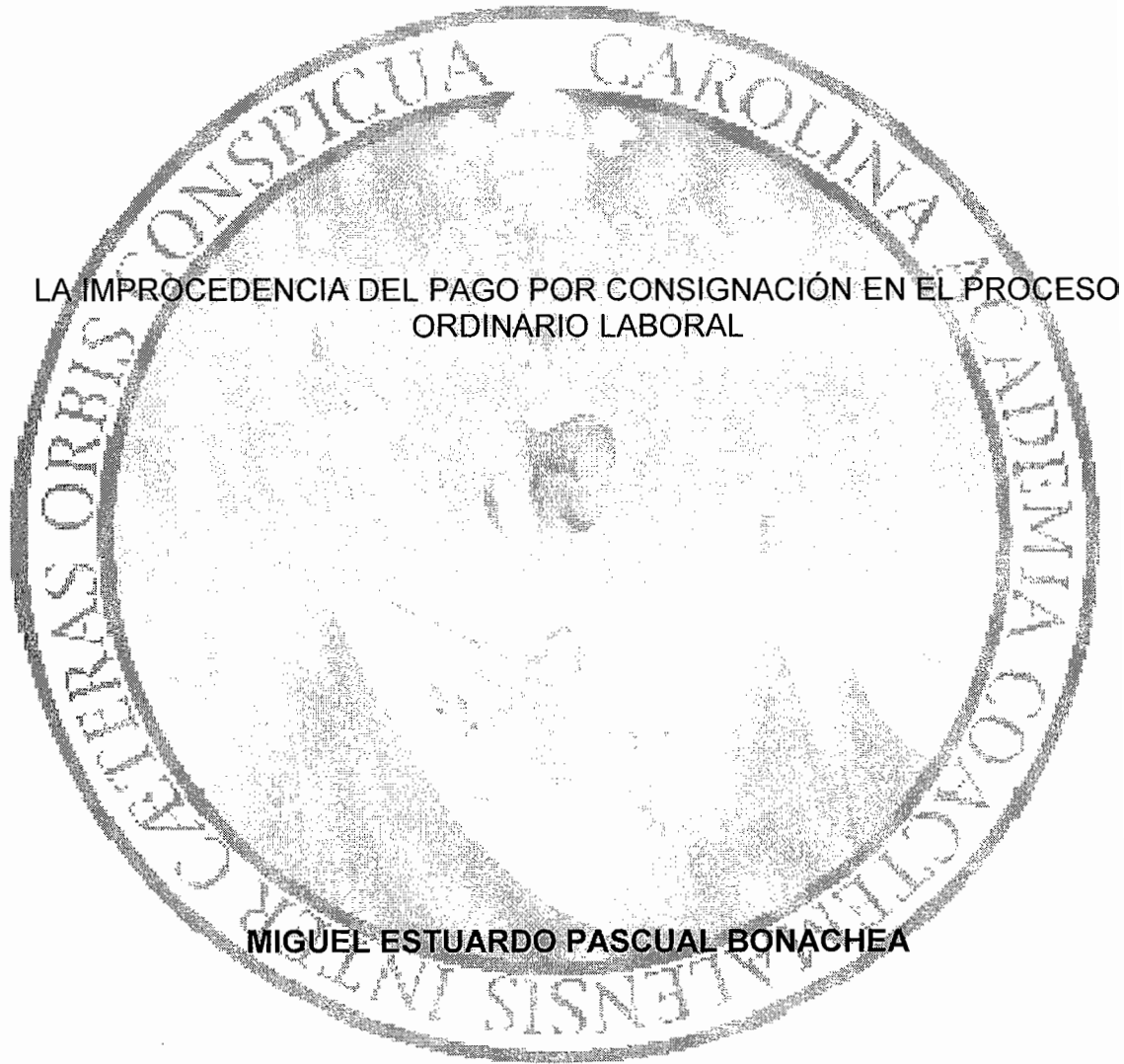


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO POR CONSIGNACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL

MIGUEL ESTUARDO PASCUAL BONACHEA

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO POR CONSIGNACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MIGUEL ESTUARDO PASCUAL BONACHEA

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Rosa Acevedo Nolasco de Saldaña
Vocal:	Licda. Jennie Aimee Molina Moran
Secretario:	Licda. Marilis Guendalin Ramírez Baltazar

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jose Luis De León Melgar
Vocal:	Licda. Claudia Elvira González
Secretario:	Lic. Erick Fernando Rosales Orizabal

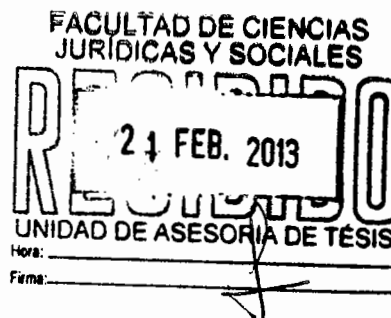
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público de Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licenciado Adolfo Hernández Trinidad.
3ra. Avenida "B" 25-12 zona 1, Guatemala
Teléfonos: 2221-2029 / 52088204



Guatemala, 20 de febrero de 2,013.

Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Mejía Orellana:

Atendiendo al nombramiento recaído en mi persona, como asesor de la Tesis de trabajo del Bachiller Miguel Estuardo Pascual Bonachea, titulado **"LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO POR CONSIGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO"**., habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Con base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir el siguiente dictamen:

- Luego de haber realizado un estudio y análisis al presente trabajo de investigación, se pudo observar que el mismo es de suma importancia por su contenido jurídico, científico y técnico, pues el mismo no solo cumple con los requisitos exigidos por el normativo respectivo, sino es una temática de suma importancia para la sociedad guatemalteca, ya que se pretende aclarar a los funcionarios públicos encargados de impartir justicia en materia laboral, estudiantes que permita identificar los elementos indispensables para considerar que el Estado de Guatemala, sea un Estado que garantice el respeto y cumplimiento de los derechos y garantías mínimas en materia laboral a la clase trabajadora durante el proceso ordinario laboral guatemalteco, y por lo tanto, se propone que se interprete y se aplica la legislación laboral guatemalteca vigente a cabalidad y en beneficio del trabajador cuando así lo establezca y que garanticen una mayor protección en el desarrollo del proceso ordinario laboral, para que exista un equilibrio o igualdad de derechos entre el patrono y el trabajador.
- La metodología y técnicas de investigación utilizadas en la presente investigación fueron: a) Científico; b) Analítico; c) Deductivo; d) Inductivo; y e) Jurídico.
- En la investigación se utilizó una redacción con términos jurídicos, conforme al tema de investigación, ya que el objetivo es el respeto e interpretación a cabalidad del ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral, para que se respeten los derechos mínimos, garantías y principios fundamentales que emanan y dan vida a los

Licenciado Adolfo Hernández Trinidad.
3ra. Avenida "B" 25-12 zona 1, Guatemala
Teléfonos: 2221-2029 / 52088204

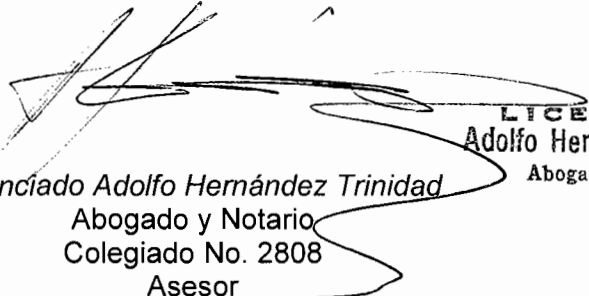


principios fundamentales que protegen a la clase trabajadora y que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

- La presente investigación, es una contribución científica para el ordenamiento jurídico guatemalteco, ya que el tema planteado afecta a un gran porcentaje de guatemaltecos trabajadores, evidenciándose con ello que existe una gran necesidad de regular por parte de las instituciones una mayor protección a la clase más débil en una relación laboral.
- La metodología y técnicas de investigación utilizadas permitieron una redacción con términos jurídicos y así poder realizar conclusiones congruentes a la investigación y realidad nacional, con la necesidad de regular a través de una plena interpretación y aplicación a la norma jurídica más favorable al trabajador relativo a "LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO POR CONSIGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL", asimismo las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación considerando poderla ajustar a la realidad nacional guatemalteca.
- La bibliografía utilizada en la presente investigación se considera apropiada, toda vez que fue una fuente muy importante en el desarrollo de la investigación.
- En conclusión el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales y Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobado el trabajo de investigación realizado por el bachiller **Miguel Estuardo Pascual Bonachea**, considero conveniente la impresión del mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.

Sin otro particular esperando llenar las expectativas del encargo que me fuera confiado, me suscribo de usted.

Atentamente;


LICENCIADO
Adolfo Hernández Trinidad
Abogado y Notario
Licenciado Adolfo Hernández Trinidad
Abogado y Notario
Colegiado No. 2808
Asesor



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MIGUEL ESTUARDO PASCUAL BONACHEA, titulado LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO POR CONSIGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Porario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque cuando he descubierto mis faltas, Dios las cubre y cuando las reconozco, Dios las olvida, dándome una segunda oportunidad en la vida, pudiendo así alcanzar mis metas y haciendo realidad lo que me propongo.
- A MI MADRE:** Teresa Bonachea Archila, la mujer que me dio la vida y que desde hace ya varios años, es el ángel que cuida de la misma, tus brazos siempre se abrieron cuando necesite un abrazo, tu corazón supo comprender cuando necesite de una amiga, tus ojos sensibles siempre se endurecieron cuando necesitaba una lección.
- A MI PADRE:** Miguel Ángel Pascual Rosales, la propia vida me ha enseñado que no soy la persona mejor indicada para juzgar ni mucho menos para criticar las acciones de un mal pasado, pero que si puedo ser la persona más indicado para perdonar y poder remediar el presente.
- A MI ABUELITA:** Elsa Marina Rosales de Pascual, mi segunda madre, la mujer que desde siempre me vio como su hijo más pequeño, a quien en algunos pasajes de mi vida le di tristezas, con mis malas acciones, pero hoy le puedo dar la mayor alegría, felicidad y satisfacción, al saber que el esfuerzo que en estos años ella realizó, no fue en vano.
- A MI ABUELA:** Hilda Archila de Losi, quien a pesar de los duros golpes que la vida le ha dado, me ha enseñado siempre a salir adelante, no importando las dificultades y siempre a ponerme rápido de pie en el recorrido de este camino que se llama vida.



A MIS TIAS:

Araceli Pascual Rosales y Vilma Pascual Rosales de León, por estar siempre a mi lado, porque aunque no estemos de acuerdo en muchas cosas que pasan, no me abandonaron y que sus consejos, regaños y llamadas de atención no fueron en vano.

A MIS TIOS:

Luis Haroldo Pascual Rosales, Hugo Américo Pascual Rosales y Jorge Amílcar de León Quezada, quienes fueron la figura paterna que en mi niñez no tuve, por nunca verme como un sobrino sino como un hijo, no tengo palabras para agradecerles cada uno de los detalles que tuvieron conmigo cuando más los necesitaba y espero que se sientan orgullosos de lo que hoy logro.

A MIS PRIMOS:

Que son como el hermano o la hermana que no tuve, por todo lo que compartimos durante nuestra niñez, por que se que para alguno de ellos soy un ejemplo de vida y poderles enseñar que los sueños, son sueños hasta que decidimos despertar y empezarlos a hacer realidad.

A MIS GRANDES

MAESTROS:

Edgar Armindo Castillo Ayala, Estuardo Castellanos Venegas y Erick Rolando Huitz Enríquez, por compartir sus conocimientos, sus ideas y métodos de estudio, preparándome de la mejor manera para afrontar el examen técnico profesional así también dándome lecciones de vida sobre cómo ser un buen abogado en el litigio y un honorable notario cuando desarrolle a diario tan efímera profesión.

A MIS AMIGOS Y

PADRINOS:

Licenciado Max Fernando Pérez Ríos, Doctor Oswaldo Pérez Ríos y al Licenciado Héctor Vinicio Calderón González, a quienes les tengo un gran cariño y aprecio, con quienes he compartido sin duda alguna de los mejores momentos de la



vida, los cuales no cambio por nada y que agradezco a dios por tenerlos a mi lado, por apoyarme en todo momento y por hacerme creer siempre en mi.

A MIS AMIGOS:

Quienes me han enseñado que la vida es un viaje en barco, subes y bajas según las olas, gracias a cada uno de ustedes nunca he perdido el horizonte y que cada vez que mi barco a naufragado, ustedes son el ancla que me apoya mientras busco el nuevo rumbo. Porque ustedes no juzgan, escuchan sin opinar, me hacen saber que siempre estarán allí si los necesito, que aunque haga cosas que no comprenden, ustedes siempre me están esperando con los brazos abiertos sin importar el valle que nos separa.

A MI AMADA:

Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las grandes, por ser mi casa de estudios así también a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por abrirme sus puertas, permitirme dar los pasos en la dirección correcta, convirtiéndome en una persona de bien y así poder decir con júbilo orgullosamente, que viva la Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Elementos.....	4
1.3. Características.....	9
1.4. Clasificación.....	11
1.4.1. En cuanto al plazo.....	12
1.4.2. En cuanto a la forma.....	13
1.4.3. En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas.....	15
1.5. Terminación de los contratos.....	16
1.5.1. Por voluntad de una de las partes.....	17
1.5.2. Por mutuo consentimiento.....	17
1.5.3. Por causa imputable a la otra parte.....	18
1.5.4. Por disposición de la ley.....	19
1.6. Efectos de la terminación laboral.....	19
1.6.1. Obligaciones y derechos de los trabajadores.....	20
1.6.2. Derechos y obligaciones del patrono.....	21
1.7. El pago.....	21
1.8. El pago por consignación.....	22

CAPÍTULO II

2. Los conflictos de trabajo.....	25
2.1. Naturaleza jurídica.....	25
2.2. Objeto.....	27



2.3. Concepto y definición.....	28
2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	30
2.4.1. Conflicto individual de trabajo.....	30
2.4.2. Conflicto colectivo de trabajo.....	32
2.4.3. Conflictos jurídicos o de derecho.....	34
2.4.4. Conflictos económico-sociales.....	35
2.2.5. Conflictos intersindicales.....	36
2.2.6. Conflictos interasociativos.....	37
2.5. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.....	38
2.5.1. Medios voluntarios de solución de conflictos de trabajo.....	40
2.5.2. Medios obligatorios de solución de conflictos de trabajo.....	50
2.6. El Ministerio de Trabajo.....	52
2.7. La Inspección General de Trabajo.....	53
2.8. Órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.....	54
2.9. Principios del procedimiento laboral.....	54
2.10. El juicio ordinario laboral.....	61
2.10.1. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral.....	61
2.10.2. Caracteres del juicio ordinario laboral.....	62
2.10.3. Los sujetos procesales del juicio ordinario laboral.....	63
2.10.4. Los actos introductorios en el juicio ordinario laboral....	64
2.10.5. La demanda.....	64
2.10.6. La prueba.....	68
2.10.7. La sentencia.....	69



CAPÍTULO III

	Pág.
3. Ejecución de las sentencias laborales.....	75
3.1. Definición de sentencia.....	75
3.1.1. Clases de sentencia.....	76
3.1.2. Plazo para dictar la sentencia.....	76
3.1.3. Fines de la sentencia.....	77
3.2. Ejecución de la sentencia.....	78
3.2.1. Definición de ejecución de la sentencia.....	78
3.2.2. Fines de la ejecución de la sentencia.....	79
3.3. Títulos ejecutivos en materia laboral.....	81
3.3.1. Definición.....	81
3.3.2. Características.....	82
3.3.3. La necesidad de definirlos legalmente.....	83
3.4. Títulos ejecutivos jurisdiccionales.....	85
3.5. Títulos ejecutivos extrajurisdiccionales.....	85
3.6. Órganos ejecutores.....	85
3.7. La ejecución de la sentencia en el juicio ordinario laboral.....	86
3.7.1. Trámite de la ejecución.....	86
3.7.2. Pago directo al trabajador.....	88
3.7.3. Incumplimiento de la sentencia.....	88
3.7.4. Embargo.....	89
3.7.5. Remate.....	90
3.8. Tutela judicial efectiva.....	92

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la improcedencia e ineficacia del pago por consignación en materia laboral.....	97
---	----



Pág.

CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se realiza una investigación sobre la improcedencia e infracción del pago por consignación en materia laboral, debido a la llamada de atención de la Organización Internacional de Trabajo, a los países de Latinoamérica en relación al cumplimiento de las garantías y derechos mínimos de los trabajadores, es oportuno realizar investigaciones en el Sistema Judicial Guatemalteco. A efecto de establecer el motivo o la causa del porque el estado de Guatemala se encuentra en la lista negra de los países que irrespetan tales derechos. Aunque se han realizado esfuerzos para minimizar el problema, Guatemala es un país en el cual los derechos mínimos de los trabajadores pocas veces son respetados, en donde el propio estado de Guatemala ha creado mecanismos para que los mismos sean violentados por la parte patronal, con los cuales logra que la parte trabajadora renuncie a los derechos que la ley le confiere.

Cuando una relación laboral termina sin justa causa para el trabajador y este pretende el cobro de sus prestaciones laborales es cuando mayor incidencia tiene la renuncia de derechos laborales mínimos y más alto es el número de violaciones que se cometen dentro del proceso de conciliación patrono - trabajador. Lo anterior sin que pase desapercibido la inobservancia del principio rector en los procedimientos laborales, como lo es la tutela judicial efectiva.

Comprobando de esta manera la hipótesis en la que se considera que los diferentes mecanismos de pago hacen que el trabajador renuncie y desista al reclamo de daños y perjuicios, ya que en el noventa por ciento de los litigios laborales, los abogados directores le sugieren al trabajador que acepte en la etapa de conciliación del juicio ordinario laboral, el pago por consignación de su



indemnización, renunciando la parte trabajadora a poder solicitar ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social el pago en concepto de daños y perjuicios, así como el aceptar un pago mínimo, desproporcional a lo que realmente el tendría que recibir. Siendo una violación al principio constitucional de “indubio pro operario” que no es más que la aplicación e interpretación de la manera y forma más favorable hacia los intereses del trabajador por parte de los Jueces de Primera Instancia del ramo laboral. El código de trabajo, establece principios tutelares, irrenunciables y que no pueden ser violados, con relación a los derechos de los trabajadores y obliga a los órganos jurisdiccionales a que cumplan con las garantías que establece la misma, en el sentido de que si el patrono no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios y toda disposición en contraria a la misma son nulas ipso jure.

Para una mejor ayuda al lector, este trabajo se ha dividió en cuatro capítulos: I) el primer capítulo que trata del contrato individual de trabajo; II) en el segundo capítulo se estudia los conflictos de trabajo; III) en el tercer capítulo la ineficacia del pago por consignación en el procedimiento ordinario laboral; IV) en el cuarto capítulo se analiza la improcedencia e ineficacia del pago por consignación en materia laboral, toda vez que se renuncia al derecho de reclamar daños y perjuicios por parte del trabajador en contra del patrono y la mala interpretación de las leyes laborales a favor del trabajador por parte los órganos jurisdiccionales guatemaltecos.

Para la realización del presente trabajo se obtuvieron distintas opiniones de juristas versados en la materia, y se hizo un análisis exhaustivo de la legislación nacional y doctrinario.



CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo

1.1 Definición

Es de importancia para este concepto, incluir lo que manifiesta Guillermo Cabanellas, al puntualizar que contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Agrega Osorio que: en las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador.

Esas normas por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes; esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.

Desde luego que la indiferencia con respecto a la denominación entre relación laboral y contrato de trabajo; la posibilidad de que pueda concurrir el contrato de trabajo con otro u otros contratos; la circunstancia también de que la ley hable del vínculo económico

jurídico y no de convención o acuerdo de voluntades, confirma la posición de que se le da mayor relevancia al hecho del trabajo subordinado o posición objetivista, que al elemento consensual o posición subjetivista; al punto que no basta el acuerdo de voluntades en un contrato laboral incumplido antes de su iniciación para que le sea aplicable el Código de Trabajo.

El autor Leodegario Fernández Marcos “considera que este concepto ha merecido con independencia de las formulaciones de derecho positivo, una especial atención por parte de la doctrina, y lo sitúa como la prestación voluntaria de servicios, por el trabajador a otra persona que es el empleador o empresario, a cambio de una retribución, realizándose las prestaciones por cuenta y bajo la dependencia de éste”¹.

En consideración a lo anterior, aporta el autor Fernández Marcos, citando a diversos autores, el siguiente contenido: así Pérez Botija, lo define como: acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución; Bayón Chacón, propone como definición: “contrato por el que una persona a cambio de una remuneración presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado; el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es un puridad, una relación jurídica”². Virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. En esta última definición, como en la anterior, se hace especial énfasis en la ajenidad del resultado o frutos del trabajo, como nota definitoria del contrato de trabajo, frente a otros que

¹ Leodegario Fernández, Marcos.

² Ob. Cit. Pág. 14



resaltan más el estado de dependencia o subordinación especialmente jurídica, de la prestación de servicios del trabajador. Una definición más, sostiene que: el contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral.

Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral; el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto; el contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio.

En lo concerniente, el Artículo 18 del Código de Trabajo, define que: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra persona llamada 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. Cabe mencionar que la base de la definición general de éste concepto, en nuestra legislación la encontramos en el Código Civil, que establece que por principio contrato, es el acto a través del cual dos o más personas convienen o acuerdan crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones Artículo 1517; por lo que contrato de trabajo sería entonces el acuerdo entre dos o más personas en crear derechos y obligaciones recíprocas en virtud o como consecuencia de una relación de trabajo establecida o por establecerse. Dato importantísimo, es que, siendo el derecho de trabajo tutelar para los trabajadores, en esta contratación no opera del todo el principio de la libre voluntad, ya que en ningún caso podrían ni el patrono ni el trabajador, voluntariamente contratar bajo circunstancias que no le provean el mínimo de garantías establecidas por la legislación laboral vigente a éste último.

1.2 Elementos

Los elementos del contrato se dividen en: generales y constitutivos, los que a su vez, serán objetos de subdivisión, a lo cual puntualizaré seguidamente. Elementos generales, son los elementos que configuran toda contratación, es decir todo contrato para que sea considerado como tal, se verificará sobre el objeto, la capacidad y el consentimiento:

El objeto de un contrato, sea que consista en una obligación de hacer, sea que consista en la obligación de dar alguna cosa; y en este último caso, sea que se trate de una cosa presente o de una cosa futura, sea que se trate de la propiedad, del uso o de la posesión de la cosa; con carácter más genérico puede afirmarse que son



susceptibles de constituir objeto de los contratos todas las cosas o bienes en el comercio de los hombres y todos los servicios no contrarios a la ley o a la moral. El autor guatemalteco Fernández Molina manifiesta que: el objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

De esta manera, el objeto directo e inmediato del contrato de trabajo son las obligaciones recíprocas que genera, y las prestaciones, en que se traducen las obligaciones de ambos básicamente son trabajar y remunerar, son, a su vez, objeto de las respectivas obligaciones, que, en definitiva, por su valoración patrimonial o económica, en la que reside el interés de las partes, constituyen el objeto último del contrato de trabajo. Así, pues, objeto del contrato de trabajo son las prestaciones a que las partes se obligan, por el vínculo contractual laboral; básicamente, insistimos, la prestación laboral y la prestación salarial. Sin duda alguna, el objeto dentro de la relación contractual laboral será la razón misma del contrato de trabajo, dicho de otra manera son los elementos o las prestaciones básicas dentro del contrato o relación de trabajo, para el trabajador es la prestación en forma personal de sus servicios o la ejecución por él de la obra y para el patrono es el pago de la retribución convenida por la utilización de esos servicios, atendiendo lo establecido en el Código Civil, en cuanto a que éste debe ser lícito, posible y determinado o determinable.

La capacidad, para Manuel Osorio es: aptitud que se tiene, en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo o sujeto pasivo de las mismas. Como se ve, esa

capacidad puede ser absoluta, si permite actor en toda clase de actos jurídicos y políticos, o relativa cuanto consiente realizar algunos de ellos y no otros, ya que, por la capacidad el patrono se interesa por el trabajador, y de esa forma es que lo contrata, Porque le conviene y no por otra cosa³. La edad, el estado civil y la sanidad mental constituyen aspectos primordiales en el problema de la capacidad. Doctrinariamente y en un sentido generalizado, encontramos que se reconocen tres clases de capacidad en el derecho laboral: de goce, de ejercicio y la relativa.

De goce: que es la facultad de ejercitar derechos y obligaciones jurídicas, a través de la persona que tenga la representación legal del menor o del declarado en estado de interdicción. También podemos decir que es la aptitud que tiene el hombre para ser sujeto o parte, por sí o por representante legal, en las relaciones del Derecho; ya como titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber.

De ejercicio: siendo esta la facultad de ejercitar por sí mismo los derechos y obligaciones jurídicas, facultad que en nuestro ordenamiento jurídico se adquiere al alcanzar la mayoría de edad, específicamente al cumplir los 18 años, según el Artículo 8 del Código Civil y Artículo 147 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La capacidad relativa, el poder de realizar actos con eficacia jurídica; es importante hacer mención que éste mismo cuerpo legal en el artículo citado reconoce una capacidad relativa o especial, en cuanto faculta a los menores que han cumplido 14

³ Manuel Osorio. **Diccionario Jurídico**. Pág. 137.



años para el ejercicio de algunos actos determinados por la ley; merece la pena citar lo apuntado por el autor Fernández Molina cuando nos dice; Se habla de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación. En derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo cuando establece que tienen también capacidad para contratar su trabajo los menores de edad de uno y otro sexo.

El consentimiento, es un elemento de los esenciales de todo contrato y por ende, del contrato laboral. Si no existiera consentimiento de cada una de las partes de la relación laboral, ésta sería inexistente, consecuentemente menos podría subsistir el contrato de trabajo. Hago la connotación que consentimiento es la manifestación del acuerdo libre de las partes en obligarse dentro de la constitución de una relación laboral. Las características del contrato de trabajo, establece que es un contrato consensual, y como tal, su perfeccionamiento tiene lugar con el sólo consentimiento de las partes, y que a partir del momento de otorgarse dicho consentimiento comienzan a producirse todos los efectos que del mismo se derivan. El contrato de trabajo cobra vigencia a partir del momento en que patrono y trabajador consienten en celebrarlo sin que necesite de ningún otro requisito adicional.

En materia laboral, dicho consentimiento se basa en la libertad de trabajo claramente plasmada en la literal "a" del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece entre los derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo el derecho a la libre elección de trabajo. Los elementos constitutivos: pueden ser también considerados como especiales del contrato de

trabajo, los cuales en nuestra legislación, al tenor del Artículo 18 del Código de Trabajo y robustecidos doctrinariamente, se clasifican en: vínculo económico jurídico, prestación de los servicios profesionales, dependencia y dirección.

El vínculo económico jurídico, por cuanto existe la obligación económica de retribuir el servicio que el trabajador presta en beneficio de la economía del patrono y por la posibilidad jurídica de obligar tanto a patrono como a trabajador a cumplir con la obligación principal de prestar un servicio en forma personal y pagar una retribución por dicha prestación.

La prestación de servicios personales, consiste en que el trabajador, sujeto de una relación laboral, debe cumplir en forma personal y no por medio de tercero, la prestación de servicios o bien la realización de obra determinada. "Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral. Constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo"⁴.

La dependencia, se hace evidente cuando el trabajador recibe por parte del patrono todos los elementos o materiales necesarios para realizar las labores que se le atribuyen.

La dirección, es la facultad que le corresponde al patrono en cuanto al derecho de girar sus instrucciones o propiamente dirigir la realización de la actividad laboral convenida, más aún, representa la obligación del trabajador de regirse a las instrucciones dadas por el patrono. Esta dirección puede ser inmediata, cuando el patrono mismo da las

⁴ López Larrave, Mario. Pág. 85.



directrices y es en forma directa cuando dirige la realización de obra determinada o la utilización de los servicios prestados por parte del trabajador y delegada cuando dicha dirección se concretice a través de un tercero que lo representa. Nuestra ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata. La retribución, que es el beneficio económico que percibe el trabajador que presta sus servicios en la forma convenida, a cuyo pago se obliga el patrono que se beneficia con lo mismo; que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, es especie.

1.3 Características

Dentro de las características propias del contrato de trabajo, se hace necesario mencionar y analizar las esenciales, por lo que se considera el aporte al respecto muy completo, que de ellas hace el autor Leodegario Fernández Marcos.

- a. Es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes.
- b. Es oneroso, en cuanto supone, que cada parte trabajador y empresario experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.
- c. Tiene carácter sinalagmático, dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes, de modo que cada prestación, actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así no surge la obligación para el empresario de pagar el salario, si el trabajador no presta los servicios convenidos, y recíprocamente.

- d. Es conmutativo, en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obliga; es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- e. Es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada, en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.
- f. Finalmente, es un contrato consensual, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.

Analizando en concreto este precepto, hallamos, además como típicas del contrato de trabajo, los siguientes aspectos:

- g. Es voluntario, los servicios a que el trabajador se obliga, en virtud del contrato, han de realizarse voluntariamente, como expresión del carácter libre del trabajo, que es por oposición al trabajo forzoso, el que contempla y regula el Derecho del Trabajo. El carácter voluntario de la prestación, es algo inherente a toda relación contractual.
- h. La prestación de servicios constituye la obligación básica, del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien, toda actividad laboral, es, en principio, útil o productiva o conduce, de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador.
- i. Es retribuido, los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es también una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empresario. Si no hay retribución de los servicios o actividad

laboral del trabajador, no hay contrato de trabajo. La retribución del trabajo, es el salario, que, a su vez es lo que obtiene el trabajador, a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario, son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas, en virtud del contrato, por el trabajador es el trabajo y por el empresario el salario.

- j. Ajenidad, los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador para otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. No se trata de que el trabajador adquiera primero la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo ceda o transmita al empresario, sino que existe una cesión anticipada, o a priori, por el mero hecho de celebrar el contrato en virtud del cual el ajeno (empresario) adquiere, de modo originario, la propiedad del resultado del trabajo.
- k. Dependencia o subordinación. Los servicios del trabajador se prestan dentro del ámbito de organización y dirección del empresario o empleador. La dependencia debe estar presente, para calificar el contrato como de trabajo, unida como es natural a las demás características que hemos expuesto.

1.4 Clasificación

Los contratos de trabajo, en cuanto a su clasificación, existen tres posibilidades o variantes contempladas en el Código de Trabajo guatemalteco; atendiendo al plazo fijado en el contrato, en cuanto a la formalización del mismo y por la cantidad de relaciones laborales inmersas en ellos.

1.4.1 En cuanto al plazo

Según lo establecido en el ordenamiento jurídico, puntualmente el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos pueden ser:

a) Indefinido: al celebrarse estos contratos se establece expresamente la fecha en que se inicia la relación laboral no así, la posible fecha en que ha de cesar. Merece la pena acotar que esta es la regla general ya que todos los contratos en materia laboral han de tenerse celebrados por plazo indefinido, ya que los contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada, que para la legislación son la excepción atendiendo a la naturaleza accidental o temporal del servicio que se presta o de la obra por ejecutar. Al respecto apunta José Dávalos, que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás contratos de trabajo reconocidos por la Ley. Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.

b) Plazo fijo: esta modalidad tiene lugar cuando además de consignarse en el contrato la fecha en que inicia la relación laboral, se consigna la fecha en que ha de cesar o bien se establece el acaecimiento de un hecho o circunstancia que ha de poner fin forzosamente a la relación laboral.

