

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

LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA

CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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 II:	Licda. Rosario Gil Pérez
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:	Lic. Marco Tulio Escobar Herrera
Secretaria:	Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Elio Guillermo Sánchez Ávila
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic. Cruz Armando Choc Subuyuc

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



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ABOGADO Y NOTARIO
BUFETE CORPORATIVO ABOGADOS, AUDITORES Y CONTADORES
11 Calle 4-52 zona 1 Edificio Asturias Oficina 4, Ciudad de Guatemala, Teléfono 2232-3916

Guatemala, 18 de febrero de 2013

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



Estimado Dr. Mejía Orellana:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que he cumplido con la función de **Asesor** de tesis de la Bachiller **CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO**, del trabajo de tesis intitulado "**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**", manifestando las siguientes opiniones:

a) En relación al contenido científico y técnico de la presente tesis opino que cumple con cada uno de los capítulos elaborados, permitiendo un análisis concreto así como conceptos y definiciones que puedan determinar que existe falta de regulación en la ejecución laboral privada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



- b) La metodología cumple con los pasos necesarios del análisis, la deducción, la inducción y la síntesis, las técnicas principales de investigación fueron bibliográficas y la investigación de campo.
- c) La redacción de este trabajo es adecuado y jurídicamente correcta.
- d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en la propuesta de actualizar el Código de Trabajo.
- e) Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el contenido del trabajo de tesis, ya que son aporte al conocimiento del estudio del derecho laboral.
- f) En cuanto a la bibliografía empleada pude comprobar que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de **asesor** y de conformidad con lo que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** estimando que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite, se nombre revisor y se culmine su aprobación en el examen general público.

Atentamente me suscribo de usted:


LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ

ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 6,410

ASESOR DE TESIS

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO MILTON GUILLERMO MIRANDA RAMÍREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO, intitulado: "LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA".

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



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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/lyr.





Lic. Milton Guillermo Miranda Ramírez

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 5129

Guatemala, 24 de marzo de 2013.

Doctor

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad
De Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Dr. Mejía Orellana:

Con el honor que para mi representa respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento a la providencia de fecha veintidós de febrero de dos mil trece, emanada de la Unidad a la que me dirijo en la cual se me nombró REVISOR de Tesis de la Bachiller CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO, quien realizó el trabajo denominado "LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. En relación al mismo me permito concluir lo siguiente:

- a) Luego de leer y revisar el trabajo de tesis, puedo determinar que la misma se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos del respectivo normativo, ya que la bachiller llevó la investigación con esmero y dedicación, empleando métodos y técnicas apropiados, abarcando una serie de puntos teóricos y científicos fundamentales para su elaboración.
- b) En cuanto a la redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes a los temas desarrollados y al tema relacionado con la necesidad de que se regule la Ejecución Laboral Privada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- c) Durante la revisión se llevaron a cabo algunos cambios y se realizaron algunas correcciones al trabajo de investigación, que se formularon para dar cumplimiento a los objetivos indicados.



Lic. Milton Guillermo Miranda Ramírez

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 5129

- d) En el desarrollo de la tesis en atención al principio fundamental del Derecho del Trabajo como lo es la tutelaridad del trabajador, se propone de manera interesante una de las variantes de dicho principio que también se debe pernear el procedimiento ejecutivo, y esa propuesta se materializa en la búsqueda de la garantía de la ejecución y que esta no sea utópica, ya que el procedimiento de ejecución tal como en la actualidad está desarrollado requiere de una herramienta legal que lo haga efectivo y real, y el presente trabajo de manera técnica ofrece ese complemento, aspecto que hace novedoso y por demás provechoso el trabajo de investigación.
- e) La misma es un aporte de importancia y el trabajo abarca los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.
- f) La investigadora utilizó métodos de investigación y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada.
- g) Se procedió a realizar conclusiones, recomendaciones y citas bibliográficas que se estimaron necesarias. La hipótesis propuesta, se comprobó al determinar lo esencial de analizar la legislación laboral vigente y su aplicación.

En virtud de lo expuesto, me permito opinar que el trabajo de tesis, satisface y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE al presente trabajo de tesis, el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

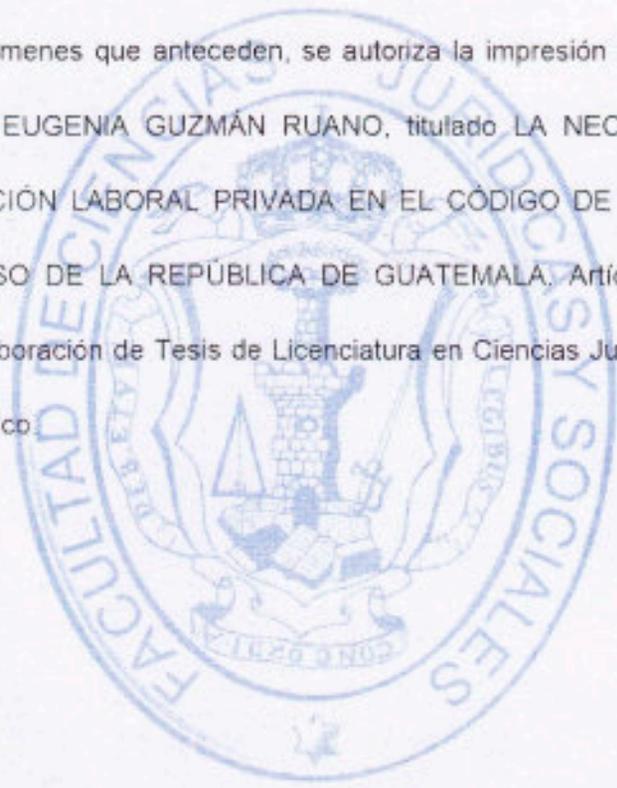
Atenta y deferentemente,

LIC. MILTON GUILLERMO MIRANDA RAMÍREZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5129
REVISOR DE TESIS



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CLAUDIA EUGENIA GUZMÁN RUANO, titulado LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA EJECUCIÓN LABORAL PRIVADA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, 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/silh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** A Él sea la gloria por ser mi padre eterno y fortalecerme en cada momento de mi vida. Su fidelidad siempre está conmigo.
- A MIS HIJOS:** Shený Jireh, Yazmin Teofanía y Pablo Sebastián Guzmán Guzmán, mis amores los amo y han sido mi pilar de inspiración, gracias por su comprensión y apoyo, pues a pesar de su corta edad llegaron a entender lo importante que es para nuestra familia alcanzar este triunfo.
- A MI MADRE:** Fialiley Ruano, un ejemplo de mujer para la sociedad, gracias por enseñarme a que todo se alcanza con trabajo y esfuerzo.
- A MIS HERMANOS:** Guillermo, Raúl, Osvaldo, Gerber, Dora y Lesly, por todos los momentos que compartimos y su apoyo.
- A MIS PRIMOS:** Por compartir momentos de felicidad y tristeza y en especial a María Erlinda, Ana, Evelyn y Melvin.
- A MIS SOBRINOS:** Ximena, Nathalee, David, Francisco, Melissa, Fabiola, Christian, Verónica, Yolanda y a todos los demás, por sus muestras de cariño.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Gracias por su amistad incondicional, en especial a Polly Morales, Sandra Herrarte y Evelyn Cisneros. Lic. Héctor España, por compartir sus valiosos conocimientos.
- A MI ASESOR:** Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz, de quien siempre admiré su humildad y siempre me animó a continuar mi carrera.
- A MI REVISOR:** Lic. Milton Guillermo Miranda Ramírez, quien me ha brindado su apoyo.
- A LA UNIVERSIDAD:** San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de formarme como una profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El título ejecutivo laboral.....	1
1.1. Características.....	3
1.2. La necesidad de definirlos legalmente.....	4
1.3. La ejecución de la sentencia en el juicio ordinario laboral.....	5
1.4. Trámite de la ejecución.....	8
1.5. Pago directo al trabajador.....	10
1.6. Incumplimiento de la sentencia.....	10
1.7. Embargo.....	11
1.8. Remate.....	13
1.9. Concepto del proceso de ejecución.....	13

CAPÍTULO II

2. Derecho a la tutela judicial efectiva.....	17
2.1. Antecedentes, concepto y definición.....	17
2.2. Antecedentes históricos.....	20
2.3. Concepto de la tutela judicial efectiva.....	22
2.4. La tutela judicial efectiva.....	25
2.5. Garantías que integran el derecho de la tutela judicial efectiva.....	27
2.5.1. Derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales.....	27
2.5.2. Derecho al debido proceso.....	30
2.5.3. Decisión ajustada a derecho.....	32
2.5.4. Derecho a recurrir la decisión.....	35
2.5.5. Derecho a ejecutar la decisión.....	36



2.6. Convenios y tratados internacionales que contemplan el derecho a la tutela judicial efectiva	39
2.7. Función de la tutela judicial.....	41

CAPÍTULO III

3. La tutela judicial efectiva y el marco teórico de protección en materia de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en la fase ejecutiva.....	43
3.1. Aplicación práctica del principio de primacía de la realidad.....	45
3.2. La tutela judicial efectiva.....	47

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario de la ejecución laboral privada.....	55
4.1. Generalidades.....	55
4.2. Naturaleza, validez y alcances de la ejecución laboral en el derecho procesal del trabajo.....	55
4.3 Mecanismos de solución de conflictos.....	58
4.4 Clases de títulos ejecutivos.....	62
4.5 Elementos de los títulos ejecutivos.....	64
4.6 La Sentencia laboral	65
4.7 Clases o tipos de sentencia	66
4.8 Derechos sociales de la legislación laboral.....	67
4.9 Problemática laboral.....	74
4.10 Solución a la problemática.....	75
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

Se estudió e investigó todo lo referente al proceso laboral guatemalteco, para determinar el objetivo de la sentencia y su ejecución. Desde luego, idealmente, se entiende que la ejecución de la sentencia laboral, conforme se encuentra establecida en el Código de Trabajo es práctica y sencilla; pero la verdad es que no en la mayoría de los casos sucede así, con lo que se vulneran derechos de los trabajadores que deben tener una protección jurídica preferente; motivo por el cual se elaboró este informe.

