenían los jueces de trabajo de apercibir al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento, los trabajadores perdieron un respaldo legal que permitía coaccionar al empleador a cumplir con lo que se había sentenciado.

A partir de lo expuesto, se propone que los operadores de justicia laboral conozca la integridad de las normas laborales especialmente los alcances de la misma, por lo que se recomienda a la Escuela de Estudios Judiciales, llevar a cabo jornadas de discusión jurídica sobre la forma en que el Código de Trabajo establece mecanismos legales que le permiten a los juzgadores llevar a cabo la ejecución de sentencias en el ramo laboral y garantizar con ello la tutela judicial efectiva, tales como el apercibimiento que se impondrá desde la primera resolución que establezca el mandato del Juez, los apremios, la multa o conducción personal que se aplicarán según la gravedad de la infracción, el embargo y remate de lo embargado y la certificación de lo conducente respecto de las obligaciones impuestas por los Jueces en sus sentencias, cuando tales obligaciones no son de carácter pecuniario para que cumplan con el principio de justicia pronta y cumplida así como la tutela judicial.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Principios generales y derecho individual del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2008.
- ASCENDIO ROMERO, Ángel. **Manual de derecho procesal del trabajo**. España: Ed. Tecnos, 210.
- BOZA PRO, Guillermo. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo**. España: Ed. Tirant Lo Blanc, 2009.
- CIFUENTES PANTEALEÓN, Luís Alberto. **Ineficacia en la ejecución de autos y sentencias en materia laboral**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios. 2012.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan. **Elementos del derecho procesal del trabajo**. Argentina: Ed. Heliasta, 2010.
- DEVEALI, Manuel. **Curso de derecho sindical y de previsión sindical**. Perú: Ed. Juris Laboral, 2012.
- GIRALDO JUÁREZ, Juan de Dios. **Jornada de trabajo**. España: Ed. Tecnos, 2012.
- GUZMÁN, Mauricio Flavio. **El orden público laboral**. España: Ed. Civitas, 2014.
- HERRERA CARBUCCIA, Manuel. **Cátedras de derecho procesal del trabajo**. España: Ed. Tecnos, 2008.
- MARQUÉT GUERRERO, Porfirio. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Fontanella, 2015.
- SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho procesal del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma, 2012.
- SUPIOT, Alan. **Crítica del derecho del trabajo**. España: Ed. Montecorvo, 2011.
- VARELA AYALA, Juan. **Los procesos laborales**. México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2012.
- Legislación:**
- Constitución Política de la República**. Asamblea Nacional Constituyente. Guatemala, 1986.

Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración. Organización Internacional del Trabajo, 1961.



Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Organización Internacional del Trabajo, 1960.

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

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

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

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto número 101-97, del Congreso de la República. Guatemala, 1997.