

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

**CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.**



**CECILIO PAREDES CHIQUITÓ.**

**GUATEMALA, JULIO DE 2007.**

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

**CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.**



TESIS

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

Por

**CECILIO PAREDES CHIQUITÓ.**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

Guatemala, julio de 2007.

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

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

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

LICENCIADO, FRANCISCO COLOJ MAZATE.  
ABOGADO Y NOTARIO  
BUFETE PROFESIONAL: 2ª. CALLE 3-20 ZONA 3, CHIMALTENANGO.  
TELÉFONO: 783972 53

Chimaltenango, 26 de abril de 2,006.

Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Distinguido Licenciado Mejía Orellana.

De manera atenta me dirijo a usted, deseándole éxitos en sus labores ante esa casa de estudios.

En cumplimiento a la designación realizada por ese Decanato, respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de rendirle informe sobre mi labor como asesor del Bachiller CECILIO PAREDES CHIQUITÓ, en su trabajo de tesis intitulado: "CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA", y al afecto le expongo:

1. Como resultado de las sesiones de trabajo y respetando el contenido del trabajo del Bachiller CECILIO PAREDES CHIQUITÓ, quien estuvo de acuerdo con introducir algunas modificaciones de forma en lo atinente al desarrollo del tema y la consulta adicional de fuentes jurídicas.
2. Considero que el trabajo del Bachiller PAREDES CHIQUITÓ, en cuanto a la bibliografía, técnica de investigación y el enfoque jurídico que le da, constituye un tema no tratado a profundidad.

Con fundamento en lo anterior, concluyo que el trabajo de tesis cumple con las disposiciones del Reglamento de Exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis y puede ser discutido en un examen público.

Agradeciendo la atención que se sirva darle a la presente, me despido de usted como su seguro servidor.

Atentamente:

  
Francisco Coloj Mazate  
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. FRANCISCO COLOJ MAZATE.

ASESOR DE TESIS.

COLEGIADO ACTIVO: 5585

"ID Y ENSEÑAD A TODOS".





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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **CECILIO PAREDES CHIQUITÓ**, Intitulado: **"CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"**

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

**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZABO**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MIAE/slh

**BUFETE JURÍDICO DEL ABOGADO Y NOTARIO  
VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA.  
4ta. CALLE 4-108 "A" ZONA 3 CHIMALTENANGO.  
TELÉFONO: 78 39 39 06 CELULAR: 52 15 41 48.**



Chimaltenango, veinte de julio de 2,006.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín.  
Jefe de la unidad asesoría de tesis.  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Estimado Licenciado.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la providencia emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha cinco de mayo de dos mil seis, procedí a REVISAR el trabajo de Tesis del Bachiller, CECILIO PAREDES CHIQUITÓ, intitulado: "CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA".

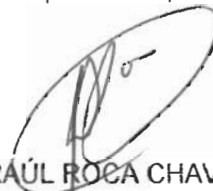
Procedí a REVISAR la tesis de mérito, habiendo establecido que el trabajo se encuentra debidamente estructurado, con respecto del contenido científico de las técnicas de investigación utilizadas. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el desarrollo del trabajo.

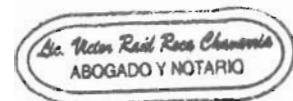
El trabajo realizado por el Bachiller CECILIO PAREDES CHIQUITÓ, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la Bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.

El tema objeto de la investigación constituye un gran aporte al Derecho Laboral, y demuestra la regulación inadecuada del Artículo 364 del Código de Trabajo, estableciéndose la necesidad de reformarlo y establecer la solución a tal problemática.

Al respecto informo que APRUEBO el presente Trabajo de Tesis, y ya que reúne los requisitos reglamentarios que exige la Legislación Universitaria, es procedente su discusión en el Examen Público.

Al agradecerle la atención que se sirva prestar al presente DICTAMEN DE REVISIÓN, me es grato suscribirme de usted, atentamente.

  
LIC. VICTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA.  
REVISOR DE TESIS.  
COLEGIADO ACTIVO: 3863



"ID Y ENSEÑAD A TODOS".