Debido a la falta de justicia efectiva y pronta que afrontan los trabajadores en los procesos laborales de ejecución quedan desprotegidos legalmente, por lo que se hace necesario determinar mediante análisis jurídico y doctrinario la conveniencia para la legislación laboral guatemalteca de que se realicen los procesos ejecutivos por persona o entidad privada.

El presente análisis pretende determinar en qué consiste el derecho de trabajo, antecedentes, características, principios fundamentales y legislación, así como analizar lo que sucede con la situación de la sociedad guatemalteca, en cuanto a los procesos ordinarios laborales y cómo funciona la fase ejecutiva, indicando en que consiste la tutela judicial efectiva y lo que representa en base a ello, la realidad nacional respecto a las demandas ordinarias de los trabajadores, y cuál es la intervención judicial.



La tesis quedó contenida en cuatro capítulos: el capítulo uno, describe todo acerca del título ejecutivo laboral, definición, así como sus características; el capítulo dos, trata acerca del derecho a la tutela judicial efectiva, sus antecedentes, concepto y definición, procedimiento de ejecución del proceso laboral; el capítulo tres desarrolla todo sobre la tutela judicial efectiva y el marco teórico de protección en materia de los derechos laborales de los trabajadores; finalmente en el capítulo cuatro, se analiza doctrinaria y jurídicamente la ejecución laboral privada, naturaleza, validez y su regulación legal.

En cuanto a la metodología, se emplearon los métodos analítico, deductivo, inductivo y síntesis para estudiar lo que establece la legislación nacional y la doctrina referente al derecho procesal laboral y la ejecución de las sentencias de trabajo; el método deductivo se utilizó para elegir el contenido temático; y los métodos inductivo y la síntesis, para elaborar el marco teórico sobre el cual se deben fundar las sentencias y las ejecuciones laborales. La técnica empleada fue la bibliográfica documental, que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

CAPÍTULO I

1. El título ejecutivo laboral

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 o los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo.

De lo anteriormente expuesto se infiere, 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.

La ejecución, comenta el autor Raúl Antonio Chicas Hernández: Es un proceso jurisdiccional y asienta el criterio en que una de las funciones del Estado es, precisamente, la de resolver los casos concretos y litigiosos que se le someten a su conocimiento y resolución de conformidad con la ley, y siendo que el proceso es una institución unitaria, según la doctrina teleológica, la fase de ejecución tiene por finalidad realizar, actuar, hacer efectivo el reconocimiento de los derechos y obligaciones declarados en la sentencia o en un título ejecutivo.”¹ Así lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 426.

Teniendo en cuenta la finalidad de la sentencia y el aspecto relatado por el autor Chicas Hernández; la ejecución de la sentencia laboral merece un proceso que no tolere discusiones acerca del derecho materia de la decisión, pues se infiere que las partes están enteradas de ella y de los derechos y obligaciones declarados; sin embargo, es prudente señalar que la ejecución de la sentencia en el proceso laboral se vislumbra

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Pág. 245

como a continuación se expone, aunque con un proceso específico, del que le diera origen al fallo, ya fuera condenatorio, declarativo o constitutivo, pues lo declarado es lo que se impondrá y deberá cumplirse por quien resultare obligado.

1.1. 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.

1.2. 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 remitirse 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 sólo menciona la sentencia, sin embargo, dentro del mundo del derecho laboral existen otros títulos de naturaleza distinta susceptibles de ejecución.

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

Según el autor Guissepe 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”.²

² Chiovenda, Guissepe. **Principios de derecho procesal civil.** Pág. 49.

La cuestión, al aplicarla al derecho laboral, es delicada porque la ley no reconoce el carácter de la indemnización por las consecuencias de daño o perjuicio ocasionadas o derivadas del abuso de derecho; tal como se establece en las normas del Código Civil y la Ley del Organismo Judicial; e incluso tampoco reconoce por el atraso o retardo de pago de las prestaciones la sanción pecuniaria de intereses de cualquier clase; de tal manera que la teoría del abuso de derecho, en la forma en que se encuentra establecida en el orden jurídico nacional, no podría ser aplicable al derecho laboral; no sólo por faltar una norma sino porque contraría los principios que lo informan.

Es de señalar, además de lo mencionado, que el objetivo del proceso ejecutivo es el pago de la prestación o alguna de las condiciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada que hayan sido declaradas en sentencia, hacerlas efectivas el obligado o que las haya aceptado judicial o extrajudicialmente; la ideal y correcta actitud y conducta del obligado sería la de cumplir la obligación declarada o aceptada de manera objetiva; sin embargo no siempre sucede, porque hay obligados que se resisten a cumplir y se hace necesario promover la acción ejecutiva correspondiente para lograr la efectividad del pago de prestaciones o aquellas cuestiones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada y para ello el legislador creó y construyó normas que, si se aplicaran y cumplieran como es debido por los obligados, no habría necesidad de llegar a extremos como el remate de bienes o instar proceso penal por el delito de alzamiento; pero, la realidad es otra, pues existen muchos obligados condenados en sentencia o habiendo aceptado en acto judicial o extrajudicial sus obligaciones con relación a su contraparte; con la asesoría de letrado, procuran por cualesquiera medios, lícitos e

incluso ilícitos, evitar y eludir la obligación o provocar retardos que impiden hacerla efectiva en el momento en que debe hacerlo.

Ello permite afirmar la evidencia que el obligado endereza su reticencia a la obligación, la mayoría de las veces, no tanto por carecer de medios, algunas veces es cierto, sino por provocar daños o perjuicios al beneficiado y evitar así, satisfacer la obligación.

Se concluye, según lo afirmado, que gran cantidad de procesos laborales se ajustan al suceso comentado antes de que se emita la sentencia y luego que ésta entra en la etapa de ejecutoriabilidad o, incluso, del acto judicial o extrajudicial de aceptación de una obligación, que implica el pago de una suma dineraria o una obligación de hacer, no hacer o entregar cosa determinada; el caso es que con suma facilidad, sin vulnerar el derecho de defensa garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala, se desajusta lo que la ley establece justamente, porque la riqueza es un todo y una medida que posee el individuo que evita o elude perder cuando se halla en posición de obligado y no siempre, se reconoce que la ley impone la condición que tiene y que, sin ninguna duda, hará que cumpla.

La opinión, no se funda en las razones de orden práctico, sino que existen motivos de orden doctrinario, legal y moral para apoyarla, lo cual se infiere del principio de seguridad, certeza y certidumbre que la ley o la declaración judicial o la aceptación de la obligación judicial o extrajudicial implican; pues la noción de justicia debe informar no sólo a las normas jurídicas sino a las morales; y su aplicación y reconocimiento debe ser parte intrínseca de cada persona obligada o no, para el total cumplimiento de las

obligaciones y la adquisición de derechos; siendo así que la cuestión de la responsabilidad por el abuso de derecho o de la obligación debe aplicarse con base en la justicia, como valor fundamental del derecho.

1.4. Trámite de la ejecución

La acción ejecutiva y la existencia del título ejecutivo impagado, se deben analizar como 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 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 deben formularse cumpliendo con los Artículos 61, 106 y 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, que se refieren al contenido y forma del libelo. 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 lo establecido en 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 la liquidación se ha incurrido en algún error de cálculo, debiéndose determinar la suma correcta.

Contra este recurso no se admite ninguna impugnación. Estando ya notificadas las partes sobre lo resuelto, dentro del tercero día de notificada la liquidación o resolución del recurso ya indicado; si 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 podrá 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 al 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 del 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.

1.5. Pago directo al trabajador

En materia laboral se establece que: “Siempre que en la ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidará que se le otorgue personalmente, con el fin de concretar la pretensión.”³

1.6. Incumplimiento de la sentencia

Según el Artículo 343 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Si el obligado a ejecutar alguna cosa, la hiciere de modo distinto del que se fijó en la sentencia, se procederá a la destrucción de lo hecho y al debido cumplimiento de aquélla, 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 del tercer día de la diligencia, si el obligado no solventa dicha situación, los bienes serán rematados, por lo que se practicará dicha

³ De Pina Vara, Rafael. **Derecho procesal civil**. Pág. 498

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 Fiscal 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 él, 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 la obligación del pago de salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada; de haber o existir bienes que embargar. 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.

1.7. Embargo

Según el autor José Miguel Pallares: “El 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.”⁴

⁴ Pallares, José Miguel. **Principios de derecho procesal**. Pág. 152

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, sabrá hacer honor a esa función 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 obligación.