Las dos figuras específicas que se incluyen en este género dígame a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes; por un lado constituyen la excepción pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se

convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar véase Artículo 26 del Código de Trabajo.

c) Para obra determinada: estos contratos tienen lugar, cuando el precio de los servicios del trabajador se contempla en forma global o alzada, desde la fecha en que se inicia la obra hasta la conclusión de la misma, tomando en cuenta el resultado. Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad. Aporta López Larrave: "Opinamos que también el legislador fue poco afortunado en la regulación de esta figura, porque en la práctica judicial hemos podido constatar que en la mayoría de reclamaciones en donde se invoca un contrato cuyo precio fue convenido en forma alzada, se trata más bien de un contrato de obra o empresa de carácter civil, en donde no existe subordinación y en donde el riesgo por la fluctuación de precios de materiales y mano de obra, los absorbe el contratista que no llega a encuadrar en el concepto de sujeto trabajador"⁵.

1.4.2 En cuanto a la forma

a) Escrito: de la lectura del Artículo 28 del Código de Trabajo, se desprende que por regla general la celebración de los contratos de trabajo debe hacerse por escrito en tres ejemplares, de los cuales dos quedarán en poder de cada una de las partes

⁵ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 235

respectivamente y el tercero que ha de hacerse llegar a la Dirección General de Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración; aunque en la práctica no se realiza nada de esto.

b) Verbal: excepcionalmente nuestra legislación contempla la celebración de los contratos en esta modalidad cuando ha de tratarse de:

- i. Labores agrícolas o ganaderas
- ii. Servicio doméstico
- iii. Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y
- iv. Prestación de servicios para trabajo de obra determinada, siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se fija plazo, éste no exceda de sesenta días.

En estos casos, en ausencia de la obligación de celebrar el contrato por escrito, la ley establece al patrono la obligación de entregar al trabajador una tarjeta o constancia que debe contener: La fecha de iniciación de la relación de trabajo, el salario estipulado y al vencer cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas.

La discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito no se justifica. Con mayor razón aun cuando no se cumple con extender la constancia a que se refiere el Artículo 27 del cuerpo legal citado. Son muchos los casos en que el patrono celebrando contrato escrito, no entrega su ejemplar al trabajador. Tampoco tienen las autoridades administrativas facultades para la legalidad de sus cláusulas. Sin embargo, estas situaciones desventajosas se alivian con el precepto que establece que "la falta de contrato escrito o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al

patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador; ver Artículo 30 del Código de Trabajo. Esta presunción juris tantum la aplican constantemente los tribunales y reviste mucha utilidad para la clase trabajadora.

1.4.3 En cuanto a la cantidad de relaciones inmersas

a) Individual: cuando a través del contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre un trabajador y un patrono.

b) Colectivo: tiene lugar cuando en el contrato se formaliza o se hace constar la relación laboral entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos. Guillermo Cabanellas afirma que es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados. Dentro de la legislación comparada hispanoamericana, las notas características de contrato colectivo de trabajo, son éstas:

1. Un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos, con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo.
2. Que dicho grupo de trabajadores designe un representante que asuma su jefatura.
3. Contrato por escrito.
4. Que la cantidad global percibida se distribuya en proporción a la actividad aportada por los integrantes del grupo, aunque quepa repartirla también por la calidad.

5. Que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al cual se encuentran subordinados en sus prestaciones.
6. Que no haya relación de subordinación o dependencia entre los miembros del grupo, por lo menos en sentido económico.
7. Que exista entre los componentes del grupo la affectio societatis, consecuencia obligada de la prestación colectiva de servicios, con derechos iguales.
8. Que el monto total percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo.

1.5 Terminación de los contratos de trabajo

La terminación de la relación laboral, presupone la terminación del contrato de trabajo. Atendiendo el Artículo 76 del Código de Trabajo, hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley.

La definición anterior es correcta por cuanto comprende las causas voluntarias de disolución de los contratos unilaterales y bilaterales y las de causas ajenas a la voluntad de las partes previstas en la ley, pero resulta criticable por cuanto sugiere que con la terminación se extinguen todos los derechos y obligaciones emanados del contrato lo cual no es cierto.

1.5.1 Por voluntad de una de las partes

a) Renuncia: tiene lugar cuando el trabajador por razones de su interés personal decide dar por terminado el contrato de trabajo, presentando la renuncia respectiva con las formalidades que exige la ley.

b) Despido directo injustificado: estaremos frente a esta modalidad de terminación del contrato laboral, cuando el patrono sin poseer justa causa decide prescindir de los servicios del trabajador por convenir a sus intereses procediendo, a despedirlo. López Larrave, opina que “indiscutiblemente el despido es la figura más importante de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido, poniendo en juego como apunta Barassi, el interés del trabajador en no verse privado de su único medio de sostén y de las demás prestaciones derivadas de la relación laboral, el interés del patrono en que no se causen perjuicios a la empresa por la interrupción del proceso productivo y en conservar su libertad de contratación, y el interés estatal en evitar el grave problema de la desocupación”⁶

1.5.2 Por mutuo consentimiento

Renuncia aceptada: Tiene lugar cuando el trabajador sin causa aparente presenta su renuncia al patrono y éste sin tener ninguna responsabilidad que deducirle, acepta la renuncia y voluntariamente se establece la fecha en que efectivamente ha de cesar la relación laboral.

⁶ López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 650.

Muchas veces las mencionadas enuncias son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.

1.5.3 Por causa imputable a la otra parte

a) Despido directo justificado: López Larrave, estima que “Definimos el despido directo como la decisión unilateral tomada por el patrono para dar fin a la relación de trabajo con base en causas legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que la comunica al trabajador y éste cesa efectivamente en el desempeño de su cargo”⁷.

Esta modalidad tiene lugar cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que se encuentran contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, por las cuales la ley faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para sí.

b) Despido indirecto: es despido indirecto como la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestas; imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo.

Este despido es considerado por el trabajador cuando el patrono incurre en alguna de las causales establecidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

⁷ Ob. Cit. Pág. 670

1.5.4 Por disposición de la ley

a) Muerte del trabajador: pues recordemos que sólo el trabajador puede prestar los servicios a los que se ha obligado, por tanto, fallecido éste, naturalmente cesa el contrato de trabajo, quedando establecidas las prestaciones a las que los beneficiarios tendrán derecho, en el Artículo 85 literal "a" del Código de Trabajo.

b) Fuerza mayor, caso fortuito, insolvencia, quiebra, incapacidad o muerte del patrono: Situaciones que son previstas en el Artículo citado precedentemente para los efectos legales correspondientes.

Es imprescindible mencionar que la terminación del contrato de trabajo puede también tener lugar sin responsabilidad para ninguna de las partes.

c) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo.

d) Por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

1.6 Efectos de la terminación de la relación laboral

Los efectos inmediatos derivados de la terminación de la relación de trabajo y en consecuencia del contrato de trabajo, son de suma importancia para el desarrollo del presente trabajo, los cuales estriban en:

- a. Extinción de los derechos y obligaciones provenientes de la existencia de la relación laboral o prestación de servicios y retribución por los mismos.
- b. Pago de las prestaciones adquiridas por el trabajador.

c. Responsabilidad en las que pudiera incurrir alguna de las partes de la relación laboral, según la forma en que ha de concluirse dicha relación.

A demás de lo anterior, merece la pena considerar que la terminación del contrato de trabajo, en el contexto individual, o bien el cese de la relación laboral sea cual fuere la causa, trae consigo el aparecimiento de otros derechos y obligaciones tanto para patrono como para trabajador.

1.6.1 Obligaciones y derechos de los trabajadores

La obligación principal del trabajador, será presentar al patrono el aviso correspondiente, cuando por su voluntad desea concluir el contrato de trabajo.

Para tal efecto, este aviso debe hacerse efectivo observando el plazo que la ley establece en el Artículo 83 del Código de Trabajo, evitando cualquier inconveniente para el cese de la relación laboral; caso contrario, el trabajador tendrá la obligación de no abandonar sus labores sin incurrir en responsabilidad, a menos que el patrono consienta en que efectúe el pago de los días con los que anticipadamente debió dar el aviso, dicho pago se hará en base al salario actual del trabajador.

De igual manera al trabajador le asiste el derecho fundamental a que en el momento inmediato al cese de la relación laboral, el patrono satisfaga el pago de la suma total e íntegra a la que ascienda el cálculo de las prestaciones correspondientes que incluya la liquidación respectiva.



1.6.2 Derechos y obligaciones del patrono

Al patrono le asiste el derecho de prescindir de los servicios del trabajador aún antes de la fecha prevista en el aviso de renuncia, cuando éste por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo, inclusive porque el patrono ha encontrado sustituto o por cualquier otra causa sin que ello signifique responsabilidad para él.

En cuanto a las obligaciones, el Artículo 87 del Código de Trabajo, establece la obligación que el patrono tiene de dar al trabajador en el momento de cesar efectivamente en la relación laboral por cualquier causa, un documento que debe contener: la fecha de ingreso y egreso a la empresa; la clase de trabajo ejecutado y el salario ordinario y extraordinario devengado durante el último periodo del pago.

Comúnmente en la práctica al documento que contiene los datos antes indicados, se conoce como constancia de trabajo, no obstante, el artículo citado ofrece al trabajador la opción de solicitar que el documento contenga también otros datos, que lo convertirían igualmente en la práctica, y se conoce como carta de recomendación.

1.7. El pago

Desde un punto de vista legal, toda obligación surge a la vida para ser cumplida, además de eso, es su finalidad y lo que motiva su existencia. Por eso el cumplimiento no es más que el desarrollo físico de la obligación, es decir, deshacerse del vínculo que existe entre el acreedor y el deudor. El cumplimiento no se encuentra dentro de la fase de extinción de las obligaciones, sino que se encuentra en la propia vida de éstas, ya que pertenece no solo al acto final que determina el resultado liberatorio, sino también

la conducta del deudor que es el que posibilita un desenlace lógico. Se entiende por incumplimiento como: “la plena y absoluta realización en la vida de lo convenido en las partes al contraer la obligación”:⁸

El cumplimiento dependerá de la naturaleza de la obligación, según consiste en un dar, hacer o no hacer, por lo que el deudor debe realizar el acto principal en que consista la obligación y que dicho acto se realice según se haya pactado en el tiempo, lugar y modo convenidos, y por último, que se de la total conducta de cumplimiento, esto es que el obligado además cumpla con los deberes, que aunque no estén especificados en la obligación, se deriven de la naturaleza asignada a la misma.

1.8. Pago por consignación

Generalmente, sucede que es sólo al acreedor a quien le interesa que la obligación quede cumplida en su momento oportuno; sin embargo pueden existir circunstancias en que le interese también al deudor quedar definitivamente liberado de la obligación que contrajo. Puede darse el caso en que el acreedor rehúse recibir el pago, que no pueda recibirlo, o bien que el deudor encuentre obstáculo relacionado con el acreedor para hacer el pago eficaz, por lo que al deudor le asiste el derecho de liberarse de la obligación. La doctrina establece que el pago no sólo constituye una obligación para el deudor, sino más bien un derecho de querer librarse de la carga impuesta cuando sea la hora de vencimiento. No se puede abandonar al deudor de tal manera que se prolongue indefinidamente su situación, cuando resulta claro que su voluntad es el cumplimiento de la obligación contraída. Para hacer posible la liberación del deudor, la

⁸ Puig Peña, Federico, **Compendio de derecho civil español, obligaciones y contratos**, vol. III, págs. 139 y 140.



doctrina y la legislación establecen que una de las formas especiales de pago es el pago por consignación.





CAPITULO II

2. Los conflictos de trabajo

Debido a la posición económico-social, hace mucho tiempo atrás, a la cual ha estado sujeto el trabajador, en una relación de trabajo, ha existido una lucha constante de dos elementos de la producción capital y trabajo, en la cual éste se ha tratado de reivindicar con el objeto de la obtención de un mejoramiento tanto económico como social, por lo tanto, los conflictos han adquirido una sustantividad propia.

Las relaciones entre patronos y trabajadores, han sido afectadas por conflictos que de una u otra forma, desarmonizan el ambiente de trabajo entre los mismos. Los antagonismos entre patronos y trabajadores han existido desde tiempos anteriores pero no ha sido sino desde el siglo XIX en el que se ha empezado a reconocer dichas diferencias con un fundamento jurídico.

2.1. Naturaleza jurídica

La sustantividad que han adquirido los conflictos con el fin de obtener elementos fundamentales para su mejoramiento, tanto económico como social, deriva de la autonomía del derecho del trabajo como característica esencial. Como sabemos uno de los principios esenciales de nuestro derecho de trabajo es el de ser autónomo lo cual significa tal y como lo establece el autor *Luis Fernández Molina*, que el derecho laboral tiene un campo propio de aplicación que es el de las relaciones laborales, o sea, relaciones de trabajo subordinado. Por lo tanto, es una rama independiente de cualquier otra de las disciplinas jurídicas, y está inspirado en sus propios principios que le son

característicos, los cuales están definidos en los considerandos de nuestro Código de Trabajo Decreto 1441. Además de la autonomía, los conflictos de trabajo tienen características propias o elementos esenciales que los caracterizan, y, asimismo, la evolución de un conflicto siempre buscará una solución al mismo y un restablecimiento del orden y armonía.

Algunos autores al hablar de la naturaleza del conflicto, establecen que no se determina por el número de personas que participen en el mismo, sino por la naturaleza de los intereses en pugna. Por ejemplo, el despido de un trabajador es considerado como conflicto individual y no colectivo, asimismo, puede darse la simultaneidad de despidos en un establecimiento en cuyo caso nos encontramos con un conjunto de conflictos individuales.

El hecho de que se produzcan simultáneamente en una empresa numerosos conflictos individuales no cambia la naturaleza de éstos, a menos que todos los conflictos individuales estén íntimamente relacionados y que consistan en una reacción laboral en cadena, la que procedería no de los conflictos individuales, sino de las consecuencias que procedan sobre los intereses en la colectividad de los trabajadores de la empresa, sindicato o grupo profesional para que un conflicto sea "convertible" si se le puede llamar de esa forma. Para este caso existe una excepción la cual es el punto que nos interesa. La huelga de trabajadores, ya que ésta únicamente procede por un interés generalizado. Ernesto Krotoschin los define de la siguiente manera: Cuantitativamente, por el número de participantes a los cuales no se le considera una aglomeración de individuos sino como un grupo, con intereses que afectan al grupo como tal. En el

conflicto se deben jugar intereses de una profesión, categoría o multitud de trabajadores como conjunto (característica cualitativa). En conclusión podemos decir que la concreción de un conflicto lo debemos examinar no como un problema de cantidad sino de calidad tanto de las partes como de los mismos.

La naturaleza de un conflicto colectivo no deriva en la presencia de un sindicato, ya que éste no le atribuye dicho carácter ya que son más importantes los intereses colectivos que el interés social.

Desde mucho tiempo atrás debido a la posición económico-social, a la cual ha estado sujeto el trabajador en la relación de trabajo, existe una constante lucha de sectores o de clases en la cual éste se ha tratado de reivindicar con el objeto de la obtención de un mejoramiento tanto económico como social.

Las diferencias entre patronos y trabajadores han existido desde tiempos anteriores, pero no ha sido sino desde el siglo XIX en el que se ha empezado a reconocer dichas diferencias con un fundamento jurídico. Clasificando así las distintas clases de conflictos colectivos los cuales veremos seguidamente.

2.2. Objeto

El objeto de un conflicto de trabajo surge con una discrepancia o una divergencia que interesa a la relación de trabajo y ésta se exterioriza en una pretensión. Esto es lo que se constituye como el objeto de la controversia laboral, a la cual le es trascendental la



búsqueda de una solución a dicho conflicto con el fin del surgimiento de nuevos intereses para ambas partes.

2.3. Concepto y definición

La palabra Conflicto viene del latín "Conflictus" que a su vez deriva de la voz "Confligere" que quiere decir combatir, luchar o pelear.

Guillermo Cabanellas ha intentado establecer una diferencia entre conflicto y controversia de trabajo, basándose en dos definiciones de Fransesco Carnelutti las cuales dicen así:

Conflicto de Trabajo: Contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital y el que tiene el capital, pero no la fuerza de trabajo. Y Controversia de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro y allí donde éste se opone mediante la lesión de interés o mediante la contestación de lo pretendido.