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, diecinueve de abril del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CECILIO PAREDES CHIQUITÓ, Titulado "CRÍTICA AL APERCIBIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh



## **DEDICATORIA:**

- A DIOS: Fuente inagotable de sabiduría.
- A MI ESPOSA: Mary de la Cruz Yancís. Por todo su apoyo.
- A MIS HIJOS: Abner Misael, Londy Abigail, Paredes de la Cruz. Que mi triunfo sea ejemplo para ellos.
- A MIS PADRES: Felix Paredes, Modesta Chiquitó. Con mucho cariño.
- A MIS ASESORES: Licenciados, Francisco Coloj Mazate, Victor Raúl Roca Chavarría. Por compartir su conocimiento.
- A MI MUNICIPIO: Sumpango Sacatepéquez. Tierra bendita por Dios.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. Aspectos fundamentales.....   | 01 |
| 1.1. El juicio laboral guatemalteco.....                                     | 01 |
| 1.2. El esquema del juicio.....  | 03 |
| 1.3. Principios que informan al procedimiento laboral.....                   | 03 |
| 1.3.1. Es derecho público.....   | 03 |
| 1.3.2. Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores.....       | 06 |
| 1.3.3. Constituye un mínimo de garantías sociales para el<br>trabajador..... | 07 |
| 1.3.4. Es un derecho dinámico.....   | 08 |
| 1.3.5. Es un derecho realista y objetivo.....                                | 08 |
| 1.3.6. Es un derecho democrático.....  | 09 |
| 1.3.7. Es un derecho clasista.....   | 10 |
| 1.3.8. Es un derecho mixto declarado-consuetudinario.....                    | 10 |
| 1.4. Regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco.....            | 11 |

### CAPÍTULO II

|   |    |
|---|----|
| 2. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco..... | 19 |
| 2.1. Regulación legal de la sentencia.....                    | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2. Ejecución de la sentencia firme..... | 20 |
|---|----|

### **CAPÍTULO III**

|  |    |
|--|----|
| 3. La punición en materia laboral.....                               | 23 |
| 3.1. La punición laboral.....  | 23 |
| 3.2. El derecho penal laboral.....                                   | 23 |
| 3.3. El derecho sancionatorio en el derecho laboral.....             | 24 |
| 3.4. Principales implicaciones para la legislación guatemalteca..... | 26 |

### **CAPÍTULO IV**

|  |    |
|--|----|
| 4. Inconstitucionalidad del Artículo 364, segundo párrafo del Código de Trabajo guatemalteco.....    | 31 |
| 4.1. Aspectos del principio de juez natural.....   | 31 |
| 4.2. Análisis de la inconstitucionalidad del Artículo 364 segundo párrafo del Código de Trabajo..... | 32 |
| 4.3. Expediente 898-2001 y 1014-2001.....  | 34 |
| CONCLUSIONES.....  | 39 |
| RECOMENDACIONES.....   | 41 |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 43 |

## **INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo de investigación documental otorga al estudiante el privilegio de proponer la modificación, corrección o reforma de una norma jurídica que, según se demuestra en el contenido, debe hacerse como solución a la problemática objeto de estudio; por tal motivo es conveniente ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo del trabajo.

El objetivo de la presente tesis es demostrar la regulación inadecuada en la norma del derecho laboral contenida en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 364, el cual estatuye lo concerniente con el incumplimiento de sentencia de la parte patronal, consistiendo en certificar lo conducente en su contra, para su juzgamiento.

Se parte de la hipótesis, que la mencionada regulación no manifiesta nada al respecto de hacia dónde deberá cursarse tal acto certificado. Por tal motivo, es precisamente ésta norma que da origen a la inquietud por llevar a cabo un estudio con respecto a la misma, estableciéndose la posibilidad de reformar tal extremo y de establecerse la solución a tal problemática o laguna de ley.

La teoría se baso en el marco interpretativo del problema, en ese sentido se estableció qué se ha dicho o escrito sobre tema y que instituciones tienen información sobre dicho problema y la legislación existente para establecer la situación actual, por lo que se acudió a los expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001 de la Corte de Constitucionalidad.

El método, como procedimiento o proceso que permitió alcanzar el objetivo fue el método jurídico que consistió en la interpretación del Artículo 364 del Código de Trabajo.

Se tuvo en cuenta las técnicas de investigación documental para la interpretación objetiva y justificación de la hipótesis.

La investigación se ha dividido para su estudio en cuatro capítulos a saber. El primero constituye los elementos generales del derecho del trabajo. El segundo, los elementos legales y regulaciones con respecto a la sentencia. En el tercer capítulo se hace énfasis en la sanción del derecho laboral y su implicación para la legislación guatemalteca, para que finalmente en el capítulo cuarto se consigne lo relativo a la forma más adecuada para solucionar el problema.

## CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales.
  - 1.1. El juicio laboral guatemalteco.

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición ya que declara el derecho previa fase de conocimiento, en este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

Para el licenciado Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”<sup>1</sup>.

Alsina lo define como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”<sup>2</sup>. (sic)

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al derecho procesal laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger de la siguiente forma:

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.

“Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”<sup>3</sup>. (sic)

El proceso laboral es un proceso en el cual el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y la pruebas.

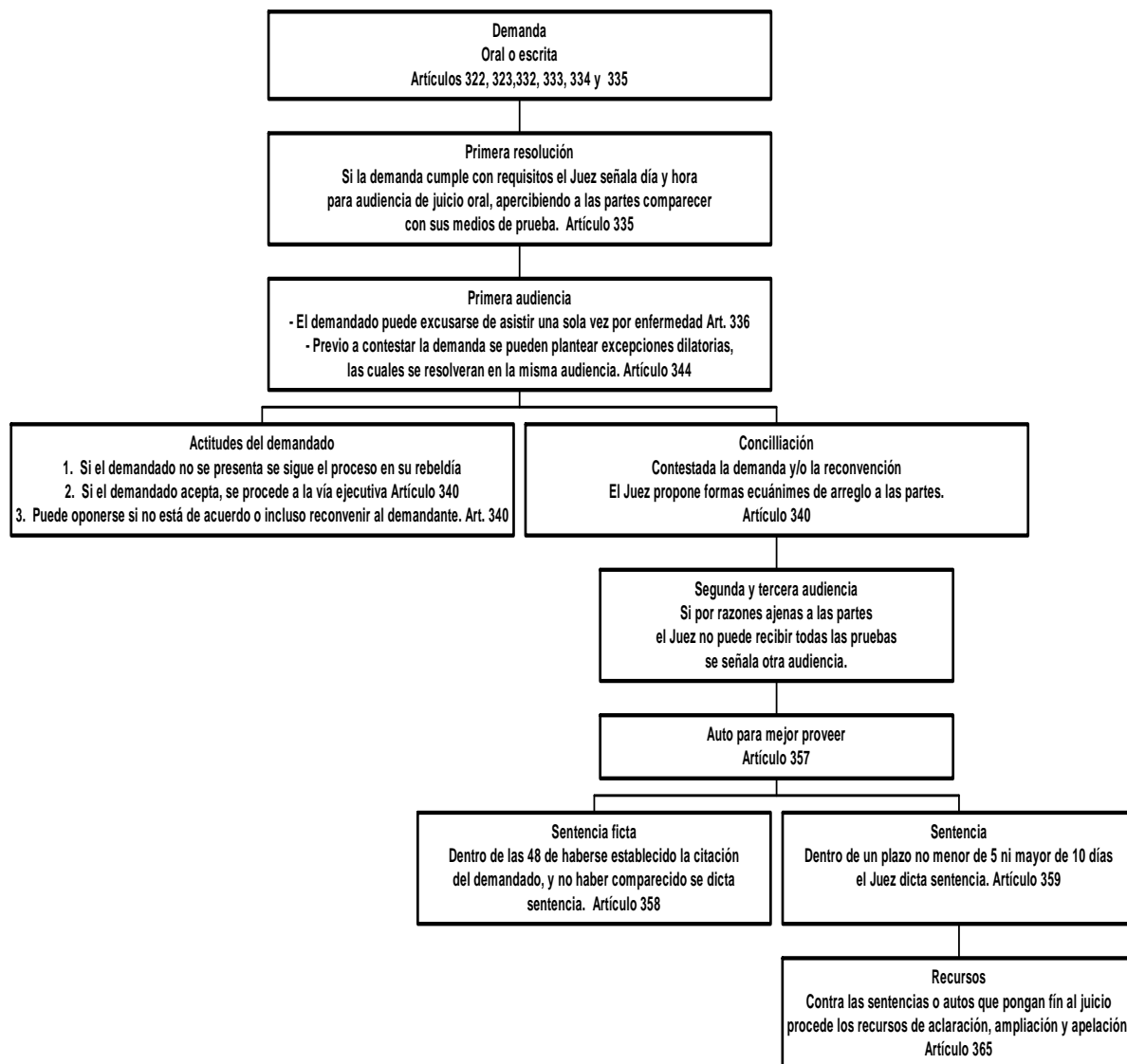
Es también un juicio predominantemente oral, caracterizado por los siguientes atributos: rápido, sencillo, barato y anti formalista; esta última no significa que no tenga técnica; Es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil.