En la doctrina procesal puede definirse el embargo de bienes, según el autor Jorge Carreras Llansana como: “El primero de los actos que integran la actividad ejecutiva. Una vez despachada la ejecución es presupuesto necesario de los actos posteriores de la misma.”⁵

Por la amplitud que permite el embargo como medida de afección de bienes propiedad del deudor; en oportunidades puede decretarse sobre ingresos que se obtengan en concepto de salarios, pensiones o dietas 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

⁵ Carreras Llansana, Jorge. **Derecho procesal**. Pág. 35

otro cargo, se mantendrá el embargo sobre el nuevo sueldo en tanto subsiste la deuda.

1.8. Remate

Según el Diccionario de la Real Academia: “Remate es la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condición.”⁶

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 la norma laboral, de los bienes sacados a remate no es necesaria la publicación y el avalúo. Artículo 426 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

1.9. Concepto del proceso de ejecución

De acuerdo con las nociones expuestas en su momento, el proceso puede ser, atendiendo a la finalidad de la pretensión que lo origina, de conocimiento o de ejecución.

⁶ <http:rae.es>. **Remate** (Guatemala, 25 de abril de 2013)

El de conocimiento, es aquél que tiene como objeto una pretensión, tendiente a lograr que el órgano judicial (o arbitral) dilucide y declare, mediante la aplicación de las normas pertinentes a los hechos planteados y (eventualmente) discutidos, el contenido y alcance de la situación jurídica existente entre las partes.

Tal finalidad incide en la estructura de ese proceso, que consta, fundamentalmente, de una etapa de índole informativa, durante cuyo desarrollo las partes, según las reglas del contradictorio, procuran al juez el conocimiento de los hechos en que fundan sus pretensiones y defensas, proporcionándole, eventualmente, la prueba de los hechos controvertidos; y de una etapa en la cual, sobre la base de esos elementos de juicio, el juez individualiza, con respecto a la controversia del caso, algunas de las contenidas en la norma general.

Cuando la sentencia es meramente declarativa o determinativa, el interés del vencedor queda satisfecho mediante el simple pronunciamiento de aquélla. Pero cuando se trata de una sentencia de condena, que como tal, impone el cumplimiento de una prestación (de dar, de hacer o de no hacer), y ésta no es voluntariamente cumplida por el obligado; el ordenamiento jurídico prevé la posibilidad de que se lleve a cabo una ulterior actividad judicial encaminada a asegurar la integral satisfacción del interés del vencedor.

Tal actividad se desarrolla en el denominado proceso de ejecución, el cual, frente a la hipótesis de incumplimiento de la sentencia por parte del vencido; no es más que un

medio para que, por obra de los órganos judiciales del Estado, se sustituya la ejecución voluntaria por la ejecución forzosa.

El proceso de ejecución, podría definirse como aquél cuyo objeto consiste en hacer efectiva la sanción impuesta por una sentencia de condena.

Pero el proceso de ejecución puede agotar autónomamente el cometido de la función jurisdiccional; o sea que, en ciertos casos, es posible llevar a cabo la ejecución forzada sin que ella haya sido precedida por un proceso de conocimiento. Tal es el supuesto de los títulos ejecutivos extrajudiciales, a los que la ley asigna efectos equivalentes a los de una sentencia de condena; regulando a su respecto un procedimiento autónomo, aunque sustancialmente análogo al que rige en materia de ejecución de sentencias.

Se tiene conocimiento por parte de la sociedad guatemalteca, que a pesar de que las leyes de trabajo son tutelares de los trabajadores; en muchos casos, éstas no se cumplen cuando se debe hacer efectiva una sentencia, pues el proceso de ejecución laboral es oscuro y poco efectivo, lo cual perjudica enormemente al trabajador.

Por otro lado, la realidad muestra que derivado de que el derecho ya le asiste a la persona demandante, que es el trabajador o trabajadora; pareciera que para ésta la justicia no llega o es tardía, y que hasta cierto punto no se crea en la justicia. Adicionalmente, se tiene que considerar el volumen de trabajo que tienen en términos generales los tribunales de justicia y especialmente los laborales y la mora que existe

en los mismos. La falta de recursos económicos para implementar más tribunales, es otro problema que afrontan las autoridades de estas instituciones.

Se efectuó un estudio preliminar acerca de esta problemática y surgió en quien escribe la inquietud a raíz de que ya se encuentra regulado en España y Uruguay en el ámbito civil; el hecho de que se establezca, luego de un análisis jurídico y doctrinario, la ejecución laboral privada a través de una persona o entidad legitimada y reconocida independientemente de los tribunales de justicia; creando una instancia que pueda coadyuvar a fomentar no sólo en quien debe cumplir una sentencia judicial, en acatarla efectivamente, sino en brindar paz y seguridad social, así como prontitud para impartir justicia.

CAPÍTULO II

2. Derecho a la tutela judicial efectiva

Debido a la falta de justicia efectiva y pronta que afrontan los trabajadores en los procesos laborales de ejecución quedan desprotegidos legalmente; por lo que se hace necesario determinar mediante un análisis jurídico y doctrinario, la conveniencia para la legislación laboral guatemalteca de que se realicen los procesos ejecutivos por persona o entidad privada.

2.1. Antecedentes, concepto y definición

Por encima de cualquier polémica suscitada en torno a la naturaleza jurídica de este derecho, nunca debe dudarse de su condición de derecho fundamental, inherente a la era misma de la civilización; siendo la justicia necesaria para el mantenimiento y desarrollo de la existencia de todo ser humano.

En este sentido se debe distinguir entre derechos fundamentales y las garantías constitucionales; entendiendo que estas últimas constituyen los medios (remedios) procesales para lograr la protección efectiva de los primeros; especialmente cuando son desconocidos o violentados.

De esta manera, las distintas Constituciones Políticas han establecido las garantías individuales de derechos fundamentales y al lado de la propiedad, el trabajo, la familia,

la educación, el comercio, la libertad, entre otros, han estipulado la del debido proceso como expresión de juzgamiento por juez imparcial, competente y de acuerdo a las formalidades procesales de cada juicio.

También se habla de otros derechos fundamentales que son parte del proceso, entre ellos se citan: el derecho de acción, el derecho de defensa, el derecho de excepción, el derecho de probar, la igualdad de las partes frente al proceso, el derecho de impugnación, etc., que vienen siendo la expresión de la justicia.

Sin embargo, estos derechos son muchas veces enunciados como ruedas sueltas, por lo que se hace necesaria la consagración del derecho a la tutela jurisdiccional a fin de lograr que estas ruedas actúen en forma sincronizada y en consecuencia; poder alcanzar el fin institucional del mismo como es la justicia. Así pues, el derecho a la tutela jurisdiccional es uno de los valores fundamentales que todo ordenamiento jurídico ha de perseguir.

Ahora bien, como derecho fundamental que es, no tiene que estar reconocido para que exista. Entonces el derecho a la justicia existe con independencia a que figure en las declaraciones de derechos humanos y pactos internacionales, constituciones y leyes de cada Estado. Como los demás derechos humanos, es un derecho que los seres humanos tienen por el hecho de ser hombres.

Es por esta razón que el derecho a la tutela jurisdiccional existe con entera independencia del sistema político de cada Estado. No es, por tanto, exclusivo del

estado de derecho, ya que la estructuración del poder público le es impuesta a todo Estado por principios supremos que el derecho positivo no puede desconocer. En resumen, el derecho a la tutela jurisdiccional existe con absoluta independencia de cualquier otro derecho, sistema político, organización judicial u ordenamiento positivo.

No obstante, es innegable su estrecha relación con las nociones que se acaban de estudiar sobre la acción: derecho al proceso y derecho a la tutela concreta. Las teorías del derecho abstracto de obrar o derecho al proceso y la del derecho a una tutela concreta son complementarias y no excluyentes; ya que tener derecho al proceso es necesario para la satisfacción actual del derecho a una sentencia de fondo con contenido concreto. Sin embargo; ambos derechos son independientes, aunque se afirmen y ejerciten a la vez y aunque, eventualmente, se satisfagan juntos.

De acuerdo con el autor De la Oliva, son derechos independientes: “Porque cabe que la afirmación de la acción sea infundada y se ejercite fundadamente el derecho al proceso, en cuyo caso, habrá sentencia de fondo, pero no habrá sentencia de fondo correspondiente a la acción afirmada. Un derecho habrá sido satisfecho y otro, la acción, habrá sido negado.

Por otro lado y en sentido inverso, cabe que la afirmación de la acción sea fundada y se ejercite, en cambio, infundadamente, el derecho al proceso. En tal caso, éste será negado en la resolución en la que el tribunal declare que no puede pronunciarse sobre el fondo. Entonces, la acción afirmada no podrá ser satisfecha. Pero, en el derecho no satisfecho, la acción no se convierte por ello en inexistente, no se disuelve, no se

pierde. Sencillamente, no ha podido ser satisfecho actualmente, en ese proceso concreto, pero puede serlo eventualmente.”⁷

Finalmente, se afirma la existencia de un derecho a la tutela jurisdiccional que encaja con la obligación de decidir en justicia; según el derecho, acerca de lo que se pide y que explica la necesaria congruencia del fallo con la demanda. El derecho a la tutela jurisdiccional es sin duda alguna, la base de una amplia gama de derechos; entre estos, el derecho subjetivo público al proceso entero y el derecho a la sentencia sobre el fondo.