De acuerdo con Néstor de Buen, mencionado por Guillermo Cabanellas establece colisión como el choque material entre individuos y núcleos y controversia de trabajo lo constituye la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas.

Para Ernesto Krotoschin los conflictos laborales son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o

colectivas de trabajo. Y no hay conflicto, en el sentido estricto del término, si no hay, previamente rechazo o fracaso de negociación dentro de los cauces normales de ésta.

Como podemos darnos cuenta en la definición de Ernesto Krotoschin éste abarca los distintos conflictos existentes entre sí, la pugna o controversia entre patrono y trabajador, exclusivamente entre trabajadores o únicamente entre obreros.

Asimismo, se habla de las relaciones de trabajo, ya sea de una forma individual o colectiva y para finalizar establece que un conflicto se realiza por motivos de formación, modificación o cumplimiento de relaciones de trabajo, con el fin de buscar una solución y obtener los intereses deseados.

Según el Diccionario de la Real Academia Española conflicto es una pelea, un conflicto o una lucha y un conflicto colectivo es el de orden laboral que enfrenta a trabajadores y empresarios.

De acuerdo con Guillermo Cabanellas conflicto es una expresión muy genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico.

En sí todas las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan Conflictos de Trabajo.

Para Bayón Chacón y Pérez Botija genéricamente conflicto de trabajo es la alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, grupo de empresarios,

un trabajador o una asociación o grupo de trabajadores con motivo de la aplicación, interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan.

2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo

Generalmente la mayoría de autores doctrinarios de derecho laboral establecen una división bipartita esencial de los conflictos de trabajo la cual consiste en:

Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos.

2.4.1. Conflicto individual de trabajo

Como sabemos, en el conflicto individual de trabajo se discute la aplicación de una norma que concierne a derechos y obligaciones, individualmente considerados.

Los conflictos individuales tienen por origen generalmente el contrato individual de trabajo el cual según el Artículo 18 de nuestro Código de Trabajo Decreto 1441 establece lo siguiente: "sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el cual 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes; jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y, por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código".

Para Mariano Tissembaum conflicto individual de trabajo o de derecho son los conflictos que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual.

Asimismo, en un conflicto individual se va a tener como base distintas relaciones aisladas entre partes, vínculos que influyen sobre intereses particulares del trabajador.

Las controversias entre conflictos individuales son las que se realizan entre un trabajador y un patrono, ya sea porque uno de los dos ha violado una norma legal preestablecida a través de un contrato individual de trabajo, o de un contrato colectivo de trabajo.



A este concepto del autor Mariano Tissembaum se podría agregar, que además de surgir un conflicto de trabajo, porque una de las partes ha violado una norma legal preestablecida, asimismo, se considera que puede surgir el conflicto cuando una de las dos partes se encuentra en la necesidad de obtener mejores condiciones de vida que las pactadas de forma preestablecida en un contrato individual o colectivo.

2.4.2. Conflicto colectivo de trabajo

Al hablar de conflictos colectivos, se puede decir que son aquellos que surgen entre grupos organizados tales como organizaciones profesionales o un grupo obrero.

El conflicto colectivo de trabajo surge generalmente con el fin de otorgar un defensa sobre intereses generales, no siempre apoyado en una norma sino en casos encaminados a su transformación.

Asimismo, se puede decir que son en los que importa una condición jurídica de los diferentes miembros del grupo, poniendo en juego el interés común a toda o parte de la colectividad. Por ejemplo, libertad sindical, derecho de huelga, etcétera.

Al obtener una definición amplia de cada uno de los conflictos de trabajo que más sobresalen, nos damos cuenta que puede existir una discrepancia en la diferenciación de uno y otro.

Al momento de establecer una clasificación entre conflicto individual y colectivo se hace según el interés que está en juego, pero es imposible llegar al punto límite en que

podemos diferenciar dónde principia y dónde termina el interés individual y dónde el interés colectivo.

Se puede considerar que es pertinente hacer una distinción entre las dos clases de conflicto: en el conflicto colectivo puede confundirse la procedencia del primero con uno individual, por ejemplo, el conflicto producido por una acumulación de conflictos individuales, en el cual una gran cantidad de trabajadores tiene como fin principal cobrar cierta cantidad de salario. ¿Existe un conflicto colectivo o una suma de conflictos individuales?

En aplicación al derecho español, se refiere a un conflicto colectivo ya que es individual cuando se origine por circunstancias referidas solamente a la situación de un trabajador. Así también mismo puede existir una confusión de un conflicto colectivo derivado de uno individual, por ejemplo, el despido de un trabajador el cual va a tener consecuencias futuras ya que de él va a derivar otro conflicto colectivo. Por ejemplo, la solidaridad o la posible causa de una huelga, la cual es considerada como un conflicto colectivo económico y social.

Un tema muy importante para distinguir un conflicto colectivo con uno individual, varios autores como Guillermo Cabanellas y Ernesto Krotoschin establecen que según intervengan en el conflicto sujetos individuales o partes colectivas, el conflicto será individual y colectivo respectivamente.

Y por otra parte el Doctor Mario de la Cueva establece que para él, este es un problema que hay que evitar. No hay por qué entender los términos individuales o colectivos con

el número de personas que intervienen en una litis, sino al contrario surge según los fines de reclamación y los modos de acción. Poniendo énfasis en esto también, Carnelutti citado por Mario de la Cueva, establece que no hay que confundir proceso colectivo con acumulativo, pues en éste se tiene esa suma y no el tipo de interés de los miembros de la categoría.

Normalmente existe un conflicto colectivo por un grupo de personas con intereses similares con el fin de resolver una controversia relativa a la disciplina en las relaciones de trabajo, ya sea que se busque obtener la interpretación de la norma o la creación de la misma para la imposición de nuevas condiciones de trabajo.

Continuando con la clasificación existen varias clases de conflictos de trabajo, de los cuales se tratará de realizar una subclasificación de los conflictos más importantes.

2.4.3. Conflictos jurídicos o de derecho

Según Guillermo Cabanellas en su libro, establece "son aquellos que tienen por objeto la Interpretación y la Aplicación de las Normas Jurídicas existentes que debe realizar el juez que al respecto está ligado por el derecho en Vigor" Asimismo, establece que "un conflicto de derecho no trata de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales sino al contrario, trata de interpretar judicialmente las que ya existen".

La solución a esta clase de conflicto es normalmente a través de una sentencia judicial mediante la cual, se pone fin a la disputa en aplicación del derecho. En conclusión se puede decir que un conflicto jurídico o de derecho, siempre estará ligado a un derecho

preexistente y la causa que lo motivó es una cuestión o problema de derecho y se trata de establecer a quién de las partes corresponde el mismo, después de una interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica ya preestablecida, por ejemplo, la ley, el contrato de trabajo, reglamento, etcétera. Según la enciclopedia Jurídica Española, interpretar se refiere a la acción y efecto de interpretar, o sea de explicar o declarar el sentido de una cosa.

Explicación o aclaración del sentido de alguna cosa que parece dudosa u oscura y claro que refiriendo la acción significada al precepto legislativo, equivale al acto de traducir el sentido de la ley depurando su espíritu y penetrando en las profundidades de la intención del legislador, determina cuál sea el sentido, fin propuesto y medio para ello empleado, que en sus preceptos encierre una ley.

En conclusión, un conflicto de carácter jurídico versará en la explicación o declaratoria del sentido o de utilizar un derecho preexistente caracterizado o exteriorizado en un contrato colectivo, un contrato individual, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, etcétera.

2.4.4. Conflictos Económico-Sociales

Como su nombre lo indica el objetivo de estos conflictos es resolver necesidades de tipo económico y social y no versan sobre la interpretación, aplicación o cumplimiento de un derecho adquirido sino el propósito principal de estos conflictos es la de buscar una reivindicación que tienda a modificar a un derecho existente o a crear uno nuevo.

Después de leer al tratadista Mario de la Cueva se puede llegar a la conclusión que estos conflictos no buscan reparar, ni interpretar ni aplicar sino crear una nueva norma que regulará la vida de un lugar de trabajo armonizada al mismo. Por lo tanto, son los que se motivan por la creación, modificación o suspensión de las condiciones de prestación de servicios siempre y cuando se afecten intereses económicos o sociales de una comunidad laboral. Como producto de la evolución, estos conflictos se han acrecentado optando los trabajadores por aplicar la huelga, coalición, sindicalismo, etcétera.

2.4.5. Conflictos Intersindicales

Esta clase de conflictos es la que se realiza entre dos o más asociaciones profesionales (sindicatos de trabajadores o de patronos) de la misma o de distinta actividad. Cuando existen conflictos entre sindicatos de trabajadores éstos obviamente lucharán por la obtención de los derechos y acciones sindicales teniendo la facultad especial de representar los intereses de la colectividad de los trabajadores frente al patrono, las cuales se puede manifestar por celebración, negociación, fiscalización de una convención colectiva.

Los conflictos intersindicales pueden producirse cuando existan sindicatos de diversas actividades que al momento de realizar convenciones colectivas, y que se realicen distintas clases de concesiones a las diferentes clases de sindicatos se produzcan los conflictos colectivos.

Otro caso, por ejemplo, sería el caso en que se omite a alguno de los sindicatos existentes en el lugar de trabajo, ocurriendo un conflicto de reconocimiento sindical. En el caso de que se trate de organizaciones de sindicatos patronales, puede darse el caso de que una asociación profesional patronal reclame de otra el incumplimiento de las condiciones de trabajo convenidas entre uno y otro.

El autor Cabanellas les llama de Rivalidad Gremial, los cuales se han producido desde el comienzo de las asociaciones profesionales de trabajadores y se materializan en el choque o pugna entre estas organizaciones.

2.4.6. Conflictos Interasociativos

Estos conflictos se producen entre una asociación profesional tanto de trabajadores como de patronos y se origina por incumplimiento o violación de una norma de los estatutos sindicales por parte de un afiliado o asociado o por incumplimiento de deberes u obligaciones para con la asociación profesional o derivadas de un pacto colectivo.

Cuando la organización sindical deje de cumplir sus deberes y obligaciones para con sus miembros también se producirán estos conflictos.

En nuestro Código de Trabajo, las correcciones disciplinarias se establecen en el artículo 221 inciso g) determinando el procedimiento a seguir y al momento en que se incumplan se producirá un conflicto interasociativo.

2.5. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo

El derecho de trabajo es un derecho esencialmente humano y su mira es resolver a través de las autoridades los conflictos laborales; creando, vigilando y haciendo cumplir el derecho de trabajo, lo que supone una rapidez y eficacia en la solución de dichos conflictos. Las autoridades de trabajo debieron crearse al momento que se implementó el derecho de trabajo, y cuando el Estado dictó las primeras leyes de trabajo tuvo que preocuparse por el cumplimiento de dichas leyes.

Según el Doctor Mario de la Cueva, la institución más antigua es la Inspección General de Trabajo, siguiendo los Consejos de Prudentes los cuales fueron creados en Francia por el emperador Napoleón Bonaparte y cuya finalidad era conocer y resolver prontamente los conflictos individuales de trabajo. Cuando el Estado negaba la libertad de coalición y consecuentemente, la posibilidad del derecho colectivo de trabajo, los conflictos colectivos no adquirían realidad y el Estado y el derecho no podían preocuparse de ellos, por lo tanto, la conciliación y el arbitraje cobraron importancia cuando fueron posibles las huelgas y los paros, pues el Estado debía tratar de evitarlos.

El Doctor Mario de la Cueva, al hablar sobre la solución de conflictos de trabajo establece que en el siglo XIX únicamente se conocían conflictos individuales de trabajo entre un trabajador y un patrono los que se sometían a la potestad de un poder judicial al igual que las controversias de carácter civil o mercantil.

Los conflictos colectivos entre obreros y patronos surgieron en una época no preparada para resolverlos y puede decirse que esa misma situación subsiste en estos tiempos.

Existen dos maneras de resolver esos conflictos colectivos: ya sea mediante la lucha social entre obreros y empresarios o ya sea a través de procedimientos jurídicos.

Al hablar de los primeros, nos referimos a la huelga o al paro o lock-out como se le denomina en el derecho extranjero. Al hablar de los segundos, se da la existencia de un tribunal específico, al que pueden o deben concurrir las partes según la legislación de cada país, pudiendo ser un sistema voluntario u obligatorio.

Los conflictos individuales de trabajo son de naturaleza jurídica y su decisión se realiza por el Estado en ejercicio de la función jurisdiccional, en una fase previa, conciliatoria, pues con su trato frecuente con los trabajadores o patronos puede servir de ayuda para evitar dichos conflictos y antes de acudir a una autoridad judicial se puede resolver el conflicto a través de un arreglo amistoso.

En referencia a los conflictos colectivos de trabajo caemos también en el mismo ámbito de la función jurisdiccional y especial, dependiendo de la naturaleza a la que pertenezcan, ya sea económica o jurídica.

La existencia de conflictos colectivos, que es el tema que nos interesa en la presente tesis, conlleva distintos sistemas para la solución pacífica de los mismos. Los conflictos colectivos han variado en los últimos tiempos, actualmente son menos violentos, menos sangrientos y en consecuencia la solución de los mismos igualmente ha variado.

La solución de un conflicto colectivo tiene como fin novar, innovar o renovar, más no extinguir las relaciones laborales entre trabajador y patrono, sino al contrario lo que se pretende es que se mejoren las condiciones para una o ambas partes.

En este capítulo nos concentraremos en hacer una referencia de los medios de solución de los conflictos colectivos de distintos autores de derecho laboral relacionándolo lo mejor posible a nuestra regulación del Código de Trabajo.

El autor Alonso García, dentro de su división en la solución de los conflictos colectivos de trabajo realiza una decisión según el carácter voluntario o coactivo de la naturaleza del conflicto. Dentro de la naturaleza voluntaria encontramos la negociación o arreglo, la conciliación y el arbitraje voluntario.

Dentro de la división de la naturaleza coactiva encontramos el arbitraje obligatorio.

2.5.1. Medios voluntarios de solución de conflictos de trabajo

Esta forma de solución de los conflictos tiene como característica esencial la plena voluntad de las partes ya que las mismas son las encargadas de fijar sus propias condiciones y al mismo tiempo encontrar las propias soluciones a los problemas.

Dentro de una de las formas de solución encontramos el arreglo, conocido como negociación en la cual tanto trabajadores como patronos se reúnen a negociar con el único fin de arreglar sus diferencias.

Al hablar de los sujetos que participan dentro de esta negociación, pueden ser trabajadores ya sean sindicalizados o grupos coaligados o empleadores, siempre sin intervenir terceros, aunque dada su naturaleza podrían intervenir amigables componedores.

Para una mejor explicación de la distinción entre sindicato y grupo coaligado, el sindicato según el artículo 206 del Código de Trabajo, es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes...; y Grupo Coaligado: Es un grupo de trabajadores en la mayor parte de las veces constituidos en consejos o comités Ad Hoc o permanentes agrupados con el fin de convenir a sus intereses, lo que equivale a unirse o confederarse unos con otros para realización de algún fin.

Arreglo directo

El Código de Trabajo establece el arreglo directo como medio para que los trabajadores y patronos puedan resolver sus diferencias o conflictos tanto individuales como colectivos, con la sola intervención o con la de otros amigables componedores.

Aquí en el artículo 374 del código de trabajo, se definen los Comités Ad Hoc o permanentes así "pueden constituirse en cada lugar de trabajo, a un grupo compuesto por no más de tres miembros que tiene como función presentar por escrito o

verbalmente sus quejas o solicitudes. Y los patronos no pueden negarse a recibirlos." El artículo 375 también establece:

"Si se llega a un arreglo de lo acordado se enviará una copia a la Inspección General de Trabajo. La inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes.

Cada vez que se forme uno de estos consejos, los miembros de los mismos lo informarán a la Inspección General de Trabajo dentro de los cinco días". El objetivo de estas normas tiene el fin de que sean empleadas por las partes de una forma optativa. El informe a la autoridad administrativa en el término de los cinco días es para provocar la inamovilidad de los miembros.