---

<sup>2</sup> Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19.

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 36.

## El esquema del juicio.



Fuente: Propio del sustentante con base en el Código de Trabajo.

### 1.3. Principios que informan al procedimiento laboral.

#### 1.3.1 Es derecho público.

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado

fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por otra parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". (Artículo 14 Código de Trabajo.)

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.



Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como Un derecho social y no como un derecho público, es el del licenciado Najarro Ponce, quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El jus publicum o derecho público esta constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tutelar y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".<sup>4</sup>

Para concluir, con este tema nos referimos a lo citado por Fernández Molina con relación a lo dicho por el tratadista De Buen quien sostiene que: "El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social"<sup>5</sup>. (sic)

---

<sup>4</sup> Najarro Ponce. Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Pág. 21.

<sup>5</sup> Fernández Molina. Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.

### 1.3.2 Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores.

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." (Artículo 103 de la Constitución Política).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando)".

"Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12 del Código de Trabajo. "...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14 del Código de Trabajo.

"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

### 1.3.3 Constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador.

Como ya se señaló al principio de este capítulo: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo). Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende, que los

derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no solo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".<sup>6</sup>

#### 1.3.4 Es un derecho dinámico.

Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante. El derecho del trabajo al crear este dinamismo lo plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités ad - hoc, etc.

#### 1.3.5 Es un derecho realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de

---

<sup>6</sup> Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 08.

resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del Considerando cuarto del Código de Trabajo) (sic)

#### 1.3.6 Es un derecho democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

### 1.3.7 Es un derecho clasista.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El licenciado Fernández Molina, manifiesta: "La afirmación del Derecho de Clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este Derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".<sup>7</sup> (sic)

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

### 1.3.8 Es un derecho mixto declarado-consuetudinario

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y

---

<sup>7</sup> Ob Cit. Págs. 22-23

representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

#### 1.4. Regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco.

En el Código de Trabajo, encontramos la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."

El contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1947 en el Decreto 330 en el Título II Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441, se encuentra regulado también en el Título II Capítulo I, son pocas las modificaciones que han sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación: El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el Decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo,

sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1441 el Artículo 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciendo constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

En el Artículo 19 en los dos Decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el Código de Trabajo y en los



convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución y el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el código de trabajo vigente.

El Artículo 24 establece la obligación que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-trabajador) y queda obligado a la responsabilidad económica aquella que incumpla, no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece la forma en que se puede contratar en forma verbal no sufriendo ninguna modificación en el Decreto 1441.

El Artículo 28 regula al contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo y es dentro de los 15 días posteriores a la

celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte, permaneciendo regulado en los dos Códigos de Trabajo.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

El Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el Decreto 330 se regula únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le deben imputar al patrono. En el Código de Trabajo vigente se le da protección al trabajador estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos Decretos.

Al igual que en el Decreto 330 en el Decreto 1441 el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años sus representantes legales son los que deben celebrar los contratos individuales de trabajo al igual que percibir sus salarios estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34 continua con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos establecidos siguientes:

- El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.
- La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo que garanticen los gastos de repatriación; y,
- Que el contrato de Trabajo se deben extender en cuatro ejemplares enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación continua sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- ❑ Los menores de edad;
- ❑ Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él,
- ❑ Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional; y,
- ❑ en aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 continua sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rige para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.



## CAPÍTULO II

### 2. La sentencia en el procedimiento laboral guatemalteco.

El término sentencia tiene su origen del latín *sentiendo*, que significa: “lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo,”

Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del Juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

## 2.1. Regulación legal de la sentencia.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

## 2.3. Ejecución de la sentencia firme.

Se clasifica en:

- a. Declarativas: Como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación laboral teniendo la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- b. De condena: Como por ejemplo; el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- c. Desestimatorias: Como por ejemplo; cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.



- d. Sentencia dada en juicio como por ejemplo el mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.
  
- d. En rebeldía como por ejemplo, el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.



## CAPÍTULO III

### 3. La punición en materia laboral.

#### 3.1 La punición laboral.

En nuestra legislación, encontramos la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."