2.2. Antecedentes históricos

En un principio los seres humanos no tenían conocimiento de reglas o autoridades que dirimieran los conflictos surgidos entre ellos; así pues, cada cual resolvía su controversia por sí mismo, agraviando a su adversario de igual o peor forma que la sufrida por él, para lograr su concepción personal de justicia.

Así lo expresa el autor Conde Cañada, en su obra Instituciones prácticas de los juicios civiles: “Esta etapa de autodefensa o derecho por propia mano, como es conocida, fue superada cuando el ser humano reconoció que no podía seguir agraviando a su prójimo de aquella manera, ocasionándole incluso hasta la muerte; y consultando otros medios que optimizaran la seguridad de sus personas sin los riesgos anteriormente indicados, acordaron unirse en sociedades y confiar su defensa y la de todos sus derechos a una

⁷ De La Oliva, Santos. **Derecho natural**. Pág. 89

persona que mirándolos con imparcialidad les distribuyese sus derechos y los conservase en paz y en justicia.”⁸

De este modo, prohibiendo el ejercicio de la fuerza privada como forma de satisfacer las propias pretensiones y derechos se pudo asegurar el imperio del derecho y se evitó el caos preponderante al margen de la norma. Con la aplicación cruda de la ley del más fuerte, se pasa a un orden jurídico en el que prevalece el criterio de un sujeto imparcial; sustituyendo la acción de fuerza contra el adversario por la acción jurídica dirigida hacia el Estado; con el fin de que los órganos especialmente creados para ello acogieran y actuaran las pretensiones deducidas por un sujeto frente a otro.

Así pues se instituyó el proceso, por mucho tiempo denominado juicio y que a diferencia de la acepción modernamente utilizada, se refería solamente al litigio entre partes adversarias; desde el momento mismo en que el Estado reclama para sí la tutela sustitutoria de la autodefensa y establece órganos determinados para conceder esa tutela cuando corresponda; nace para la persona un derecho correlativo y necesario de exigir dicha tutela jurisdiccional de sus derechos. Frente a esa obligación por parte del Estado, los ciudadanos poseen un auténtico derecho subjetivo a que el poder público se organice de tal modo que los imperativos de la justicia queden mínimamente garantizados.

⁸ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. **Proceso, autocomposición y autodefensa**. Pág. 51.

Las razones del resurgimiento de la autodefensa son múltiples, pero radican básicamente en la desconfianza del ciudadano en la actividad jurisdiccional; que se ha tornado ineficaz en la tutela efectiva de sus derechos, más adelante se analizarán aquellos puntos en los que se torna ineficaz dicha tutela.

2.3. Concepto de la tutela judicial efectiva

Para el estudio del derecho a la tutela judicial efectiva; se debe previamente aclarar lo que se entiende por tutela judicial efectiva; ya que existen dos corrientes a saber: una corriente ha señalado que a pesar de la falta de claridad que existe en la legislación nacional en cuanto a su regulación, el principio de la tutela judicial efectiva está desarrollado limitadamente a lo establecido en los Artículos 28 y 29 que se complementa con los Artículos 12 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establecen:

“Artículo 29. Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas.”

El Artículo 12, estipula: “Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

El Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes.

A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.”

La otra corriente es fundamentada en la doctrina, básicamente la del derecho internacional; manifestando que la tutela judicial efectiva doctrinariamente comprende un triple e inescindible enfoque que se describe a continuación: a) la libertad de acceso

a la justicia, eliminando los obstáculos procesales que pudieran impedirlo. b) de obtener una sentencia de fondo, es decir motivada y fundada, en un tiempo razonable, más allá del acierto de dicha decisión. c) que esa sentencia se cumpla, o sea la ejecutoriedad del fallo y d) el derecho al recurso legalmente previsto.

Siguiendo un orden lógico y cronológico, el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva citado, comprende en primer término, el derecho de acceso a la jurisdicción; es decir, a ser parte en un proceso promoviendo la función jurisdiccional; se trata de la instancia inicial del ejercicio del derecho en el que la protección debe ser fuerte, ya que de él dependen las instancias posteriores, una de las manifestaciones concretas de este primer momento está dado por el deber de los jueces de posibilitar el acceso de las partes al juicio, sin restricciones irrazonables, y de interpretar con amplitud las leyes procesales en cuanto a la legitimación; pues el rechazo de la acción en virtud de una interpretación restrictiva o ritualista importa una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva; de ello devienen una serie de principios que se aplican en los distintos ámbitos del derecho de fondo y el derecho procesal, tales como: in dubio pro reo, in dubio pro operario, etc.

El segundo momento en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva está dado por el derecho a obtener una sentencia sobre el fondo de la cuestión; lo que no significa que la decisión sea favorable a la pretensión formulada, lo esencial aquí es que la resolución sea motivada y fundada; es decir razonable, congruente y justa, esta es una exigencia que deriva de la legitimación democrática del poder judicial y de la interdicción de la indefensión y la irracionalidad; derecho que incluye para muchos

tratadistas el de objetar la decisión judicial, con los recursos previamente establecidos por la ley.

Finalmente, el tercer momento que completa el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva requiere que la resolución judicial se cumpla; de lo contrario el reconocimiento de derechos establecidos en ella será vano, una mera declaración de intenciones, con lesión grave a la seguridad jurídica que incluye el derecho de objetar las decisiones jurisdiccionales.

En conclusión, se indica que el derecho a la tutela judicial efectiva apunta a garantizar un mecanismo eficaz; que permita a los particulares reestablecer una situación jurídica vulnerada y está integrado por el derecho de acceso, el derecho a la gratuidad de la justicia, el derecho a una sentencia sin dilaciones indebidas, oportuna, fundamentada en derecho y congruente; a la tutela cautelar y a la garantía de la ejecución de la sentencia.

2.4. La tutela judicial efectiva

El derecho a la tutela judicial efectiva es aquél por el cual toda persona, como integrante de una sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses; con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca garantías mínimas para su efectiva realización; proporcionándole la certeza legal de que su petición va ser recibida, analizada y resuelta por el ente encargado de impartir justicia; agregando que el calificativo de

efectiva que se le añade, le otorga una connotación de realidad a la tutela jurisdiccional, nutriéndola de contenido, aplicando los conceptos teóricos en la práctica procesal.

El tratadista Luis Marcelo De Bernardis, define la tutela jurisdiccional efectiva como: “La manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito consiste en cautelar libre, real e irrestricto acceso de todos los justiciables a la prestación jurisdiccional a cargo del Estado, a través de un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho y con un contenido mínimo de justicia, susceptible de ser ejecutada coercitivamente y que permita la consecución de los valores fundamentales sobre los que se cimienta el orden jurídico en su integridad.”⁹

Según el autor Alex Carroca Pérez: “La tutela judicial efectiva garantiza: la posibilidad de acceder a los órganos jurisdiccionales iniciando un proceso; la obtención de una sentencia motivada que declare el derecho de cada una de las partes; la posibilidad de las partes de poder interponer los recursos que la ley provea; y la posibilidad de obtener el cumplimiento efectivo de la sentencia.”¹⁰

⁹ De Bernardis, Luis Marcelo. **La garantía procesal del debido proceso**. Pág. 45

¹⁰ Carroca Pérez, Alex. **Garantía constitucional de la defensa procesal**. Pág. 112

2.5. Garantías que integran el derecho de la tutela judicial efectiva

La definición de la tutela judicial efectiva dentro de la cual se enmarca esta investigación; presenta un conjunto de derechos y garantías que desde un enfoque sistémico conforman esta institución jurídica de carácter universal; tales garantías son las siguientes:

- a) Derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales;
- b) Derecho al debido proceso;
- c) Decisión ajustada a derecho;
- d) Derecho a recurrir la decisión y derecho a ejecutar la decisión.

2.5.1. Derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales

El acceso a los órganos de la administración de justicia, como manifestación de la tutela judicial efectiva, se materializa y ejerce a través del derecho autónomo y abstracto de la acción; a través de la cual, se pone en funcionamiento o se activa el aparato jurisdiccional, en busca de un pronunciamiento; por lo que al ejercitarse la acción y obtenerse un pronunciamiento jurisdiccional, el cual pudiere acoger o no la pretensión del accionante; el derecho o garantía constitucional de la acción queda satisfecho, pues ésta no mira al pronunciamiento favorable del sujeto que haya ejercido la acción.

El pronunciamiento judicial es el elemento que satisface a la acción, pronunciamiento que puede ser acogiendo la tesis del accionante, desestimándola, incluso negando la admisión de la pretensión del accionante; esta última situación también satisface el derecho de acción, pues hubo un pronunciamiento judicial producto del ejercicio del derecho de acción.

Sobre esta manifestación de la garantía de la tutela judicial efectiva, el autor Alex Pérez Carroca, manifiesta que: “El ordenamiento jurídico debe asegurar a todo sujeto que estime que un interés no le es reconocido o respetado, pueda acudir a los órganos jurisdiccionales, disponiendo de los cauces procesales adecuados para ellos, con la finalidad de perseguir a través de la acción jurídica un pronunciamiento jurisdiccional que declare un derecho en el caso concreto, es decir, pueda procurar obtener una tutela judicial efectiva.