Asimismo, la norma que establece que al momento de llegar a un acuerdo debe mandarse una copia de la Inspección General de Trabajo se hace con el fin de que las partes no contraríen las disposiciones legales sino al contrario éstas cumplan con las disposiciones acordadas y que la institución estatal vele por ellas.

Por lo tanto, esta medida o solución a los conflictos de trabajo dependerá siempre de la voluntad de las partes el llegar a un posible acuerdo, en gran medida.

Cuando se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de Trabajo, el pliego se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa, según el último párrafo del Artículo 51 del Código de trabajo el cual establece:

"Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, el proyecto del pacto a efecto que se discuta en la vía directa.

O con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier amigable componedor.

Si pasados 30 días sin que ninguna de ellas haya llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente para que resuelva el punto o puntos de discordia".

La conciliación

En el capítulo segundo del Código de Trabajo desde su artículo 377, se habla de la conciliación como un medio de solución de los conflictos de carácter económico-social y que procede cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o un paro. Los interesados ya sean patronos o trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones del que designarán tres delegados que conozcan bien las causas que provocan el conflicto a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.

Como he expresado, existe una amplia clasificación de conflictos colectivos los cuales proceden provocar desordenes sociales por lo que da lugar a que el Estado a petición de parte resuelva autoritariamente conflictos colectivos jurídicos, el cual se siente

obligado de resolver dichos conflictos entrando de esta forma la función conciliatoria como medio de solución.

Guillermo Cabanellas ha clasificado la conciliación como una de las formas para solucionar pacíficamente los conflictos de trabajo y de solución de carácter de naturaleza voluntaria juntamente con la negociación, la mediación, y el arbitraje voluntario.

La vía conciliatoria consiste en un procedimiento pacífico en la que puede o no intervenir un tercero que puede ser la autoridad estatal o una persona jurídica acordada por las partes. Esto conlleva dos posiciones: La primera cuando una de las partes considera tener la razón y la otra no, por lo que se tiene como fin el convencer a la otra para que esté de acuerdo con los planteamientos de la primera o la forma más común cuando las dos partes están de acuerdo y realizan un convenio que va a beneficiar a ambas partes llegando a un punto de equilibrio.

En muchas legislaciones siempre se determina un trámite conciliatorio inicial, pues esto muy posiblemente va a evitar que se ocasionen juicios posteriores, tal y como se establece en nuestra legislación con la Inspección General de Trabajo en los conflictos individuales la cual cita a las partes a una junta conciliatoria con el fin de que las partes lleguen a un avenimiento.

La conciliación tanto individual como colectiva puede ser voluntaria u obligatoria, dependiendo si las partes quieran o no seguirla como una instancia previa al trámite judicial o como una fase obligatoria anterior a la misma.

En el Artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo se establece: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier forma de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes reglamentos y disposiciones aplicables..."

Un aspecto muy importante, en referencia a la conciliación, es que al momento en que las partes acepten las fórmulas ecuánimes de conciliación se forma consecuentemente una obligatoriedad de cumplirla, la cual tiene fuerza de ley entre las partes y que puede ser ejecutada a través la vía ejecutiva tal y como lo establece el tercer párrafo del mismo artículo que dice así: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará a las reclamaciones no aceptadas".

Se considera que la vía conciliatoria es un medio ideal en el cual tanto empresarios, empleadores y trabajadores, pueden llegar a una mejor estabilidad social al momento de llegar a una forma ecuánime en la cual ambas partes obtengan beneficios mutuos al momento de surgir la existencia de un desacuerdo.

Se puede decir que al momento de que las partes decidan negociar con el fin del llegar a un avenimiento de sus diferencias, salen a relucir determinados elementos esenciales:

- Uno de los más importantes y que es considerado como elemento *Sine qua non* es la existencia de un conflicto de trabajo.
- Asimismo, que la intervención de las partes debe ser decisiva ya que de aquí corresponderá aceptar o no una decisión.
- También es muy importante que la posición de una parte sea reconocida por la otra y viceversa con el fin de poner fin al conflicto mediante concesiones mutuas.
- Y por último, el de evitar un proceso resolviendo lo mejor posible las divergencias que surgen entre las partes.

Es inevitable decir que cada uno de estos elementos es necesario para constituir por lo menos, una mala conciliación envés de un buen juicio, llegando a las mejores fórmulas de conciliación para cada una de las partes. El autor Ernesto Krotoschin establece que la conciliación es el método en el cual se trata de inducir a las partes, encaminándolas para que ellas mismas o con la ayuda de un tercero imparcial hallen la solución del conflicto.

Según el Artículo número 389 del Código de Trabajo, Decreto 1441 se establece "una vez agotados todos los procedimientos de conciliación sin que hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe a la Inspección general de Trabajo. Asimismo, el Artículo 391 establece: "si los delegados convinieren en someter la cuestión a Arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio. El 392 igualmente dice: "las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una

vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidos y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia".

El Artículo 394 establece: "si no hubiere arreglo ni compromiso de ir a Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la ilegalidad o legalidad del movimiento, pronunciamiento necesario antes de ir a la huelga o al paro. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las 48 horas siguientes de aquella en que recibió los autos. El secretario del tribunal comunicará a la Dirección General de la Policía Nacional para mantener el orden.

Para la declaratoria de ilegalidad de una Huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará en incidente, pero el período de prueba será de 5 días".

Antes de tocar el tema del arbitraje quiero abordar acerca de los tribunales de conciliación y arbitraje, los cuales tienen la finalidad de mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos de capital y de trabajo. Según el Artículo 293 del Código de Trabajo:

Cada tribunal se integra de un juez de trabajo y previsión social quien lo preside, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores y un titular y tres suplentes de los empleadores los cuales tendrán cargos públicos y obligatorios.



Estos tribunales tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. Cada uno de los laborantes devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, lo cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello.

El arbitraje

En el capítulo III del Código de Trabajo se habla del Arbitraje. Dentro del ordenamiento jurídico se encuentra la nueva Ley de Arbitraje, Decreto 67-95 dentro del cual excluye la materia laboral, por lo tanto, se siguen aplicando las disposiciones del Código de Trabajo. El artículo tres de la Ley de Arbitraje regula la materia objeto de arbitraje y en su literal c) establece que quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los arbitrajes laborales. El arbitraje es un medio destinado a la solución de conflictos de trabajo. Se diferencia de la conciliación porque un tercero llamado árbitro, dicta a las partes que se encuentran en conflicto una fórmula, la cual las partes aceptan con el fin de resolver sus diferencias. Otra de las diferencias con la conciliación es que el arbitraje no se produce sino después que el conflicto ha tomado estado, mientras que la conciliación es un trámite previo a éste. En sí el arbitraje es un instrumento por medio del cual las partes se someten a cumplir lo que un tercero llamado árbitro resuelva y esta resolución es la que se denomina laudo arbitral.

Los autores Luis Alcalá, Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres establecen como norma que antes de recurrir a un procedimiento arbitral debe acudirse a la

conciliación, lo cual es una gradación absolutamente lógica, ya que, si de la discusión no surge la paz, se delega al menos a las partes para que escojan a las personas que deben resolver; y si tampoco concuerdan con eso, que dicho arbitraje tenga carácter de obligatorio.

Arbitraje voluntario

Esta clase de arbitraje llamado también convencional, al igual que en el arbitraje obligatorio, la decisión que se tome tiene carácter de ley entre las partes. Tiene matices especiales ya que al momento en que las partes se someten al procedimiento, por la discrecionalidad con la que lo hacen, de una u otra forma impiden la realización de las huelgas. Guillermo Cabanellas distingue al arbitraje voluntario y el convencional de la siguiente forma: convencional –strictu sensu- es el preestablecido por las partes, para prever un conflicto futuro; y el voluntario que es el pactado luego de haberse pactado la desavenencia, con miras a una solución.

El artículo 397 del Código de Trabajo, decreto 1441 establece "El arbitraje procede. Potestativamente.

- a. cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación.
- b. cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales en este caso las partes al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieran suspendido y someter a la consideración del respectivo tribunal de Arbitraje la solución al conflicto.

En los arbitrajes potestativos las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando, además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos.

2.5.2. Medios obligatorios de solución de conflictos de trabajo

Arbitraje Obligatorio

Se le denomina arbitraje imperativo o legal en el cual se termina con una decisión, teniendo como supuesta ventaja que se suprime la violencia que la huelga y el paro puedan de una forma significar. Al momento de el establecimiento del tribunal arbitral obligatorio, y tratar de resolver cuestiones de índole social y económico se requiere que estén íntegramente reunidos por hombres de solvencia y moral. Cuando se trata de establecer un arbitraje obligatorio, tanto patronos como trabajadores, invocan que se produce no sólo un intervencionismo estatal, sino la destrucción de derechos constitucionales tales como la huelga y la libertad de trabajo.

La naturaleza de esta clase de arbitraje es más complicada, ya que definitivamente no es contractual, no constituye una actividad jurisdiccional propiamente dicha, sino más bien, se diría que tiene una naturaleza pública administrativa.

Para los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los motivos de divergencia y puntos sobre los cuales estén de acuerdo.



Llenados todos los trámites anteriores, el juez dentro de las 24 horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.

Asimismo, en los casos en que una vez calificados como legal la huelga o el paro y transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado, en los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 de este código y en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

Laudo arbitral

Se entiende como la decisión que tomen los árbitros, dentro del proceso arbitral, el cual obliga a las partes al cumplimiento de lo resuelto. Este debe resolver todos los puntos que hayan sido sometidos a decisión, su extensión no puede ser menor ni mayor de lo sometido para la decisión del árbitro. En nuestro Código de Trabajo desde el Artículo 403 establece lo siguiente:

La sentencia es un tema muy importante, debidamente llamado laudo arbitral ya que está resolverá las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. Corresponde preferentemente a la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a

los jueces de trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Siempre se darán a conocer en el laudo arbitral las causas que han dado origen al conflicto, las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro y en su caso de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

2.6. El Ministerio de Trabajo

La legislación laboral tiene un inicio próspero en la época de la revolución de la década de los cuarenta, época en la cual se logra consensuar un primer Código de Trabajo, en la página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se describe parte de la historia de la formación del Ministerio de Trabajo y la emisión de normas de carácter laboral indicando que "El arribo de los Gobiernos Revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se

cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.”⁹

2.7. La Inspección General de Trabajo

En el Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo tiene competencia para conocer lo relativo a que “...por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y 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. En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas

⁹ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio/124-historia-del-ministerio-de-trabajo> / fecha de consulta 21 de marzo de 2013.

de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

2.8. Órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social

Los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, administran justicia por medio del llamado juicio ordinario laboral, el cual constituye la única vía procesal en la que actualmente se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual y colectiva surgidos con ocasión del trabajo.

Es por ello su importancia, será en donde deba discutirse todo lo relativo a los intereses individuales y colectivos, lo que hace oportuno aclarar que aunque uno de los objetos de discusión dentro del juicio ordinario laboral sea el despido injusto y el reclamo del pago de la indemnización que esta acarrea, no impone en ningún momento, que sea la única vía procesal, pudiendo existir otro tipo de conflictos individuales de carácter laboral que se desarrolle entre las partes.

2.9. Principios del procedimiento laboral

Los principios del procedimiento atañen a la forma de la actuación procesal a la índole de la relación entre las partes y el órgano jurisdiccional y aquellas entre sí, así como la sucesión temporal de los actos procesales. Al abordar los principios del proceso, resaltamos la particularidad de su unidad, contrariamente a los principios del procedimiento que son duales.



Oralidad

Contrario a la escritura, conforme a este principio prevalece la oralidad en los actos procesales, más que un principio es cierta característica de algunos juicios (juicio oral civil, juicio ordinario laboral que se inicia la demanda de manera oral, y el juicio penal en la fase del debate) desarrollados a través de audiencias.

El Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 201, establece la posibilidad de plantear demandas verbalmente ante el juzgado, caso en el cual el secretario del juzgado debe levantar acta.

En el Decreto 1441, Código de Trabajo, en su Artículo 321 establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral”, esto quiere decir que dicho cuerpo ratifica el referido principio de procedimiento.

Impulso procesal de oficio

Este principio se encuentra normado en el Artículo 329 del Código de Trabajo, de la siguiente manera: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”. Este principio es aquel por virtud del cual se establece que salvo los casos de actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contestación de la demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el Juez de Trabajo que conoce del trámite tal y como lo establece el referido Artículo antes en mención.



Esto significa que una vez instaurada la demanda, el Juez de Trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del derecho procesal del trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso sino que es responsabilidad del Juez de Trabajo, por cuenta de que corre dicha responsabilidad de ir agotando todos y cada una de las etapas del proceso.

La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firma y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el Juez de Trabajo hasta su conclusión.

Libertad o legalidad de formas

Este principio se refiere a la aptitud que la legislación procesal otorga a las partes para determinar la forma de los actos procedimentales. Sin embargo lo que importa es su efectividad para lograr su objetivo no directamente la forma. Para idealizar la libertad o legalidad de formas mencionaré algunas actuaciones procesales que nos indica el Decreto 1441, Código de Trabajo, en su Artículo 328, sobre las notificaciones que emitan los tribunales deben realizarse personalmente en casos taxativamente señalados por dicho Artículo.

Asimismo, el Artículo 322 establece que las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo, debiéndose levantar acta en cada caso para los efectos notificables.



Y por último, el Artículo 327 del mismo cuerpo legal, indica que: “Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les afectará en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera.”

La Ley del Organismo Judicial al referirse en su Artículo 165 a la forma de las actuaciones, prescribe “Los actos procesales para los cuales la ley no prescribe una forma determinada, los realizarán los Jueces de tal manera que logren su finalidad.” Con lo cual se reconoce el principio de legalidad de las formas procedimentales.

Concentración

Este principio significa que la concentración tiende a acelerar el proceso eliminando trámites que no sean indispensables, con lo cual se tiene una visión ágil y concreta de la litis. Se pretende que el mayor número de etapas procesales se desarrolle en el menor número de audiencias, se dirige a la reunión de toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos para evitar su dispersión. Este principio es de especial aplicación en los juicios orales.

Economía

Tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos con el objeto que exista economía de tiempo, de energías y de costos. En nuestra legislación es una utopía aunque algunas reformas tiendan a ello. Se reconoce que doctrinariamente es difícil determinar el ángulo de aplicación de esta regla ya que la economía no implica

solamente la reducción del costo si no también la reducción del trámite y la supresión de tareas inútiles.

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, en sus Artículos 135 al 140, establece el procedimiento de los incidentes teniéndose como un ejemplo de economía procesal en la reducción de plazos para resolver una cuestión accesoria del proceso principal.

Celeridad Procesal

Con este principio se pretende un proceso rápido y se fundamenta en aquellas normas que impiden la prolongación de los plazos y eliminan los trámites innecesarios, como un ejemplo encontramos en el Artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, que se establece el carácter perentorio e improrrogable de los plazos y que, además obliga al Juez a dictar resolución, sin necesidad de gestión alguna.

Estimamos que realmente es un principio procedimental o regla técnica del debate procesal.

Publicidad

Se fundamenta en el hecho de que todos los actos procesales pueden ser conocidos inclusive por lo que no son parte del litigio.

La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República, establece en su Artículo 63 la publicidad: "los actos y diligencias de los Tribunales son públicos... en todo caso los sujetos procesales y sus Abogados tienen derecho a estar presente en

todas la diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que proceden y en general enterarse de su contenido”.

Preclusión

El proceso se desarrolla por etapas y por este principio el paso de una a la siguiente, supone la preclusión o clausura de la anterior, de tal manera que aquellos actos procesales cumplidos quedan firmes y no pueden volverse a ellos. El proceso puede avanzar pero nunca retroceder. En nuestro Decreto 1441, Código de Trabajo, se establece en el primer párrafo del Artículo 321: “ El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuando e impulsado de oficio por los tribunales”, de donde debe desprenderse que vencido un plazo o término procesal, el tribunal debe dictar la resolución que corresponda al estado del juicio sin necesidad de gestión alguna.