#### 3.2. El derecho penal laboral.

Probablemente la forma en que se nombra sea novedosa; sin embargo, este tipo de derecho siempre ha existido.

La represión que debe informar al derecho laboral es con el fin de dotar a las autoridades de trabajo de la suficiente coercitividad para sancionar a los sujetos de trabajo que incumplen con sus obligaciones o con las ordenanzas del Código de

Trabajo. Sin embargo, pese a que los inspectores de trabajo, puedan sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso), dichas sanciones no se refieren a un derecho penal laboral, y por ende el derecho represivo laboral no trata del derecho penal laboral. Se trata más bien de lo que el legislador reguló desde el mismo momento en que surge el Código de Trabajo en 1948, acerca de establecer sanciones de tipo administrativo de las que contempla dicho cuerpo de leyes.

### 3.1 El derecho sancionatorio en el derecho laboral.

Resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo el cual señala en su parte conducente:

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

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

Por otro lado las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del Artículo 281 del Código de Trabajo, cuando señala dicho apartado:

“l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato”. (sic)

Queda por tanto demostrado que el carácter represivo del derecho del trabajo debe privar en toda relación laboral, puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales. Pese a esto, y debido a la ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo (quienes no son órganos jurisdiccionales, sino más bien administrativos), genera la poca observancia de dichas sanciones y muchas veces las mismas caen en negociaciones privativas entre el mismo inspector y los patronos.

El punto medular en estas sanciones se centra en el hecho de que no representa realmente una punición penal, sino más bien una sanción de carácter ético, en la mayoría de casos existen aspectos del reglamento de higiene y salud que

se deben respetar a lo interno de la empresa, que por otro lado pueden llegar a constituir conductas punibles, como lo son aquellas que son consecuencia de poner en peligro la salud del trabajador. En tal sentido se trata una violación al principio del deber objetivo de cuidado, a que queda sujeto el patrono en cumplimiento a las reglas mínimas de higiene que se deben observar en el lugar de trabajo.

En este caso se trata de un orden interno en el conjunto de la empresa de modo que el patrono puede controlar del trabajador, cierta conducta de respeto a las reglas de higiene, empero también al contrario, el trabajador puede demandar del patrono el cumplimiento con dichas normas.

#### 3.4 Principales implicaciones para la legislación guatemalteca

Es preciso aclarar que los dos temas anteriores, generan una sanción distinta a la generada por un ilícito penal. Es lógico que únicamente aquellas conductas tipificadas previamente en ley como ilícitas, pueden producir responsabilidad penal, y como consecuencia de ésta última, se producirá lo que se conoce como sanción penal.

Aunque los juristas no otorgan una naturaleza a la sanción, es lógica la aseveración de que la misma es potestad del Estado, y que se impone a través de los tribunales. Por el sistema penal existente en Guatemala, podemos decir que todos

estos temas, (la sanción, la pena etc.), no pueden ser facultad ni potestad de los particulares. Uno de los elementos básicos de la sanción, y para hacer posible su aplicación, es la llamada Coacción. Este carácter coercitivo que debe tener la sanción, es el esencial, para poder cumplir el fin, para el que está destinada. Por lo tanto se afirma que coacción es el cumplimiento forzado del deber o de la sanción impuesta.

Por tanto la responsabilidad penal es aquella que emana de la perpetración de un ilícito penal.

El Código Penal por su parte no contiene un delito específico de incumplimiento, relativo a la falta de cumplimiento de una sanción laboral, no obstante, el delito de incumplimiento que regula se refiere al que observa un funcionario público cuando omite cumplir con sus funciones.

Por aparte el Artículo 414 del Código Penal, señala el delito que más puede tipificar la conducta de quien no da cumplimiento a una sanción en materia laboral, mismo que en su epígrafe lo denomina “desobediencia”, estableciendo en su contenido lo siguiente: “Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de las atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales. Reformado por el Artículo 218 del Decreto Número 57-2000 del Congreso de la República”.

El incumplimiento en esta materia es en dos sentidos. Por un lado, el incumplimiento que el patrono pueda tener con respecto a los pagos a los que se ha obligado con el trabajador, y en segundo lugar, el incumplimiento de una sentencia judicial, que le ordena un pago.