El derecho de acceso a los órganos de administración de justicia es un derecho ejercitable por los medios legales (derechos de configuración); por lo que si al ejercitarse la acción, la pretensión contenida en la demanda o solicitud no llena los requisitos o presupuestos procesales establecidos en las leyes, debe declararse inadmisión la demanda o solicitud, declaratoria ésta que satisface enteramente el derecho de acción como emanación del acceso a los órganos de administración de justicia, comprendido en la garantía de la tutela judicial efectiva, dicho de otra manera la declaratoria de inadmisión de una demanda o solicitud que no cumpla con los requisitos

predeterminados en la ley, sin la previa tramitación de un proceso, y no lesiona la garantía constitucional.”¹¹

A este respecto, la autora Joan Picó I Junoy, expresa que: “El derecho al acceso a la justicia como manifestación de la tutela judicial efectiva es un derecho de prestación de configuración legal; el cual no puede ejercitarse al margen de los cauces y procedimientos legalmente establecidos, por lo que los requisitos y presupuestos procesales no responden al capricho puramente ritual del operador legislativo, sino a la necesidad de ordenar el proceso a través de ciertas formalidades objetivas establecidas en garantías de derechos e intereses legítimos de las partes. En tal virtud, el camino al aparato judicial debe mantenerse siempre libre de cualquier tipo de obstáculos, ya sean económicos, sociales o políticos.

Tradicionalmente los obstáculos económicos han sido los más nefastos en esta materia, siendo el contraprincipio “solve et repete” su más fiero exponente. Esta regla puede resumirse bajo la frase “pagar para poder reclamar”, pues sujeta la impugnación de tributos liquidados o sanciones pecuniarias determinadas, al previo pago de los mismos.”¹²

El derecho de acceso a la jurisdicción se materializa a través del derecho de petición, que se hace ante cualesquiera entidad administrativa; la cual incluye por supuesto la

¹¹ **Ibid.** Pág. 150.

¹² Picó I Junoy, Joan. **Las garantías constitucionales del proceso.** Pág. 134

que presta el Organismo Judicial a través de los tribunales de justicia especializados en cada rama y que lleva implícito el resultado de obtener con celeridad una resolución motivada; así que el derecho de petición; el cual también constituye el principio de legalidad, se encuentra regulado en el Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pero desarrollado en forma específica en el Artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual establece lo siguiente: “Pretensión procesal. La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que se declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita en este Código. Para interponer una demanda o contrademanda, es necesario tener interés en la misma.”

En síntesis, el derecho de acceso a la justicia confiere a todos los ciudadanos, la posibilidad de presentar sus conflictos a los tribunales competentes, someterlos a su decisión como terceros imparciales y desde ese momento se comienza a ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva.

2.5.2. Derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso supone la sustanciación del juicio con arreglo a las garantías fundamentales de índole procesal; las cuales fundamentalmente protegen el derecho a la defensa, así como la certeza y seguridad jurídicas.

Por su parte, los autores H. Bello y Dorgi Jiménez plantean que: “El Estado debe garantizar el conjunto mínimo de garantías procesales sin lo cual el proceso judicial no será justo, razonable y confiable, garantías éstas que permiten la efectividad de la

justicia, que aseguran el derecho material de los ciudadanos frente a los órganos de administración de justicia y que le establece limitaciones al poder ejercido por el Estado por medio de los tribunales para afectar a los ciudadanos.”¹³

También el autor Ramón Escovár León, elabora la siguiente argumentación: “El debido proceso es el concepto aglutinador de lo que se ha llamado derecho constitucional, que como principio constitucional alude a la suma de los derechos y garantías procesales consagrados en la Constitución que le permite al justiciable obtener una justicia pronta y efectiva.”¹⁴

Resulta pertinente acotar que tal como lo exponen los autores citados el derecho al debido proceso engloba una serie de garantías; que se encuentran consagradas en los Artículos 7, 8, 9, 12, 14, 16, 17 y 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que se pueden sintetizar tal como sigue: el derecho de ser notificado de la causa de detención (Artículo 7); el derecho a un defensor (Artículo 8); el principio de validez de la confesión sólo si se ha hecho judicialmente (Artículo 9); el derecho a la defensa y ser citado, oído y vencido por tribunal competente (Artículo 12); la presunción de inocencia y publicidad del proceso (Artículo 14); derecho a no declarar contra sí y parientes (Artículo 16); el principio de no hay delito ni pena sin ley anterior (Artículo 17); el libre acceso a los tribunales (Artículo 29).

¹³ Bello, H. y Dorgi, Jiménez. **Tutela judicial efectiva y otras garantías constitucionales procesales.** Pág. 129.

¹⁴ Escovár León, Ramón. **La motivación de la sentencia y su argumentación jurídica.** Pág. 34.

En resumen, puede definirse el derecho al debido proceso como un derecho individual de carácter fundamental; integrado por un conjunto de garantías constitucionales procesales mínimas que permiten un proceso justo, razonable y confiable.

2.5.3. Decisión ajustada a derecho

La sentencia debe estar motivada y esta motivación se hace a través de las argumentaciones de hecho y de derecho que expliquen las razones que tuvo el juzgador para acoger o no la pretensión; en otras palabras, el dispositivo del fallo debe ser el producto de una motivación donde se expliquen las razones de la actividad intelectual del juzgador para la construcción de las premisas y la determinación de la consecuencia jurídica; así como la obligación del juzgador de resolver, regulada en el Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial que establece: “Obligación de resolver. Los jueces no pueden suspender, retardar ni denegar la administración de la justicia, sin incurrir en responsabilidad.

En los casos de falta, obscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 10 de esta ley, y luego pondrán el asunto en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a efecto de que, si es el caso, ejercite su iniciativa de ley.”

Para los autores Bello y Jiménez: “El operador de justicia, al momento de emitir su decisión, fallo o pronunciamiento, debe analizar los elementos de hechos controvertidos en el proceso, esto es determinar cuáles fueron los hechos alegados por el actor en su

escrito liberal que fueron rebatidos por el demandado al momento de presentar su contestación de la demanda, para posteriormente fijarlos a través de la valoración de los medios probatorios aportados por las partes o que oficiosamente haya ordenado, construyendo de esta manera la premisa menor del silogismo judicial; una vez fijados los hechos previo el análisis de los medios probatorios, el operador de justicia debe construir la premisa mayor del silogismo judicial, escogiendo las normas jurídicas que aplicará al caso concreto y donde subsumirá los hechos fijados -premisas menores- normas éstas que no necesariamente tienen que ser las señaladas por las partes.

A partir de esto, el juzgador en función del principio *iura novit curia*, aplica el derecho con independencia de las apreciaciones e invocaciones de las partes, fijada la premisa menor y construida la premisa mayor, subsumidos los hechos fijados del caso concreto en la norma jurídica escogida por el juzgador para resolver el caso concreto, debe producirse la consecuencia contenida en la norma, la cual será en definitiva la que contenga la solución del caso concreto y que se traducirá o convertirá en el dispositivo del fallo. Es así como, se cae en el campo de la motivación de la sentencia, donde el juzgador en la misma debe dar las explicaciones que justifiquen el dispositivo del fallo; como se ha venido señalando, es el producto de la construcción de la premisa menor y mayor del silogismo judicial y de la actividad de subsumir los hechos concretos en el supuesto abstracto de la norma, actividades intelectuales éstas que deben constar en el cuerpo de la decisión.”¹⁵

¹⁵ Bello, H. y Dorgi Jiménez. **Ob.cit.** Pág. 112.

El autor Ramón Escovár León, explica que: “Una decisión cumple con el fundamental requisito de la motivación, cuando expresa sus razones a través de contenidos argumentativos finamente explicados, lo que significa, que el juzgador la ha elaborado con objetividad y en condiciones de imparcialidad, es decir, que como ha razonado, la motivación permite conocer el criterio que ha asumido el juez antes de haber tomado la decisión.”¹⁶

La manera de saber si un fallo está motivado, es cuando el material jurídico suministrado en la sentencia, permite conocer cuál ha sido la aplicación del derecho al caso concreto, a partir del enunciado contenido en la premisa mayor del silogismo; es decir, habrá motivación en la medida que sea posible conocer el criterio utilizado por el juzgador para abordar el fondo del asunto jurídico debatido. De esta manera, se podría señalar que la motivación de la sentencia son las explicaciones que justifiquen el dispositivo del fallo.

Con relación a la congruencia de la sentencia, éste es uno de los requisitos que debe cumplir la sentencia y que consiste en la identidad o correspondencia formal que debe existir entre la decisión y las contrarias pretensiones de las partes; por lo que cuando existe diferencia entre lo decidido y lo controvertido, se produce el vicio de incongruencia que vicia de nulidad el fallo. El juez debe resolver sólo lo pedido y todo lo pedido.

¹⁶ Escovár León, Ramón. **Ob.cit.** Pág.69

Es así como el operador de justicia debe enmarcar su decisión, sobre los hechos que han sido alegados en la demanda y contradichos en la contestación correspondiente; es decir, que debe pronunciarse sólo sobre aquellos hechos que han sido debatidos o controvertidos por las partes en el proceso, y sobre los cuales ha recaído la actividad probatoria de estos; pues si se pronuncia sobre algún hecho no expuesto por las partes en la fase alegatoria del proceso, se configura el vicio de incongruencia positiva; en tanto que si deja de pronunciarse sobre algún hecho controvertido en la litis, se produce el vicio de incongruencia negativa.