Adquisición procesal

Tiene aplicación sobre todo en materia de prueba y conforme al mismo, la prueba aportada, prueba para el proceso y no para quien la aporta, es decir la prueba se aprecia por lo que prueba y no por su origen. Se refiere también a que todos los medios de prueba que se diligencien por ambas partes durante la dilación probatoria se adquieren para el proceso y de esa cuenta el resultado puede ser desfavorable para quien lo propuso. En consecuencia dicha prueba ya no puede renunciarse por quien la propuso.



Inmediación

Este es uno de los principios más importantes del proceso, su finalidad es que el Juez se encuentre en una relación o contacto directo con las partes, especialmente en la recepción personal de las pruebas.

Este principio se aplica con mayor frecuencia en el proceso oral. El Artículo 321 del Código de Trabajo, establece: “el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral... consecuentemente, es indispensable la permanencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Lo que establece el Código de Trabajo es importante, pues si el Juez no está presente en la producción de la prueba no cumple la finalidad del principio de inmediación y por el contrario toma contacto con ello a través de las actas que contiene su diligenciamiento, no pudiéndose formar un opinión completa y veraz de lo acontecido no pudo apreciar personalmente las expresiones, la actitud y los matices de las declaraciones respectivas que no se pueden percibir en un acta.

De legalidad

Conforme a este principio los actos procesales son válidos cuando se fundan en una norma legal y se ejecutan de acuerdo con lo que ella prescribe. La Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, en su Artículo 4, establece: “Los actos contrarios a las normas imperativas son nulos del pleno derecho”.



2.10. El juicio ordinario laboral

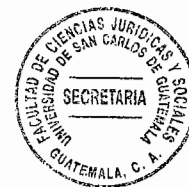
César Landelino Franco López, expone que “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo...Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de sentencias.

En la vía del juicio ordinario pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como: el reclamo por despido injustificado, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de la relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose grávida es despedida, solo por mencionar algunos de los objetos que pueden discutirse en aquella vía procesal.”¹⁰

2.10.1. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

La naturaleza jurídica del juicio ordinario es pública, por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley y a los juzgadores y de allí entonces su naturaleza. Asimismo el Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es un derecho público y social, por lo tanto su naturaleza jurídica es netamente pública.

¹⁰ Manual de derecho procesal del trabajo, Páginas 58 y 59.



2.10.2. Caracteres del juicio ordinario laboral

César Landelino Franco López, indica que: “existen los siguientes caracteres del juicio ordinario laboral:

- a. Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.
- b. Las actuaciones de las partes se asientan en actas.
- c. No existe un período de prueba dentro del trámite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos los medios de prueba.
- d. La actuación de las partes debe ser por regla general oral, reservándose el carácter de excepción a la actuación por escrito y especialmente destinada a esta a las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias.
- e. Derivado del principio de impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones, tales como las audiencias para recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias.
- f. Se limita legalmente la clase y número de recursos que puedan utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.
- g. Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más débil de la relación laboral, que es el trabajador y;

h. No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia, en vista de que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador, y de allí que los actos a iniciativa de las partes sean también limitados”.¹¹

2.10.3. Los sujetos procesales del juicio ordinario laboral

El autor Franco López citando a Devis Echandia indica que “Hay que distinguir a los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros son sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso...son partes, aquel que demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente o por conducto de su representante; y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.”¹²

Con fundamento en lo anteriormente citado se puede indicar que son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral, las siguientes:

- a. El actor, a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio.
- b. El demandado, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la de contestación afirmativa de las pretensiones del actor.

¹¹ **Ibid.** Páginas 59, 60.

¹² **Ibid.** Página 61.

c. La Inspección General de Trabajo, que de acuerdo con el artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadores en estado de gravidez.

El análisis de casos de la presente investigación tiene relación con este artículo del Código de Trabajo, toda vez que los actores de los procesos, fueron personas despedidas injustificadamente y que no les fue pagada su indemnización y demás prestaciones laborales. Es decir que la Inspección General de Trabajo tuvo que haber sido citada como parte en los procesos promovidos, en el apartado correspondiente se analizará si fue considerado este artículo para su aplicación o si existió inobservancia de la ley.

2.10.4. Los actos introductorios en el juicio ordinario laboral

Por actos introductorios de las partes al juicio debe entenderse que son aquellos que permiten a las partes introducirse al trámite del proceso.

2.10.5. La demanda

Guillermo Cabanellas define a la demanda así: "Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en un juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.

También puede definirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio...¹³

De conformidad con el Código de Trabajo, la demanda debe contener los siguientes requisitos:

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

¹³ **Ibid.** Página 70.

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

Una vez planteada la demanda el juez de conformidad con la ley, se deberá de citar a las partes al juicio oral, con apercibimiento de presentarse con sus medios de prueba. El Artículo 335 del Código de Trabajo, literalmente establece lo siguiente: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”

Ante la demanda interpuesta y cumpliendo a cabalidad los requisitos exigidos la parte demandada puede asumir varias actitudes, entre los cuales se puede mencionar, estas pueden ser actitudes positivas y actitudes negativas.

En cuanto a la actitud positiva del demandado se puede indicar que esta puede ser para:

- a. La contestación en sentido negativo de la demanda.
- b. La contestación en sentido afirmativo de la demanda; y

c. La reconvencción.

En tanto la actitud negativa que puede asumir un demandado son las siguientes:

a. La rebeldía; y

b. La confesión ficta.

Para el caso específico de la presente investigación es necesario conocer lo relativo a la rebeldía, Guillermo Cabanellas citado por Franco López la define como: “La ausencia deliberada de una de las partes al juicio con el propósito de restarle a éste su carácter contradictorio y que asume consecuencias para el ausente en su rebeldía del que se sigue el juicio y se dicta la sentencia sin permitirle, después de haber sido declarado rebelde, intervención alguna.

En el derecho laboral guatemalteco, puede definirse a la rebeldía como la actitud asumida por el demandado frente a la obligación de comparecer a juicio a contestar la demanda promovida en su contra, de no comparecer en el día y hora señalados para el juicio oral, no obstante y encontrarse apercibido y a saber que su incomparecencia le será gravosa. En tanto la confesión ficta “es la consecuencia de la negativa del demandado a comparecer a prestar confesión judicial, que permite fictamente asumir que el demandado ha admitido o reconocido en su propia voluntad la verdad de los hechos que son objeto del litigio dentro del juicio.”¹⁴

¹⁴ **Ibid**, Páginas 83 y 84.



2.10.6. La prueba

La prueba como término jurídico común significa “Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios...”¹⁵ En el caso del derecho de trabajo la prueba es una obligación de la parte demandada y no del actor.

En términos generales la carga de la prueba sufre una inversión en el procedimiento ordinario laboral, al respecto de la inversión de la carga de la prueba, Guillermo Cabanellas la define como: “La alteración de la carga de la prueba por expresa determinación legal o por convención de las partes, que supone que deberá probar la parte de quien se pretende algo.”¹⁶

Lo relevante del proceso en materia de pruebas es la prueba de confesión judicial, la cual de conformidad con el Decreto Número 70-84 en su artículo 1 señala que “Cuando en cualquier clase de asuntos o diligencias judiciales, se tenga interés en aportar como medio de prueba la declaración de parte o confesión del Estado, de alguno de sus organismos, o de sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, el interesado presentará con la solicitud, el interrogatorio correspondiente. El juez previa calificación del mismo lo remitirá con oficio al representante legal de la institución de que se trate, para que lo conteste como informe escrito, con la firma y sello de la

¹⁵ **Diccionario de ciencias jurídicas, sociales y políticas**, Ossorio, Manuel, Página 791.

¹⁶ Franco López, César Landelino. **Op. cit.** Página 143.

entidad, dentro del término que le fije el tribunal, que no podrá ser menor de ocho días, ni mayor de quince días contados a partir de la fecha que se reciba el interrogatorio a la autoridad o funcionario correspondiente. Los tribunales no podrán declarar confeso al Estado, o a sus organismos, ni a sus instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas, en rebeldía de su representante legal, pero este tiene la obligación de rendir el informe requerido, bajo su responsabilidad persona.

Si el representante legal de la institución luego de requerido del informe y éste no lo hace dentro del término legal, de conformidad con el Decreto Número 126-83 incurre en un delito penal, indicando literalmente lo siguiente “El Representante legal del Estado, de sus organismos o de sus entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas, que omitiere rendir la declaración respectiva mediante informe, dentro del término que le señale el juez, en la forma en el artículo anterior, será responsable del delito de incumplimiento de deberes y sancionado conforme lo prescrito en el artículo 419 del Código Penal. Para los efectos del caso, el Tribunal que hubiere solicitado el informe omitido, de oficio y con notificación al Ministerio Público, certificará lo conducente al Juzgado del Ramo Penal que corresponda.

2.10.7. La sentencia

El Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial propone una serie de resoluciones, las cuales deberán de dictarse acorde a la importancia del trámite del proceso, entre las cuales se ubican las siguientes: “Clasificación. Las resoluciones judiciales son:

a) Decretos, que son determinaciones de trámite.

b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente.

c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.”

En el juicio ordinario laboral se dan varias resoluciones, estas deben tener requisitos que deben ser acatados por el juez al momento de decidir y resolver, y en ese sentido el Artículo 143 del mismo cuerpo legal regula: “Toda resolución judicial llevará, necesariamente, el nombre del tribunal que la dicte, el lugar, la fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso, y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite.”

En el caso de la sentencia, regula el Artículo 147 de la ley mencionada que estas deberán de contener los siguientes requisitos: “Redacción. Las sentencias se redactarán expresando:

a) Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.

b) Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.



c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.

d) Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.”

Y además de estos elementos jurídicos, el Artículo 148 de la ley mencionada, regula: “las sentencias de segunda instancia contendrán un resumen de la sentencia recurrida rectificándose los hechos que hayan sido relacionados con inexactitud; los puntos que hayan sido objeto del proceso o respecto a los cuales hubiere controversia, el extracto de las pruebas aportadas y de las alegaciones de las partes contendientes; la relación precisa de los extremos impugnados en la sentencia recurrida con las consideraciones de derecho invocadas en la impugnación; el estudio hecho por el tribunal de todas las leyes invocadas, haciendo el análisis de las conclusiones en las que fundamenta su resolución, señalando cuanto confirma, modifica, o revoca de la sentencia recurrida.”

Lo anteriormente redactado son los requisitos esenciales para la redacción de una sentencia de manera general, en tanto el Código de Trabajo establece una serie específica para la redacción de sentencias y el trámite para su emisión, en dicho apartado legal se amplían los alcances de una sentencia en materia de derecho de trabajo.

El artículo 358 del Código de Trabajo, preceptúa que: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.”

El Código de Trabajo contempla un término para dictar sentencia, este debe respetarse por parte del juzgador, para no incurrir en responsabilidad, al respecto el artículo 359 preceptúa que “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.” Si a criterio del juzgador, no son suficientes las pruebas o estas no son contundentes para poder dictar un fallo acorde a derecho, éste podrá dictar previo a la sentencia un auto para mejor proveer, el artículo 360 indica que “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto. “

El análisis jurídico para la apreciación de la prueba en conciencia, debe darse detenidamente para no violentar los principios constitucionales y procesales en materia de trabajo, el artículo 361 indica que “Salvo disposición expresa en este Código y con



excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.”

Todas la actuaciones que se desarrollen a lo largo del proceso ordinario laboral se deben de tener copias de autos y sentencias, para la formación de un expediente, el cual quedará bajo responsabilidad del Secretario del Juzgado o Tribunal, éste tiene como finalidad que cualquiera de las partes pueda consultar el mismo en cualquier estado del proceso, el artículo 363 preceptúa “De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.”

La resolución que pone fin al trámite principal de un proceso ordinario laboral es una resolución denominada sentencia, para ello el Código de Trabajo ha establecido requisitos de las sentencias, además de las consignadas en la Ley del Organismo Judicial, en tanto el Código de Trabajo en su artículo 364 indica lo referente a que “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. 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.”



CAPITULO III

3. Ejecución de las sentencias laborales

Las sentencias pasadas en autoridad de cosa juzgada tienen carácter de título ejecutivo, por lo que al no cumplir con dicha obligación se deberá cumplirla en forma forzosa certificando lo conducente al órgano jurisdiccional competente, para hacerla efectiva en los plazos establecidos.

3.1. Definición de sentencia

Es la decisión definitiva de un juez en un caso concreto, haciendo constar en la misma la existencia o inexistencia de un hecho, afirmado por las partes; siendo la misma condenatoria o absolutoria o llamadas constitutivas cuando estas crean, modifican o extinguen.

“Según Chiovenda. La sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado. Artículo 358 del Código de Trabajo”¹⁷.

Es el acto procesal titular del órgano jurisdiccional por medio del cual resuelve las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniendo fin en forma normal al proceso, las cuales pueden ser dictadas en primera y segunda instancia según sea el

¹⁷ López Larrave, Chiovenda, pág, 129.

caso. Es un acto de terminación normal del proceso, sin perjuicio de que este pueda concluir a través de otros mecanismos diversos de la sentencia.

Desde el punto de vista sustantivo, la sentencia aparece como un acto del órgano jurisdiccional en que este emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo.

3.1.1. Clases de sentencia

a) Condenatorias o estimatorias

Que son las sentencias de condena, se le impone al demandado una prestación obligatoria, la cual debe ejecutar en determinado plazo y si no lo hiciere le serán embargados bienes suficientes para garantizar su cumplimiento.

b) Absolutorias o desestimatorias

Se refiere a la sentencia que se reduce a declarar la existencia o inexistencia de un derecho, o también cuando las pruebas no fueron sustanciales y no fue posible lograr las pretensiones del actor.

3.1.2. Plazo para dictar la sentencia

La sentencia es dictada dentro del proceso cuando ya se ha agotado la fase de prueba, la diligencia para mejor fallar y toda diligencia necesaria para la decisión final, en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días; asimismo, ésta es dictada dentro de 48 horas cuando el demandado ha sido citado legalmente y no comparece. También dándose la figura de la rebeldía regulada en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

3.1.3. Fines de la sentencia

Su fin esencial es declarar la existencia o inexistencia de un hecho o un derecho, señalando en ella la congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, sometidos a debate.

Otro de de los objetivos de la sentencia es la satisfacción por parte del actor a las pretensiones planteadas ante el órgano jurisdiccional, en el sentido de hacer efectivo el pago que le corresponde en la demanda correspondiente.

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, toda sentencia debe ser dictada 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.

Cuando en un juicio se ha encontrado que se ha cometido alguna falta y esta merece una sanción por las leyes laborales y previsión social o leyes comunes el juez mandará se certifique lo conducente al tribunal que deba juzgarla.

Ordenado si en la sentencia se condena al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, será obligatorio se aperciba al patrono, y que de no dar cumplimiento a la sentencia se le certificará lo conducente en su contra para ser juzgado. Una vez dictada dicha sentencia pasa a tener carácter de título ejecutivo.

Despliega efectos de cosa juzgada material, a través del cual se impide que se replantee una pretensión ya satisfecha ante los tribunales.

Entre los requisitos de la sentencia están:

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, resolver sobre todos los puntos litigiosos y solamente sobre ellos. Como requisito de fondo en juicios ordinarios de trabajo, se debe tomar en cuenta esencialmente la congruencia tanto en las pretensiones de las partes y el fallo.

Asimismo, encontramos los requisitos de fondo que nos refiere el Artículo 232 de Decreto Gubernativo 1862 que se aplica supletoriamente por mandato del Artículo 326 del Código de Trabajo ya que sus exigencias formales se deben observar en la redacción de las sentencias civiles, en cuanto a la relación de los hechos y de las pruebas y las consideraciones de derecho sobre las cuales se da la parte decisoria.

3.2. Ejecución de la sentencia

La sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada tiene carácter de título ejecutivo, por lo que al no cumplir con dicha obligación será sujeto a cumplirla en forma forzosa certificando lo conducente al órgano para hacerla efectiva, en los plazos establecidos .

3.2.1. Definición de ejecución de la sentencia

Es darle cumplimiento a una sentencia dictada por un juez o tribunal competente en el plazo establecido por la ley.