En el caso del incumplimiento de prestaciones, es preciso tomar en cuenta que al terminarse la relación laboral el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador o a sus beneficiarios (en caso de muerte) el total de los salarios que se le adeuden, prestaciones legales, contractuales y extralegales, que se generaron durante el tiempo de existencia de la relación laboral, así como entregarle al trabajador copia del finiquito por escrito del pago de prestaciones, o convenio de terminación de la relación laboral.

Desde el primer día de inicio de la relación laboral se generan prestaciones a favor del trabajador, por lo que se recomienda que antes de que se inicie la prestación del trabajo, el trabajador firme el contrato de trabajo; ya que en la práctica resulta que los patronos argumentan que primero debe empezar a laboral el trabajador para comprobar su capacidad y eficiencia, situación que resulta contraproducente pues como ya hemos visto, la falta de constancia por escrito de las condiciones de trabajo es responsabilidad del patrono, lo que puede generarle laudos



costosos; siempre será mejor prevenir que resolver, el costo de una adecuada asesoría, menor al pago de juicios perdidos.

El pago de las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, debe hacerse atendiendo a los criterios que se han dejado señalados con anterioridad.

Cuando el trabajador sea despedido injustificadamente o no se compruebe dentro del juicio laboral la causa de la rescisión, tendrá derecho a que se le pague la indemnización de tres meses de salario o se le reinstale; también se debe pagar cuando el trabajador rescinda el contrato de trabajo por causas imputables al patrón.

Cuando el trabajador demande ante las autoridades laborales despido injustificado o reinstalación, y durante la secuela procesal del juicio el patrono no compruebe las causas del despido o se niegue a reinstalar al trabajador, deberá pagar la indemnización denominada salarios caídos, los que consisten en pago de una suma igual al salario integrado que percibía el trabajador diariamente, desde que se despidió el trabajador del trabajo hasta que se dé cumplimiento al laudo pronunciado.

Existe otra indemnización, consistente en veinte días de salario por cada año de servicios, la cual procede cuando: El trabajador rescinde el contrato de trabajo por

causas imputables al patrono, cuando se da por terminada la relación de trabajo por la implantación de nueva maquinaria o de sistema de trabajo, cuando el patrono se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, siempre y cuando no se trate de reclamaciones derivadas de un despido, cuando el trabajador demanda reinstalación obteniendo una resolución favorable y el patrono se niega a reinstalarlo.

Ahora bien, en materia laboral propiamente, el incumplimiento no genera el desarrollo de la fuerza coercitiva de la ley, como lo hace en otras ramas del derecho, tal el caso de la materia penal. En el fuero laboral, el incumplimiento en la mayoría de casos genera la imposición de multas, que carecen posteriormente de la fuerza coercitiva judicial, puesto que no hay una normativa específica a aplicarse en estos casos.

## CAPÍTULO IV

### 3. Inconstitucionalidad del Artículo 364. Segundo párrafo del Código de Trabajo guatemalteco.

#### 4.1 Aspectos del principio de juez natural.

El principio de juez natural se fundamenta en tres aspectos a saber, el primero es que no puede ser sometido ningún proceso a conocimiento de tribunales especiales formados por comisiones específicas. En segundo lugar, el tribunal que juzgue no puede ser uno que se haya formado con posterioridad a la comisión del hecho. Y, finalmente, el tribunal competente debe ser aquel que juzga en los límites distritales en donde se cometió el hecho.

¿En qué forma se viola el principio constitucional de juez natural con la norma laboral que ordena que cuando un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social debe certificar lo conducente en contra de la parte empleadora, ante el incumplimiento de la Sentencia firme, condenando al pago de indemnización, salarios y/o prestaciones mínimas irrenunciables en los juicios ordinarios laborales?.

El tercer párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República establece: “Cuando en la Sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se

aperciba 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”.

Existe en dicha ordenanza una violación al principio de Juez Natural, debido a que no menciona que Órgano Jurisdiccional.

Al estar firme la sentencia se busca poder obtener la dignificación económica y moral del trabajador, como también favorecer los intereses justos de los patronos, pero al apercibir al empleador que si no da exacto cumplimiento a la sentencia se certificará lo conducente a la autoridad competente, viene a constituir una acción imperativa del derecho que se manifiesta como un estado de indefensión para la parte patronal, en donde no tiene otra alternativa que cumplir con el fallo del órgano jurisdiccional correspondiente, so pena de ser sancionado drásticamente por la ley, ya que derivada del incumplimiento del fallo judicial, el trabajador afectado, podrá hacer efectiva su pretensión con el patrimonio de la parte empleadora.