2.5.4. Derecho a recurrir la decisión

Como se ha venido señalando, ese conjunto de actos procesales realizados ante el órgano jurisdiccional, culmina con la decisión que dictará el operador, en esta decisión como es lógico, habrá un ganador y un perdedor, y precisamente aquel sujeto que resulte perjudicado con el fallo dictado, no con los motivos de hecho y de derecho que sostienen el dispositivo del mismo, sino con el propio dispositivo; constitucionalmente tiene el derecho de impugnar la decisión por la vía de los recursos legales que establece la ley.

Es así como salvo los casos excepcionales regulados en la ley, todo sujeto perjudicado con la decisión judicial tiene el derecho a recurrir de la misma; activándose de esta manera el derecho o garantía constitucional del doble grado de jurisdicción a que se refiere el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala; que

constituye igualmente una manifestación de la garantía a la tutela judicial efectiva a que se refiere la Ley del Organismo Judicial que establece: “Interposición de recursos.

Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso.”

2.5.5. Derecho a ejecutar la decisión

El último de los elementos que constituyen una emanación de la garantía a la tutela judicial efectiva, es precisamente el derecho a la efectividad de la decisión judicial, a ejecutar la orden judicial contenida en el fallo emitido; lo cual se traduce, cuando el operador de justicia que por omisión, pasividad o defecto de entendimiento, se aparta sin causa justificada de lo previsto en el fallo que debe ejecutarse, o se abstiene de adoptar las medidas necesarias para su ejecución, cuando le sean legalmente exigibles; desconoce la garantía a la tutela judicial efectiva a través del régimen de ejecución y efectividad en el cumplimiento de la decisión judicial.

La cosa juzgada es definida por el autor Eduardo Couture: “Como la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla, definición de la cual se infiere, que la cosa juzgada primeramente es una autoridad, que consiste en la calidad, atributo propio del fallo que emana del órgano jurisdiccional, cuando ha adquirido el carácter de definitiva; e igualmente es una medida de eficacia, que se traduce en inimpugnabilidad de la decisión judicial, la cual

se produce cuando la ley impide todo ataque ulterior tendiente a obtener la revisión de la misma materia mediante la invocación de la propia cosa juzgada; en inmutabilidad o inmodificabilidad, conforme a la cual, en ningún caso, de oficio o a instancia de parte, otra autoridad puede alterar los términos de la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada; y coercibilidad, que permite la eventual ejecución forzada o forzosa de la sentencia.”¹⁷

La cosa juzgada para el autor H. Bello refiere: “Es la autoridad y eficacia que adquiere una sentencia por haber precluído, sea por consumación o falta de actividad oportuna, de los recursos que contra ella concede la ley, cuya eficacia se traduce en tres aspectos: inimpugnabilidad, conforme a la cual la sentencia no puede ser revisada por ningún otro juez, cuando se hayan agotado todos los recursos que da la ley, inclusive el de invalidación; inmutabilidad, según la cual la sentencia no es atacable indirectamente, por no ser posible un nuevo proceso sobre el mismo tema; y coercibilidad; que consiste en la eventual ejecución forzada en los casos de sentencia de condena.”¹⁸

Según lo establecido por el Artículo 156 de la Ley del Organismo Judicial: “La ejecución. Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia.”

De esta manera la cosa juzgada es la calidad o atributo que dimana de la decisión judicial, la autoridad, cuando contra ella no existen medios de ataque que permitan modificarla, que le imprime eficacia, la cual se traduce en inimpugnabilidad de la

¹⁷ Couture Echeverry, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. Pág.124

¹⁸ Bello. **Ob. Cit.** Pág. 123.

decisión judicial, inmutabilidad y coercibilidad; en otras palabras, la cosa juzgada consiste en la autoridad y eficacia que alcanza una resolución judicial, cuando contra la misma no pueden ejercerse recursos ordinarios o extraordinarios que permitan su modificación.

La tutela judicial efectiva también supone la observancia de ciertos requisitos en los procesos de ejecución de sentencias:

- a) La ejecución de la sentencia corresponde a los jueces y tribunales, según las normas de competencia y procedimiento que las leyes procesales establezcan.
- b) En principio, la ejecución procederá únicamente respecto de las sentencias y demás resoluciones ejecutoriadas; excepcionalmente, las normas procesales pueden eximir de esta cualidad a ciertas resoluciones para que presten mérito ejecutivo.
- c) La ejecución ha de cumplirse de acuerdo al contenido del fallo, no puede el tribunal apartarse sin causa justificada de lo previsto en la sentencia, y por tanto, será nula la resolución en la que se opera la modificación. No obstante, podrá sustituirse la condena por su equivalencia pecuniaria o por otro tipo de prestación, en los supuestos previstos por el ordenamiento procesal.

2.6. Convenios y tratados internacionales que contemplan el derecho a la tutela judicial efectiva

Desde la perspectiva del derecho internacional, el derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra consagrado en diversos tratados aprobados y ratificados por Guatemala. Entre estos tratados se encuentran los siguientes:

A) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Esta declaración aprobada por la Novena Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia en 1948, regula en su Artículo XVIII: “Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia la ampare contra actos de la autoridad que viole, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”. En este artículo se observa claramente el derecho de acceso a los órganos de administración de justicia que tiene cualquier persona; el cual se encuentra consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

B) Declaración Universal de Derechos Humanos. La misma fue adoptada por la resolución 217A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948; establece un sistema de derecho y garantías judiciales entre las que cabe citar: “Artículo 8: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley”; también el Artículo 10 establece: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e

imparcial, o para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”. En los artículos citados, se observa la consagración del derecho a recurrir una decisión y el derecho a ser oído públicamente y con justicia en condiciones de plena igualdad. Tales derechos se encuentran reflejados en el derecho positivo guatemalteco en los Artículos 211 y 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

C) Convención Americana sobre Derechos Humanos. Específicamente el capítulo II sobre derechos civiles y políticos, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969; se integra con una serie de disposiciones de relevante trascendencia en materia de tutela jurisdiccional, entre las que cabe destacar: “Artículo 8: Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la substanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. El artículo transcrito hace referencia a las garantías judiciales de las cuales goza toda persona ante cualquier acusación formulada contra ella; es decir, el derecho al debido proceso, consagrado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

También el Artículo 25 de la citada convención establece que: “Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos

fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de funciones oficiales.” Aquí se aprecia la protección judicial por medio del derecho, que tiene toda persona contra actos que violen sus garantías a ejercer un recurso sencillo, rápido y efectivo ante los tribunales competentes; regulados en los Artículos 211 y 265 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

D) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Suscrito en Nueva York el 19 de diciembre de 1966; establece en su parte II que los Estados se comprometen a garantizar: “Artículo 2: Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente pacto hayan sido violados, podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales”. En la norma transcrita se reitera el derecho que tiene toda persona a recurrir la sentencia cuando se violan sus derechos; sin menoscabo de que tal violación sea cometida por funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones.

2.7. Función de la tutela judicial

La tutela judicial efectiva es un derecho amplio, que garantiza el indiscutido carácter universal de la justicia y como institución jurídica constitucional engloba una serie de derechos a saber: a) el acceso a los órganos de administración de justicia; b) una decisión ajustada a derecho; c) el derecho a recurrir la decisión; el derecho a ejecutar la decisión y el derecho al debido proceso; por tanto, al verse vulnerado uno de estos

derechos se afecta insoslayablemente la tutela judicial efectiva contemplada dispersamente en los Artículos 12, 29 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En tal sentido, la función del derecho a la tutela judicial efectiva deviene como resultado final de la existencia de un proceso judicial; el cual se da sólo posteriormente a la noción de un debido proceso, toda vez que la afirmación de la efectividad de la protección jurisdiccional sólo se puede concretar después del desarrollo de un proceso adecuado, cuyo acto esencial y final pueda producir al vencedor en juicio, eficaces resultados; en el sentido de que como señala la doctrina, la tutela judicial no será efectiva si el órgano jurisdiccional no reúne ciertas condiciones y antes de dictar una sentencia sigue un proceso investido de los derechos que hagan posible la defensa de las partes; de ahí que la tutela judicial efectiva presupone un debido proceso pero sin negar con ello que se hayan íntimamente relacionados entre sí, formando parte de un todo.

CAPÍTULO III

3. La tutela judicial efectiva y el marco teórico de protección en materia de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en la fase ejecutiva

La Constitución Política de la República de Guatemala, en la parte orgánica, regula los aspectos generales de los tres organismos del Estado; siendo estos el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, para el efecto, a 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 resolverlos 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 aplicarla a casos concretos en materia laboral, dichos 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 Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas como OIT; 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 sólo 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.

3.1. 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 que le fueron asignadas mediante el contenido del contrato de trabajo señalado; en este caso la legislación laboral guatemalteca, regula específicamente que las decisiones que emita un juez de trabajo y previsión social serán acordes a su leal saber y entender; es decir, dichas decisiones las toma el juez de trabajo, tomando en

consideración su libre convicción; o sea, lo que el juez considere conveniente para emitir una resolución ajustada a derecho 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 éstas 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 el trabajador frente al patrono; no representan un perjuicio para éste, ya que al término de la relación laboral o vencimiento del plazo en el contrato; los jueces de trabajo y previsión social no sólo deben conocer y aplicar dicho principio sino también y principalmente 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 más favorezca al trabajador; conocido doctrinariamente como *in dubio 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 sólo las disposiciones del derecho interno sino también internacional, para lo cual 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 aparte 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.