Actividad ejecutiva jurisdiccional sustitutiva de la actividad del deudor para el cumplimiento de la obligación a que ha sido condenado en la resolución, que se lleva a la práctica.

3.2.2. Fines de la ejecución de la sentencia

Que sea exigido coactivamente el cumplimiento de las obligaciones cuya existencia se ha reconocido en la fase de cognición, en el caso de que el sujeto obligado no cumpla voluntariamente.

Que el obligado o condenado, ejecute con lo ordenado en la sentencia, haciendo el pago o cumpliendo la condena que se le imponga. Pasando a ser título ejecutivo, ya que la ejecución de la sentencia es algo normal en el desarrollo de un proceso.

Una de las formas mediante las cuales normalmente los juicios ordinarios en materia del derecho procesal individual del trabajo lo constituye precisamente la sentencia debidamente ejecutoriada, tal y como lo establece el artículo 153, de la ley del Organismo Judicial en la que establece que se tendrán por sentencias ejecutoriadas:

a) las sentencias consentidas expresamente por las partes; b) Las sentencias contra las cuales no se interponga recurso en el plazo señalado por la ley; c) las sentencias de las que se ha interpuesto recurso pero ha sido declarado improcedente o cuando se produzca caducidad o abandono; d) las de segunda instancia en asuntos que no admitan el recurso de casación; e) las de segunda instancia, cuando el recurso de casación fuere desestimado o declarado improcedente; f) las de casación no pendientes de aclaración o ampliación; g) las demás que se declaren irrevocables por mandato de ley y las que no admiten mas recurso que el de responsabilidad; h) los laudos, o decisiones de los árbitros, cuando en las escrituras de compromiso se hayan renunciado los recursos y no hubieren interpuesto el de casación.

En caso de sentencias condenatorias en las que se ordena a la parte demandada el pago de las prestaciones laborales reclamadas por el actor, constituyen título ejecutivo suficiente para promover la respectiva ejecución laboral en caso de incumplimiento.

Si practicado el embargo, el deudor no solventa su obligación por el total de la suma adeudada, los bienes embargados se sacara al remate en un plazo establecido, sin necesidad de que se hagan publicaciones, pero esas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo solicita.

En el acta de remate el juez declarará fincado el bien en el mejor postor o en el ejecutante, según sea el caso. En el caso que los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso de vehículos sujetos a registro, el juez ordenará al depositario o quien lo posea, su inmediata entrega a quien corresponda y en su caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro como el caso de inmuebles o vehículos, se fijará de oficio al obligado un plazo para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Con excepción del cobro de todas clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, tal y como se apuntó con anterioridad en el sentido de que embargaran bienes que cubran su valor fijado por el ejecutante y por los daños y perjuicios que prudencialmente fije el juez. En caso de

oposición tanto por el ejecutante como por el ejecutado por los valores prefijados el asunto se ventilara por la vía incidental.

También podemos mencionar la ejecución especial de la obligación de dar, el cual consiste en exigir la prestación del hecho obligado. De acuerdo a la ley procesal supletoria e estas ejecuciones el juez señala un plazo para que cumpla la obligación y al no cumplirse por el sujeto procesal obligado se procederá al embargo de bienes por los daños y perjuicios causados, cuyo monto lo debe fijar el juez prudencialmente.

Si hay oposición por alguna de las partes al valor fijado, el asunto se ventilara en la vía incidental. el ejecutante puede optar por pedir la fijación provisional del monto de los daños y perjuicios y el embargo consiguiente o bien se cumpla la obligación de hacer por un tercero, si fuere susceptible de realizarse y a costa del ejecutado.

3.3. Títulos ejecutivos en materia laboral

3.3.1. Definición

El título ejecutivo laboral es el documento revestido de certeza jurídica, que contiene un derecho previamente declarado o convenido, por el cual se puede compeler al obligado a su cumplimiento forzoso ante los tribunales de justicia.

Se dice que es un título, porque es un documento con existencia física palpable, que contiene una declaración de voluntad humana que por las características de su creación se reviste de certeza jurídica, que no es más que la propiedad de veracidad de su contenido y la eficacia para su cumplimiento. Doctrinaria y legalmente se distinguen dos

clases de procesos: de conocimiento y de ejecución. El primero tiene como objeto principal declarar un derecho que aún no existe, en el cual el juzgador con fundamento en los argumentos de las partes y en ejercicio de la jurisdicción y competencia que ostenta, declara en sentencia una situación jurídica inexistente hasta ese momento. Por el contrario en los procesos de ejecución no se busca declarar un derecho inexistente, sino hacer cumplir o ejecutar un derecho que ya existe.

Entonces al decir que el título ejecutivo laboral contiene un derecho previamente declarado o convenido, se entiende que no se necesita de un proceso de conocimiento para su validez, ya que la mayoría de veces el título ejecutivo es producto del mismo, como la sentencia. Sin embargo existen títulos ejecutivos que no se originan de un proceso de conocimiento y que por su eficacia y certeza son susceptibles de ejecución, por ejemplo las resoluciones y convenios realizados en la Inspección General de Trabajo, Convenios y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

De lo anteriormente expuesto se infiere de que al obligado en un título de estas características, mediante el proceso de ejecución se le puede compeler al cumplimiento de la prestación debida ante el tribunal competente.

3.3.2. Características

- **Es un documento:** El Título ejecutivo debe consistir en una declaración de voluntad plasmada en un cuerpo físico para que dicha voluntad permanezca intacta e invariable en el transcurso del tiempo.

- **Certeza Jurídica:** Porque con su sola existencia sirve de medio de prueba al darse el incumplimiento de la obligación.
- **Naturaleza Jurídica Propia:** Los títulos ejecutivos laborales son diferentes a otros regulados en otras ramas del derecho. Tienen como presupuesto jurídico para su existencia una relación laboral. Otra particularidad es su jurisdicción privativa, ya que es competencia exclusiva de los Tribunales de Trabajo la ejecución de los mismos. Por otro lado tienen como particularidad especial el hecho de no estar definidos legalmente en el ordenamiento jurídico guatemalteco.
- **Su origen:** La relación laboral es el hecho generador de los títulos ejecutivos laborales, ya que sin una relación laboral es imposible el surgimiento de títulos ejecutivos de esta clase.
- **Constituyen una garantía:** Con el transcurso del tiempo la ideología de las personas ha cambiado, antes valores como el honor, rectitud y honestidad podían encontrarse en cualquier persona. En la actualidad el ambiente de desconfianza e inseguridad ha hecho necesario el surgimiento de medios que garanticen el cumplimiento de las obligaciones de las personas, ejemplo de esto es el título ejecutivo que no es más que un documento que contiene una obligación no cumplida, que garantiza el cumplimiento forzoso de la misma.

3.3.3. La necesidad de definirlos legalmente

En la legislación guatemalteca todos los procesos de ejecución definen o especifican en el texto de la ley cuales son los títulos ejecutivos que sirven de base para su

tramitación, por ejemplo la vía de apremio y el ejecutivo común en materia civil, o el económico coactivo en materia tributaria que claramente definen los títulos ejecutivos por los cuales proceden.

Como excepción a la regla está el proceso ejecutivo laboral, en el cual no se define cuales son los títulos ejecutivos idóneos para su planteamiento, limitándose a remitirnos supletoriamente al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, que regulaba un procedimiento distinto para cada título y que a la fecha ya no existe, por lo que por hermenéutica jurídica se entiende que es el Código Procesal Civil y Mercantil, que contiene dos procedimientos ejecutivos diferentes, dejando a discreción del juzgador el procedimiento a seguir.

Con estas consideraciones queda claro, la necesidad que existe de definir en el texto del Código de Trabajo los títulos ejecutivos por los cuales procede la ejecución laboral ya que solo menciona la sentencia.

El documento que justifica la ejecución y su contenido podemos mencionara algunos los cuales son los más comunes e importantes entre ellos encontramos títulos ejecutivos jurisdiccionales y extrajurisdiccionales.

Según el autor Fernández, "en el proceso de ejecución en sentido estricto queda condicionado en su inicio a la existencia de un título ejecutivo, como documento que plasma la obligación que se trata de ejecutar, en sentido formal".¹⁸

¹⁸ Menéndez Pidal. **Instituciones del derecho procesal laboral**, pág, 503.

A la vez como acto que reconoce o impone la obligación documentada en el título, cuya propia fuerza es apta para desencadenar el proceso de ejecución, en sentido material.

3.4. Títulos ejecutivos jurisdiccionales

Que son los pronunciados por un órgano jurisdiccional.

3.5. Títulos ejecutivos extrajurisdiccionales

Son los creados por disposición del derecho positivo, sea por razón de conveniencia y oportunidad, prestando tutela jurídica eficaz.

Elementos personales

Ejecutado: Obligado, deudor, que tiene el deber de cumplir con lo ordenado por un juez o tribunal competente a través de una sentencia.

Ejecutante: El que realiza la acción para que el ejecutado cumpla con lo en la sentencia.

Ejecutor: Auxiliar jurisdiccional que ejecuta a través de un procedimiento o diligencia la ejecución de la sentencia, dando cumplimiento a esta por falta de cumplimiento al embargo de bienes para garantizar el pago.

3.6. Órganos ejecutores

Se le atribuye específicamente a jueces y tribunales del ramo laboral, que es a quienes corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Artículo 425 del Código de Trabajo.

Cuando se trata de ejecutar obligaciones reconocidas en sentencia: será competente para conocer el órgano judicial que conoció en instancia del asunto, quedando determinadas las reglas de competencia.

3.7. La ejecución de la sentencia en el juicio ordinario laboral

“Según Chiovenda, el proceso ejecutivo en un inicio era un proceso de formas simplificadas, cuya competencia estaba designada a jueces especiales y destinada al ejercicio de la acción ejecutiva”¹⁹

3.7.1. Trámite de la ejecución

La acción ejecutiva y la existencia del título ejecutivo impagado, debemos examinar el contenido de la actividad jurisdiccional ejecutiva que se inicia, necesariamente, con una demanda de la parte interesada.

La demanda que se plantee en juicio ejecutivo podemos decir que es el acto procesal de parte por medio del cual el poseedor de un título de crédito promueve la actividad del órgano jurisdiccional con el objeto de obtener el cumplimiento forzoso de los obligados en el documento.

Los requisitos que debe contener la demanda ejecutiva debe formularse cumpliendo con los Artículos 61, 106, 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, relacionados en el contenido y forma del libelo.

¹⁹ *Ibíd*, pág 504.

La sentencia firme dictada en primera o segunda instancia, según corresponda, procede su ejecución para darle vida a lo resuelto en ella, produciéndose el derecho como corresponde. Según el Artículo 425 del Código de Trabajo “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

Al estar firme dicha sentencia laboral, el juez de oficio, dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o aceptada la obligación, practicará la correspondiente liquidación, la cual se desarrolla dentro del proceso con el fin de establecer la cantidad exacta que el patrono vencido le debe pagar al trabajador, y contra dicha liquidación procede el recurso de rectificación, el cual se interpone porque al ser practicada se ha incurrido en algún error de cálculo y se da con el fin de determinar la suma correcta. Contra éste recurso no se admite ninguna impugnación.

Estando ya notificadas las partes sobre lo resuelto y dentro del tercero día de notificada la liquidación o resolución del recurso ya indicado, el obligado no hace efectivo el pago, el juez ordenará se requiera de pago y libraré el mandamiento respectivo, en su caso el embargo de bienes suficientes que garanticen la suma con designación de un depositario.

Para requerir de pago al ejecutado, el juez tiene facultades para nombrar un notario, si así lo pide el ejecutante o bien para designar a uno de los empleados del juzgado regularmente se designa a los notificadores como ministros ejecutores del tribunal, para hacer el requerimiento, lo que hará constar por razón puesta a continuación del

mandamiento. De no hacerse el pago en ese caso, el ejecutor procede el embargo de los bienes que haya propuesto el acreedor y que sean suficientes para cubrir la cantidad que se reclama, más un diez por ciento por la liquidación de costas. Si dentro de tercer día de haber practicado el embargo, el obligado no cumple, los bienes serán rematados en un plazo de diez días, y serán vendidos al mejor postor.

3.7.2. Pago directo al trabajador

En materia laboral se establece que: “Siempre en la ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidara que se le otorgue personalmente”. 12 Con el fin, de concretar la pretensión.

3.7.3. Incumplimiento de la sentencia

Según el Artículo 343 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece: si el obligado a ejecutar alguna cosa, la hiciere de modo distinto del que se fijo en la sentencia, se procederá a la destrucción de lo hecho y al debido cumplimiento de aquella, y serán a su cargo todos los gastos y los daños y perjuicios ocasionados por incumplimiento de la sentencia.

Ahora bien en materia laboral, cuando el obligado a pagar la suma indicada en una sentencia por el juez o tribunal competente, ya sea por salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada no cumple o no paga al trabajador o trabajadores, sus bienes serán objeto de embargo para garantizar el pago. Una vez, practicado dicho embargo y dentro de tercer día de la diligencia, el obligado no solventa dicha situación, los bienes serán rematados, por lo que se practicará dicha diligencia de

la cual se faccionará acta en la que el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante. En el caso de que los bienes, estén sujetos a registro (Registro General de la Propiedad o Registro de vehículos), el juez de oficio ordenará al obligado para que en un plazo de cinco días otorgue la escritura traslativa de dominio y de no hacerlo lo hará el, en rebeldía del condenado a pagar.

Cuando se trate de bienes muebles embargados, el juez ordenará al depositario o sea al que posea los bienes a que los entregue a quien corresponda.

De tal manera que, es así como se ejecuta una sentencia laboral, cuando el obligado incumple a la obligación del pago de salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada. “De haber o existir bienes que embargar. Ya que para el desarrollo de esta actividad, la concreción de los bienes sobre los que se ha de producir la realización forzosa exige conocer el patrimonio del deudor susceptible de hacer frente a su responsabilidad.

3.7.4. Embargo

“Según Pallares, embargo es un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes según la naturaleza de los mismos, para que estén a las resultas del juicio”²⁰.

Es un acto complejo ya que implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su depósito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias,

²⁰ Buen L. Nestor, **derecho de trabajo**, pág, 599.

sabr  hacer honor a esa funci3n en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de las cosas para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma.

El embargo responde a las obligaciones con el patrimonio por lo que, en caso de no cumplirlas, el propio patrimonio podrá ser afectado por la vía coactiva y servirá de base para obtener el cumplimiento de la obligaci3n.

En la doctrina procesal puede definirse el embargo de bienes, como el primero de los actos que integran la actividad ejecutiva. Una vez despachada la ejecuci3n y presupuesto necesario de los actos posteriores de la misma

Por la amplitud que permite el embargo como medida de afecci3n de bienes propiedad del deudor, en oportunidades puede decretarse sobre ingresos que obtengan en concepto de salarios, pensiones o dietas que tenga por servicios personales. Para ello basta que el juez oficie al funcionario o persona que tenga que hacerlos efectivos, para que retengan la parte correspondiente.

Cuando el ejecutado es empleado público y pasare a otro cargo, se mantendrá el embargo sobre el nuevo sueldo en tanto subsiste la deuda.

3.7.5. Remate

Según el diccionario de la real academia remate es la adjudicaci3n que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condici3n.

El remate es la culminación de la acción procesal. Ante la imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, la justicia llega a la solución de disponer de los bienes propios del deudor para que con su importe, se pague al acreedor. El remate contiene dos factores importantes: el avalúo del bien y la publicidad. Según nuestra norma laboral, los bienes sacados a remate no es necesaria la publicación y el avalúo. Artículo 426 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

Pero resulta que en materia laboral, en nuestro medio cuando un patrono es condenado en sentencia a pagar al trabajador o trabajadores salarios, indemnizaciones o cualquier otra prestación laboral, y esta sentencia se ejecuta al practicar la diligencia el patrono no hace efectivo el pago, por no tener los medios con que hacerlo, pero tampoco posee bienes que embargar, que es lo que procede al momento de hacer el requerimiento del pago.