#### 4.2 Análisis de la inconstitucionalidad del Artículo 364 segundo párrafo del Código de Trabajo.

Es necesario dar una solución al problema que inquieta la realización de la presente propuesta de investigación, toda vez que vale la pena que el principio de juez

natural se fundamente en los procesos para la imposición de sanciones en materia punitiva de trabajo.

Por lo tanto, con la investigación propuesta, valdrá la pena dar respuesta a la pregunta de en qué forma viola el principio constitucional de juez natural la norma laboral que ordena que cuando un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social debe certificar lo conducente en contra de la parte empleadora, ante el incumplimiento de la Sentencia dictada, condenando al pago de indemnización, salarios y/o prestaciones mínimas irrenunciables en los juicios ordinarios laborales.

Por los antecedentes planteados, y debido a que los dos Decretos que han modificado el Código de Trabajo, Decreto 58-95 y 18-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala, se establece que no ha sido atendida la problemática planteada en relación con la inconstitucionalidad de certificar lo conducente en contra de la parte empleadora ante el incumplimiento de una sentencia.

En búsqueda de una debida aplicación de justicia, respetándose los lineamientos de las nuevas tendencias legales y doctrinales, es conveniente, por medio de una investigación, dar solución a dicha problemática. Estableciéndose de paso, una forma técnica de redacción para la norma que ordena certificar lo conducente en contra de la parte empleadora ante el incumplimiento de una sentencia.

Esta investigación parte del hecho de que el faltante en dicha norma, se fundamenta en tres aspectos a saber, el primero es que no puede ser sometido ningún proceso a conocimiento de tribunales especiales formados por comisiones específicas. En segundo lugar, el tribunal que juzgue no puede ser uno que se haya formado con posterioridad a la comisión del hecho. Y finalmente, el tribunal competente debe ser aquel que juzga en los límites distritales en donde se cometió el hecho.

Al dictar la sentencia se busca poder obtener la dignificación económica y moral del trabajador, como también favorecer los intereses justos de los patronos, pero al apereibir al empleador que si no da exacto cumplimiento a la sentencia se certificará lo conducente a la autoridad competente, viene a constituir una acción imperativa del derecho que se manifiesta como un estado de indefensión para la parte patronal, en donde no tiene otra alternativa que cumplir con el fallo del órgano jurisdiccional correspondiente, so pena de ser sancionado drásticamente por la ley, ya que derivada del incumplimiento del fallo judicial, el trabajador afectado, podrá hacer efectiva su pretensión con el patrimonio de la parte empleadora.

#### 4.3 Expediente 898-2001 y 1014-2001

En sentencia de la Corte de Constitucionalidad, del expediente 898-2001 que se acumuló, en el expediente 1014-2001, expresa: respecto al Artículo 2 del Decreto impugnado, no es inconstitucional, ya que en dicha norma se observa lo dispuesto en los Artículos 101, 103 y 106 de la Carta Magna, al buscar proteger los derechos mínimos de los trabajadores, evitando que los mismos sean burlados en sus

reclamaciones, por la simulación en ser contratados como si existiera un nuevo patrono, y de ahí que esta norma debe interpretarse en concordancia con el artículo 23 del Código de Trabajo, que dispone “El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de seis meses”, pues en la práctica ocurre que el empleador de una empresa a la que se le denomina “principal”, contrata personal a través de varias sociedades anónimas para que presten sus servicios a ésta, pero contratado por otra, con el objeto de evitar el pago de prestaciones laborales que el trabajador ha adquirido con el transcurso del tiempo; c) con relación al Artículo 6 del decreto impugnado, la reforma contenida en el mismo es congruente con el Artículo 38 del Código de Trabajo que regula que el contrato colectivo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, por lo que los únicos que pueden celebrar contratos colectivos, son los sindicatos; además, la interpretación de dicha norma debe hacerse tomando en cuenta que los beneficios de la negociación colectiva son para la totalidad de los trabajadores de la empresa, acorde con la naturaleza de ley profesional de los instrumentos en que se plasma aquélla, y no sólo para los miembros que integran el sindicato; de ahí que la reforma contenida en el Artículo impugnado no limite la libertad de asociación, de industria, de libre elección al trabajo, ni la libertad de sindicalización, ya que por el contrario, con la misma se logra superar los derechos de los trabajadores.