3.2. La tutela judicial efectiva

“Las formalidades procesales han de entenderse siempre para servir a la justicia, garantizando el acierto de la decisión jurisdiccional; jamás como obstáculos encaminados a dificultar el pronunciamiento de la sentencia acerca de la cuestión de fondo, y así obstaculizar la actuación de lo que constituye la razón misma de ser de la jurisdicción”.¹⁹

¹⁹ González, Jesús. **El derecho a la tutela judicial efectiva**. Pág. 234.

De algún modo, este precepto pretende poner fin a una exagerada formalidad que conducía a maliciosas situaciones de injusticia; siendo increíble que se haya llegado al extremo de inventar requisitos de admisibilidad absurdos como obstáculo que se le impone al ciudadano para acudir a la justicia; pero no solamente acudir, sino que sea atendido por ella.

Este principio o derecho, se encuentra establecido en el Artículo 12 constitucional que regula: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

“Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la

ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso...”.²⁰

El principio obliga a los juzgados y tribunales de los distintos órganos judiciales a:

Interpretar las normas del ordenamiento procesal en el sentido más favorable a la admisibilidad de la pretensión y; por tanto, a dictar sentencia sobre la cuestión de fondo.

No declarar la nulidad de actuaciones por defectos subsanables, sin dar oportunidad a la parte de subsanarlos.

Limitar las nulidades en lo posible, no extendiéndolas a actos sucesivos que fueren independientes ni a aquellos que hubieren permanecido inalterables, aunque no se hubiese cometido la infracción.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación

²⁰ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 54.** Pág. 30

jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia; existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, no comprende necesariamente obtener una decisión judicial acorde con las pretensiones formuladas por el sujeto de derecho que lo solicita o peticiona; sino más bien la atribución que tiene el juez a dictar una resolución conforme a derecho y siempre que se cumplan los requisitos procesales mínimos para ello; es decir, este derecho supone obtener una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas por el actor ante el órgano jurisdiccional respectivo; siempre que se utilicen las vías procesales adecuadas, pero no necesariamente tal decisión es la solicitada por el actor; ya que la misma puede ser favorable o desfavorable a las pretensiones ejercidas.

Este derecho al proceso empezó a manifestarse hace más de siete siglos, y es considerado a la fecha una exitosa evolución histórica; algo así como un mega derecho que actualmente ha recibido el nombre de debido proceso legal; basta que un sujeto de derecho lo solicite o exija, para que el Estado se encuentre obligado a otorgarle tutela jurídica; se considera que este derecho lo tienen todos sólo por el hecho de serlo y que lo titula para exigir al Estado que haga efectiva su función jurisdiccional; pues así lo regula el ordenamiento jurídico vigente. Se señala que el derecho a la tutela

jurisdiccional efectiva, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia: esto es de potencia y acto; es decir, se puede ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva antes del proceso, consiste en aquel derecho que tiene toda persona como sujeto de derecho, de exigir al Estado provea a la sociedad de los requisitos o presupuestos materiales y jurídicos indispensables para solventar un proceso judicial en condiciones satisfactorias; asimismo, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva durante el proceso, contiene el conjunto de derechos esenciales que el Estado debe proveer a todo justiciable que participe en un proceso judicial.

Finalmente, se debe indicar que no sólo existe o se puede hablar únicamente de la tutela jurisdiccional efectiva individual, sino que también se están reconociendo nuevos derechos, como son los derechos humanos de la tercera generación; entre los cuales se tienen: el derecho al desarrollo, a la tranquilidad, a la paz, al medio ambiente equilibrado y adecuado, al patrimonio cultural, etc. Siendo estos derechos de protección para toda la humanidad (difusos y colectivos) y como tales no pueden carecer de instrumentos jurídicos que aseguren su satisfacción; por lo que dichos derechos también merecen tutela jurídica efectiva, dada la importancia de los mismos para toda la humanidad.

Una cuestión que cualquier estudio sobre un hecho o acto debe indicar, es la materia de la que trata; por lo que lo primero que se intenta es estudiar el proceso laboral para

determinar el objetivo de la sentencia y su ejecutorabilidad. Desde luego, idealmente, se entiende que la ejecución de la sentencia laboral, conforme se encuentra establecida en el Código de Trabajo es práctica y sencilla; pero la verdad es que en la mayoría de los casos no sucede así; siendo éste el tema objeto de estudio.

Existe una verdad en todo proceso, sea cual sea su naturaleza y objeto: el litigante persigue no solamente el reconocimiento de un derecho o bien el que le asiste y, además obtener la prestación debida; existiendo la posibilidad de que el obligado a la prestación no cumpla y, aunque fue considerado por el legislador, no quedó totalmente asegurado el resultado del proceso; y por lo mismo, quedó abierto a eventualidades para evadir o evitar hacer real y efectiva la declaración dada en la sentencia;, pues si el ideal práctico y real del derecho no podía cristalizarse voluntariamente, dejó expedido un procedimiento algunas veces efectivo y eficaz y otras no.

Las leyes laborales en Guatemala se basan en la protección, tutelaridad, simpleza, celeridad y otros principios en las relaciones empleador-trabajador e incluyen diversas formas y fórmulas que, subrepticamente, impiden y hacen ineficaz la declaración de derechos laborales y ejecución de una sentencia laboral; en la cual se condena al empleador al pago de prestaciones laborales al trabajador; ya que por costumbre o si se quiere, por inhumanidad y beneficio propio, procura y evidencia la evasión de sus obligaciones de hacer o de dar, en su caso; pero éste no es el problema en sí, sino que es la falta de cumplimiento del proceso preestablecido legalmente y evitar, evadiendo, el resultado contenido en la sentencia donde el vencedor es el trabajador; ya que por lo regular los empleadores, pretenden rehuir y soslayar la fase que permite alcanzar y

obtener los beneficios que la sentencia ha declarado; que es el pago de las prestaciones reclamadas, siendo reticente el empleador de pagarlas antes de la intervención del órgano judicial.

No obstante que, los procesos de ejecución son aquellos que sin resolver el fondo del asunto, tienen por objeto el pago inmediato de una deuda o el cumplimiento de una obligación sobre la base de un título ejecutivo con fuerza de ejecutorio.

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario de la ejecución laboral privada

4.1. Generalidades

El juicio laboral tiene por objetivo lograr la declaración de la autoridad sobre la obligación que tiene el demandado de satisfacer el derecho de que es titular el actor. El objeto de la función jurisdiccional del Estado, es el mantenimiento del orden jurídico determinado en el ejercicio de su función legislativa. Si no hubiera forma de ejecutar estas declaraciones carecerían de valor práctico y no cumplirían la finalidad de la sentencia. Es por ello que dictada una sentencia o celebrado un convenio, la autoridad tiene la obligación de ejecutarla y las partes el derecho que les confiere la ley para pedir que se realice esa ejecución.

4.2. Naturaleza, validez y alcances de la ejecución laboral en el derecho procesal del trabajo

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

Para que tenga validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del juez; por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del proceso de trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones:

a) Una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y

a) Otra que no acepta la postura anterior, pues teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto.

Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. Por otro lado, un patrono que aceptó en la Inspección General de Trabajo que no había despido injusto y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no de acuerdo con

que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y en consecuencia le retuvo salarios en este concepto.

En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos; pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho. En este caso puede haber conciliación de acuerdo con el Artículo 341 del Código de Trabajo, que puede ser: total y parcial.

Por otro lado, en el derecho procesal del trabajo guatemalteco, existe un problema agudo sobre la carga probatoria en lo que respecta al juicio ordinario (derecho procesal individual del trabajo); por cuanto su regulación se encuentra predominantemente informada por los principios dispositivo y de preclusión. En el Código de Trabajo de Guatemala no existen normas que regulen en forma general y sistemática la carga de la prueba y su distribución; por lo que, salvo el caso taxativo de inversión de la carga probatoria y de presunciones legales dispersas en su articulado; se tiene que acudir a la fórmula inconveniente de aplicar supletoriamente las disposiciones que sobre la materia regula el Código Procesal Civil y Mercantil.

Tomando en consideración lo expuesto en este trabajo, se puede concluir que los trabajadores que en determinado momento han creído en la eficacia de la ley viéndola como una garantía constitucional y posteriormente como una ley de trabajo, que ha sido promulgada con el consabido grado de protección al trabajador ante la desigualdad

económica, jurídica y social; pero ha resultado inoperante totalmente en los casos concretos relacionados, ante la imposibilidad de poder conseguir un resultado satisfactorio de la legislación del trabajo; por lo que se estima que es necesaria la creación de un instrumento legal para el combate de la ineficacia de las normas laborales.

4.3. Mecanismos de solución de conflictos

Uno de los principios que sustenta al derecho del trabajo en Guatemala es el de conciliación; este principio tiende a armonizar las relaciones entre patrono y trabajador. La conciliación no puede ser interpretada como el mecanismo para la disminución de los derechos adquiridos del trabajador; toda vez, que no puede dejar de observar la tutelaridad de los mismos.

El Código de Trabajo establece tres formas de solución de conflictos: el arreglo directo, establecido en los Artículos 51, 374, 375 y 376; la conciliación, regulada en los Artículos 377 al 393 y el arbitraje estipulado en los Artículos 397 al 408.

Entre las diferencias que se pueden resaltar en cuanto al arreglo directo y la conciliación se encuentran:

- a) La conciliación aun cuando sea voluntaria para las partes el conflicto se plantea y se desarrolla ante un organismo que opera como conciliador. En cambio, el arreglo

directo se da exclusivamente entre las partes, aunque intervenga un tercero amigable, esto no desvirtúa la naturaleza del sistema.