Por lo que considero que no puede certificarse lo conducente del obligado para juzgarlo y obligarlo a cumplir puesto que no existe una figura delictiva coercitiva.

En la actualidad, según la legislación en materia de procedimiento laboral, no existe una norma o una figura coercitiva que obligue a cumplir a cabalidad al obligado, en la mayoría de los casos, los procesos duran largos períodos de tiempo, y por la ausencia de normas rigurosas todo se conlleva al perjuicio y desgaste psicológico y económico del trabajador, quien al final no recibe nada de lo que le corresponde.

3.8. Tutela judicial efectiva

La Constitución Política de la República de Guatemala, en la parte orgánica, regula los aspectos generales de los tres organismos del Estado, siendo estos ejecutivo, legislativo y Judicial, para el efecto, este último se le asigna la función esencial de administrar justicia pronta y cumplida permitiendo el acceso a la misma a toda la sociedad guatemalteca, debiendo la presidencia de la corte suprema de justicia elaborar y aprobar la planificación a efecto de implementar nuevos órganos jurisdiccionales, para cumplir con dicho mandato constitucional.

En ese sentido, es importante señalar que una vez implementado un juzgado o tribunal según sea el caso, los funcionarios judiciales encargados de estos deben tener una alta formación y capacitación en materia legal, tomando en cuenta que la potestad delegada a los jueces es para declarar y resolver conflictos entre particulares que requieren la intervención de dicho órgano estatal, cuando materialmente no pueden resolver en forma extrajudicial.

Para el efecto en materia de trabajo y previsión social, existen regulaciones específicas mediante las cuales se requiere que el juez de trabajo, tenga experiencia y una constante capacitación o especialización en su caso en asuntos laborales, mismos que deberá aplicar para solucionar un conflicto de intereses presentado a su consideración y de esa cuenta, administrar justicia y aplicar casos concretos en materia laboral, dicho funcionarios judiciales deben conocer los aspectos filosóficos, doctrinarios y jurídicos del derecho de trabajo que como rama del derecho público



tiende a la protección de las partes que conforman la relación laboral, y en ese sentido el juez en toda resolución que emite debe aplicar la denominada tutela judicial, es decir, la administración de justicia de conformidad con las normas constitucionales, ordinarias y sobre todo la aplicación práctica de los convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala. Ante la 49 Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas como (O.I.T), dicho organismo internacional, celebra constantemente reuniones y conferencias así como la Asamblea ordinaria para los países miembros en las cuales se toma en consideración al Estado a los trabajadores y a los sindicatos, quienes a través de sus representantes presentan ponencias a efecto, de contribuir y fortalecer las relaciones obrero-patronales.

En términos generales, la tutela judicial, debe responder a una efectiva aplicación del ordenamiento jurídico, tanto nacional como internacional mencionado anteriormente y la protección por parte del juez de trabajo a las partes intervinientes en un proceso laboral, tomando en consideración que una de ellas generalmente el trabajador, se encuentra desprotegido frente al patrono por diversas circunstancias, sin embargo, la tutela tiende a proteger judicialmente a dicha parte.

Asimismo, la constante protección o tutela por parte de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y previsión social es necesaria y fundamental, para dar cumplimiento al mandato constitucional antes señalado y de esa forma fortalecer el estado de derecho que establece la efectividad en el cumplimiento y respeto de las leyes no solo para los sujetos de la relación laboral sino también para los funcionarios judiciales, en

este caso los jueces encargados de conocer, tramitar y resolver los conflictos laborales en Guatemala.

Aplicación práctica del principio de primacía de la realidad Los jueces de trabajo y previsión social, una vez que conozcan de un conflicto laboral, deben solicitar a las partes procesales vinculadas al mismo, una serie de medios de prueba mismos que pueden ser de carácter documental, pericial o testimonial, a efecto, de probar durante la tramitación del proceso las pretensiones o afirmaciones tanto de uno de ellos como de la contraparte y para el efecto, es importante que los jueces tengan los conocimientos teóricos , filosóficos y prácticos de la aplicación de los principios que inspiran al derecho del trabajo.

En ese sentido es importante señalar que el principio de primacía de la realidad, establece que para el juez de trabajo es importante determinar la existencia de la relación laboral, por los medios de prueba antes mencionados principalmente de carácter documental.

Para establecer que efectivamente el trabajador cumplió con las labores a las cuales le fueron asignadas mediante el contenido del contrato de trabajo señalado, y en ese sentido la legislación laboral guatemalteca, regula específicamente que las decisiones que emita un juez de trabajo y previsión social serán acorde a su leal saber y entender es decir, dichas decisiones las toma el juez de trabajo, tomando en consideración su libre convicción, es decir, lo que el juez considere conveniente para emitir una resolución ajustada a derecho de esa cuenta se deberá efectuar.

Modernamente se aplica el principio de la supremacía de la realidad, cuando concluye la relación laboral por diversos motivos entre los cuales se encuentran el vencimiento del plazo, el despido y muerte del trabajador, siendo estas las principales causas por las cuales la legislación guatemalteca, deja el derecho a continuar con la reclamación correspondiente.

Cuando por alguna de las causas antes mencionadas no se cubren o pagan las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador. generalmente, este principio establece que el trabajador al celebrar el contrato de trabajo con ciertos derechos adquiridos.

Los cuales a pesar de ser obligado a renunciar por parte del trabajador frente al patrono, no representa un perjuicio para éste ya que al término de la relación laboral o vencimiento del plazo en el contrato es importante establecer que los jueces de trabajo y previsión social no solo deben conocer y aplicar dicho principio en concordancia, principalmente con las normas constitucionales, que determinan que en caso de duda en la aplicación o interpretación de dos o más normas laborales, se deberá aplicar la que mas favorezca al trabajador conocido doctrinariamente como indubio pro-operario.

En los juzgados de trabajo y previsión social, en múltiples oportunidades se han emitido resoluciones principalmente autos y sentencias en las cuales se ha establecido fundamentalmente, la aplicación práctica del principio y la supremacía de la realidad reconociendo no solo las disposiciones del derecho interno sino también internacional.



Es fundamental que las partes que intervienen en un proceso laboral, así como los profesionales del derecho que les asisten deben tener, conocimientos del grado de aplicación e interpretación por parte de los operadores de justicia en materia laboral, tomando en consideración que dichas decisiones judiciales fortalecen la aplicación y la administración de justicia en Guatemala, por lo tanto es necesario desarrollar en otros estudios a parte del presente, los aspectos sustantivos y procesales de dicho principio.

Por otra parte, el principio de la primacía de la realidad hace referencia, a los actos celebrados en tiempos modernos, ya que dicho principio es prácticamente nuevo, en su aplicación judicial, ya que los principios tradicionales del derecho de trabajo establecen otra aplicabilidad, siempre en concordancia con las normas del derecho de trabajo, tanto nacional como internacional.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico de la improcedencia e ineficacia del pago por consignación en materia laboral

El Derecho de Trabajo en Guatemala es un derecho social y público, por lo tanto contiene normas jurídicas que tutelan a la parte considerada inferior en la relación laboral correspondiente de que se trate. La investigación realizada ha dado la pauta para establecer puntos jurídicos discutibles y en otros muestra aspectos de tipo social y económico que inciden en la terminación del proceso laboral no por medio de la sentencia como normalmente tendría que terminar sino por medio del pago por consignación, limitando de esa manera los derechos establecidos en la ley, específicamente el pago por daños y perjuicios.

La investigación estableció que los derechos laborales tienen un carácter de irrenunciabilidad y de tutelaridad, por lo que algunos sujetos procesales y a veces las mismas partes que están sujetas a un proceso ordinario laboral quieren cambiar las formas del proceso en perjuicio del trabajador, y esto está terminantemente prohibido por mandato legal de carácter constitucional, específicamente por lo preceptuado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Artículo 12 del Código de Trabajo.

Es importante resaltar la improcedencia e ineficacia del pago por consignación en materia laboral, porque el trabajador que renuncia al derecho de reclamar daños y perjuicios en contra del patrono, lo hace por mala asesoría o por la mala interpretación de las leyes laborales que se da por parte de algunos abogados defensores y de la

parte patronal y por parte de algunos de los órganos jurisdiccionales guatemaltecos propiamente, y esto consecuentemente perjudica ese derecho que tienen los trabajadores.

En el considerando c) del Código de Trabajo se establece lo siguiente: “el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social” lo cual confirma que las partes deben de observar que no se violenten garantías, principios y normas jurídicas en detrimento de la parte más débil de la relación laboral.

Es también preciso indicar que no existe prohibición de celebrar convenios laborales, dado que la conciliación puede darse en cualquier estado del proceso, y que lo que se busca es finalmente el pago de las prestaciones reclamadas, tomando en consideración que los mismos bajo ningún punto de vista implique renunciar, disminuir, tergiversar o limitar los derechos reconocidos y establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás normas de carácter ordinario y reglamentario laboral.

Cabe mencionar que existen algunos casos en los cuales la ejecución de sentencias, en el ramo laboral, no es posible por prohibición legal, citando como ejemplo las instituciones públicas estatales, así también ubicamos casos en que la parte demandada no tiene bienes o cuentas bancarias por embargar para sufragar las

prestaciones reclamadas; y si, es factible celebrar convenios de pago de prestaciones laborales que traigan como consecuencia el cumplimiento de la obligación, en ese sentido debe de accederse por parte del juzgador y no por medio del pago por consignación, que es una institución civil propiamente y no de materia laboral.

En el anteproyecto de investigación se planteó una hipótesis en el sentido siguiente: la falta de regulación y control por parte de los órganos jurisdiccionales, así como la poca protección que se otorga a la clase trabajadora al momento de resolver los conflictos en materia laboral, dentro de los cuales el trabajador se obliga a aceptar el pago por consignación de sus prestaciones laborales, provoca el desistimiento tácito al derecho de reclamar daños y perjuicios ante el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social por el despido injustificado, situación que provoca que el patrono no sea condenado al pago de los mismos, repercutiendo en un daño económico para el trabajador y en un detrimento de sus derechos.

Finalmente se puede confirmar la hipótesis planteada, en el sentido de que en la mayoría de los procesos laborales, la parte patronal, el juez y muchas veces el abogado defensor del trabajador, proceden en base a una institución propia del derecho común, aceptando de esa manera el pago por consignación para el trabajador, confundiendo en ese mismo sentido el principio de celeridad procesal y el principio conciliador con la forma alternativa de terminar el proceso laboral como lo es el pago por consignación, lo cual no responde a lo regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República y en el Artículo 12 del Código de Trabajo. En ese sentido expuesto, dentro de un proceso laboral, las partes procesales deben atender a lo estipulado en la ley constitucional y en las leyes ordinarias y reglamentarias propiamente, para no incurrir



en inobservancia del imperio de la ley.

A pesar de que existe un marco legal que regula la forma de llevar el proceso laboral en los órganos jurisdiccionales, los casos que terminan por medio del pago por consignación, disminuyen, tergiversan y limitan los derechos laborales de la parte actora o demandante, y esto responde en la mayoría de los casos a cuestiones de tipo social, político y económico.

Es importante indicar que los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben de aplicar los principios de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales a favor de los trabajadores.

En sus actuaciones o resoluciones, los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben de obligar a las partes demandadas a cumplir con el mínimo de garantías laborales y no restringir, disminuir y tergiversar las normas jurídicas laborales en general y en detrimento de la parte actora.

Dicho en otros términos, cuando en un proceso laboral exista conciliación, que se proceda en ese sentido, pero nunca terminar el proceso, aplicando supletoriamente una institución civil, entiéndase el pago por consignación, porque el derecho laboral tiene sus propias normas, sus propios principios, instituciones, reglas y doctrinas que tutelan al trabajador, y que por medio de una sentencia firme, se proceda a su ejecución, logrando de esa manera una justicia social dentro de un Estado de Derecho, y si en algún caso se presentara la situación de imposibilidad de embargo u otra medida cautelar aplicable para asegurar el pago de las prestaciones laborales, en ese supuesto, es viable celebrar un convenio de pago de prestaciones laborales, con la



condición jurídica de no modificar los montos establecidos en la sentencia, sino más bien facilitar la forma de pago.





CONCLUSIONES

1. En Guatemala se violentan de forma agravada los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, establecidas en el código de trabajo y que muchas veces son irrespetados por la parte patronal aprovechándose de la necesidad que tiene el trabajador de la obtención de un trabajo para el mantenimiento de sí mismo o de la familia que este posea.
2. Las instituciones administrativas y jurisdiccionales las cuales son las encargadas para conocer y resolver los conflictos de trabajo tanto individual así como colectivos, brillan por su ausencia, demostrando la falta de interés y conciencia social en la protección de la parte más débil de una relación laboral.
3. La ejecución de las resoluciones por parte de los órganos administrativos así como de las sentencias laborales emitidas por los órganos jurisdiccionales en materia laboral, no son ejecutadas a cabalidad por parte del órgano jurisdiccional competente en materia laboral, desfavoreciendo en este sentido a la aplicación del principio de la tutela judicial efectiva a favor del trabajador.



4. La mala interpretación del principio conciliatorio y el desconocimiento al momento de aplicar la ley por parte de los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, ya que estos desconocen sobre los requisitos establecidos en el código civil para que se pueda aceptar y adecuar al juicio ordinario laboral la figura del pago por consignación, obligando al trabajador a desistir de su derecho a reclamar daños y perjuicios, con la aceptación del pago.



RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, al momento de la recepción de los ejemplares del contrato de trabajo suscrito entre las partes, verifique, observe y determine si en el contenido del mismo no se incurre en alguna ilegalidad, siendo este el momento oportuno para denunciar los abusos cometidos por el patrono en contra de los trabajadores.
2. Fomentar la concertación efectiva y el debido respeto en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, a través de informes los cuales deben ser remitidos en la forma pactada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, designando a un inspector de trabajo y previsión social, siendo este el encargado de vigilar sobre las actividades para el mejoramiento de las condiciones de trabajo objeto de negociación entre los trabajadores y el patrono.
3. Que se implementen parámetros básicos para que al momento de ejecutar sentencias en el ámbito laboral, sean apegadas a los principios fundamentales como la tutela judicial efectiva e in dubio pro operario, que no es más que la interpretación y aplicación de la ley en materia laboral más favorable hacia el trabajador.



4. La ley es clara en establecer que en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras, por lo que los jueces de primera instancia laboral y previsión social, deben únicamente actuar apegados y en cumplimiento de lo regulado tanto en el Código de Trabajo y en la Constitución de la Republica de Guatemala, que regulan los derechos fundamentales así como las garantías mínimas, que tiene todo trabajador al momento de dar inicio o por finalizada una relación laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- ARRIGO, Gianni. **Negociación Colectiva y Ley en materia de Flexibilidad de Trabajo**. San José, Costa Rica: Revista Debate Laboral. N°2, (1988).
- ARRIOLA, Joaquín. **Derechos prohibidos. Negociación colectiva y sindicatos en El Salvador**. El Salvador: Serie de documentos de Investigación. Ciencias y Humanidades. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, (S.F).
- BUEN L., Néstor. **Derecho de Trabajo**. México: Editorial Porrúa, (1989).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. (S.L.I.): Editorial Heliasta, (1993).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Editorial estudiantil Fénix. Recuperado en: www.mintrab.gob.gt, (Consultado el día 21 de marzo de 2013).
- GARRONE, José Alberto. **Diccionario Manual Jurídico Abeledo-Perrot**. Buenos Aires, Argentina: Artes Gráficas Candil, (S.F).
- LEODEGARIO FERNÁNDEZ, Marcos. **Derecho del trabajo y seguridad social**. España: (S.E), (2008).
- LÓPEZ LARRAVE, Manuel. **Manual de derecho procesal del trabajo**. México: (S.E), (S.F).
- MENÉNDEZ, Pidal. **Instituciones del derecho procesal laboral**. España: Ediciones ELERSA, (1974).
- OSÓRIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. S.R.L. Viamonte, (1999).
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de Derecho Civil Español**. Barcelona, España: 3ª edición, Nauta, (1976).



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del Gobierno de la República de Guatemala, (1963).

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