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y, por ello, debe conocer de las impugnaciones interpuestas contra leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general con reproche de inconstitucionalidad total o parcial. Dicha función tiene sustento en el principio de supremacía de las normas fundamentales, por lo que ante un planteamiento de inconstitucionalidad, se debe proceder a estudiar, interpretar y confrontar las normas cuestionadas con las disposiciones constitucionales que se denuncien vulneradas, con el objeto de que si se advierte la existencia del vicio señalado, las normas impugnadas se declaren sin vigencia y, por tanto, sean excluidas del ordenamiento jurídico nacional.

Por lo tanto, la Corte de Constitucionalidad, resolvió: I) Con lugar parcialmente las acciones de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promovidas por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González. II) Como consecuencia, se declaran inconstitucionales los Artículos: a) 2 en la expresión “solidariamente”, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo; b) 13 último párrafo, que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo; c) 15 párrafo segundo, en la primera oración que regula que “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.”, la palabra “administrativa” que está contenida en la segunda



oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo que expresa que “Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”; y los párrafos cuarto, quinto y sexto, que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo; d) 16 literal b) en la frase que dice “la Inspección General de Trabajo”, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo; y e) 21 tercer párrafo, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo, sin perjuicio de no declarar inconstitucional el artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; su interpretación debe sujetarse a lo establecido en este fallo; disposiciones que quedan sin vigencia a partir del día siguiente al de la fecha de la publicación de esta sentencia en el Diario Oficial. **III)** Sin lugar el resto de las inconstitucionalidades planteadas. **IV)** Notifíquese, y publíquese el presente fallo en el Diario Oficial en el plazo señalado en la ley.



## CONCLUSIONES

1. El incumplimiento en una sentencia laboral, provoca un efecto distinto en otras materias como la civil o la penal, actualmente.
2. De conformidad con lo relacionado en la conclusión anterior, el Código de Trabajo dispone el procedimiento de ejecución de las sentencias el cual es más accesible y rápido que la vía de apremio civil y la vía penal.
3. Estudiada la norma contenida en el Artículo 364 del Código de Trabajo, es evidente que, en su contenido no se reguló adecuadamente qué juez puede conocer el supuesto que origina tal regulación, por tal circunstancia se viola el principio de juez natural.
4. Los términos: conducente y certificar, si bien son de aplicación tradicional y su significado es aceptado por la generalidad, no obstante no cuentan con una definición legal adecuada.
5. En la actualización del derecho en general, muchos términos provocan problemas para su aplicación práctica, toda vez que sus significados no están debidamente contenidos y establecidos en una norma jurídica, previamente.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los jueces u operadores de justicia, en el orden privativo laboral, cumplan con no violentar el principio de juez natural, ordenando certificar lo conducente a un juzgado de orden penal, porque no hay norma que establezca tal situación, para lo cual se debe reformar la ley.
2. Es necesario que el Congreso de la República como ente encargado de normar y reformar la ley, cumpla con legislar la forma de proceder en los casos de incumplimiento patronal a fin de lograr la positividad del fallo emitido.
3. Es preciso establecer una reforma en toda norma que contenga esta orden, pero particularmente en el Artículo 364 del Código de Trabajo, a efecto que cuando la parte empleadora no cumpla con el pago de la sanción a la que se refiere una sentencia laboral, su cumplimiento sea conminado en forma penal, en los órganos que para tal proceso existen ya en la república, dándosele tratamiento de desobediencia al mismo, y por tal, imponiéndole las sanciones que contemple el delito.
4. Se deben definir en el contenido del articulado de la ley de trabajo, las palabras conducente y certificar, de forma que expresen lo que en realidad quería normar el legislador al momento de usarlas, para que subsecuentemente, el operador de justicia no encuentre problema alguno para su aplicación práctica.

5. Se debe definir el término jurídico conducente y certificar del Artículo 364 del Código de Trabajo ya que su aplicación puede suscitar algún problema práctico, porque no se encuentra debidamente definido.

## BIBLIOGRAFÍA.

ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial** Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. PP, 1,998.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1,993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: USAC. 1957.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Maya, 1988.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, SRL.1993.

STAFFORINI, Eduardo R. **El derecho laboral**. México DF: Ed. Porrúa, 1993.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República, Decreto 1441. 1961.