- b) La conciliación puede desarrollarse dentro del campo judicial y extrajudicial. En cambio, el arreglo directo es puramente extrajudicial; algunos autores consideran que la conciliación es aplicable como sistema de solución de conflictos individuales y colectivos; el arreglo directo solamente a esto últimos.

Por otra parte, la mediación y la conciliación coinciden en que las partes son las únicas competentes para aceptar la recomendación del mediador; por lo tanto las fórmulas de solución que el conciliador o mediador propongan no se imponen a las partes. Sin embargo, entre la mediación y la conciliación existen las siguientes diferencias:

- a) La doctrina considera que en la conciliación el órgano conciliador se limita a aproximar los puntos de vista de las partes, sin entrar a analizar situaciones ni formular recomendaciones al respecto.
- b) En la mediación, el mediador tiene precisamente la misión fundamental de proponer una recomendación, formular una propuesta, elaborada después de analizar las situaciones de las partes y conocido el problema.

Por último, en el arbitraje un tercero llamado árbitro, emite un laudo arbitral que es obligatorio para las partes. Someterse a un arbitraje puede ser facultativo u obligatorio.

La diferencia entre el arbitraje y la conciliación es que en la conciliación los interesados discuten libremente con miras a ponerse de acuerdo respecto al problema planteado; mientras que en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes de someterse a lo que el árbitro resuelva.

Las sucursales de esta unidad de resolución de conflictos extrajudicial, se encuentran en todas las sedes regionales del Organismo Judicial. Su finalidad es ventilar las diferencias entre las partes frente a un mediador y tratar de llegar a un acuerdo vinculante para las partes.

La propuesta de que existan mecanismos alternos de solución de conflictos, se debe a que el objetivo del proceso ejecutivo es el pago de la prestación o alguna de las condiciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, que hayan sido declaradas en sentencia, hacer efectivas el obligado o que hayan aceptado judicial o extrajudicialmente. De tal manera que la conciliación constituye una institución de muy alta apreciación, su objetivo es evitar el largo trámite de un juicio o bien evitar consecuencias funestas entre las partes.

Como su propio nombre lo indica, la conciliación se encuentra fuera de la esfera jurisdiccional; su objetivo es resolver los conflictos laborales con la intervención de las partes y un tercero; evitando así la vía judicial.

Los conflictos más comunes se dan por las siguientes causas: a) el cumplimiento de la ley; b) el incumplimiento del contrato; c) de la relación laboral; y se manifiestan de la

siguiente forma: despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, vacaciones, aguinaldos, ventajas económicas, indemnizaciones y otras clases de prestaciones sujetas a declaración.

La conciliación judicial se inicia dentro de un proceso laboral jurisdiccional, como una etapa procesal más. El conciliador es el juez y es quien debe intentar avenir a las partes mediante una propuesta conciliatoria que las partes pueden aceptar o rechazar.

La ley prescribe en el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo: “Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proporcionándoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

Aunque la ley establece la conciliación dentro del juicio ordinario de trabajo; en la práctica, los jueces llaman a conciliación desde el primer momento que tienen contacto con los sujetos procesales; dentro del desarrollo de la audiencia laboral correspondiente.

Los convenios laborales pueden suscribirse, también, en una conciliación judicial. Por ello, lo resuelto en el convenio laboral también es el contenido de una conciliación en sentido sustancial.

Por lo tanto, en muchos casos, el convenio está ligado a la figura de la conciliación, pues depende de los mecanismos que se utilizan en la conciliación para llegar a un convenio colectivo. En Guatemala existen varias formas de llegar a un convenio colectivo: uno de ellos, es la etapa conciliatoria de un proceso judicial; otro, mediante la Inspección General de Trabajo; mediante documento privado notarial, entre otros.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, se desprende que durante la fase conciliatoria puede llegarse a un convenio colectivo; éste estará contenido en una acta que al efecto redactará el secretario del órgano jurisdiccional: En el acta se consignarán todos los puntos acordados, modo, tiempo y lugar en que debe cumplirse el convenio colectivo; la misma lleva la firma de los trabajadores, del empleador y del juez, con ello dicho documento tiene calidad de título ejecutivo.

En caso de incumplimiento por parte del empleador, el trabajador puede iniciar un juicio ejecutivo sobre la base del convenio que consta dentro del expediente y que se encuentra firmado por las partes interesadas o sus representantes y por el juez.

El convenio celebrado fuera de la competencia del órgano jurisdiccional correspondiente; por excelencia se está ante la presencia del convenio suscrito ante la Inspección General del Trabajo. Sin embargo, también se pueden incluir los siguientes documentos: Escritura pública de convenio, documentos privados con o sin firma legalizada, acta notarial.

4.4. Clases de títulos ejecutivos

El título ejecutivo es el documento que justifica la ejecución y su contenido. Existen dos clases de títulos ejecutivos, como lo son los jurisdiccionales y extrajurisdiccionales.

Según el autor Hugo Fernández: “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.”²¹

A la vez, el título ejecutivo se puede definir como el 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.

Títulos ejecutivos jurisdiccionales

Que son los pronunciados por un órgano jurisdiccional.

Títulos ejecutivos extrajurisdiccionales

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

²¹ Fernández, Hugo. **Principios de derecho laboral**. Pág. 102

4.5. Elementos de los títulos ejecutivos

Ejecutado

El ejecutado es el obligado, el deudor, quien tiene el deber de cumplir con lo ordenado por un juez o tribunal competente a través de una sentencia.

Ejecutante

Se le llama ejecutante a quien realiza la acción para que el ejecutado cumpla con lo que en la sentencia se le ordena.

Ejecutor

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

Órganos ejecutores

Son los jueces y tribunales del ramo laboral, a quienes corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Según el 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.”

4.6. La sentencia laboral

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

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

Es una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; además, es una actividad del juez eminentemente creadora; en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procede 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.”

4.7. Clases o tipos de sentencia laboral

Declarativas

Cuando se discute un caso que tiene por objeto determinar si verdaderamente existe una relación laboral; teniendo la sentencia como única finalidad, declarar el carácter de tal relación.

De condena

El juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada. Por ejemplo: el pago de vacaciones no disfrutadas.

Desestimatorias

Cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causal justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto desestima la pretensión del actor.

En rebeldía

Cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial; el juez dicta la sentencia en su rebeldía.

4.8. Derechos sociales de la legislación

El derecho de trabajo es un desprendimiento del derecho civil, relativamente reciente, en perspectiva histórica, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. Para comprender las razones de esa escisión, se debe reparar en un dato jurídico de inmensas repercusiones sociales, que es el de los principios que inspiran el ordenamiento civil.

En el marco de las colosales transformaciones que supusieron la Revolución Industrial, en el plano de la ideología económica, así como de las formas de organización de la producción del trabajo; y la Revolución Francesa, en el ámbito de las ideologías políticas y jurídicas; el derecho civil moderno se construye sobre pilares que pueden producir desastres sobre algunas relaciones sociales.

Se proclama que todas las personas son formalmente iguales y libres, por lo que pueden concurrir al mercado a comprar o vender cualquier bien. Como este mercado está regido por una ley natural de la oferta y la demanda, las condiciones de dicha adquisición son fijadas por ésta. Las partes pueden en esta operación, acordar sin

restricciones lo que convenga a sus intereses, en virtud de la autonomía privada individual. El Estado debe garantizar que los sujetos puedan celebrar el contrato y derechos y obligaciones establecidas en aquél. Si hubiera alguna ley que señalara el contenido de las relaciones jurídicas, ésta tendría carácter dispositivo, por lo que cualquier regulación diferente del contrato prevalecería sobre aquélla.

Los supuestos del nuevo ordenamiento laboral son muy distintos a los del civil. Se entiende que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no, y por tanto también en la esfera sustancial al último de estos le falta libertad. La autonomía privada individual puede, por consiguiente, constituir el vínculo entre las partes, pero la regulación está limitada desde afuera por la ley. Ésta se ocupa, pues, no sólo del acceso y la ejecución del contrato, sino además de su contenido, y lo hace de modo relativamente imperativo; fijando beneficios mínimos en favor del trabajador, que por autonomía privada pueden incrementarse pero no reducirse.

Constatado el desequilibrio real entre los sujetos laborales individuales, el propósito del derecho del trabajo es el de compensarlo con otro desequilibrio en el nivel jurídico, de signo opuesto al anterior: la protección del contratante débil. Este es el sentido de la intervención tuitiva del Estado en esta área. Pero el único vehículo de nivelación no es el que proviene del Estado: la ley; sino que hay otro surgido de la relación directa entre las organizaciones sindicales y el empleador: el convenio colectivo.

La autonomía privada se ensancha desde entonces para abarcar, además de la individual, la colectiva. De allí nacen múltiples y complejas relaciones entre la ley y el convenio colectivo en la regulación de las relaciones laborales, que varían mucho en los modelos democráticos y los autoritarios.

La creación del derecho de trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales que habían estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración en los hechos, unilateral: el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y la costumbre que expresaban la disparidad, se trasladara a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio colectivo, que buscan la paridad.

Los temas esbozados son justamente los que corresponden a la teoría general del derecho de trabajo. A ésta le compete el estudio de cuatro cuestiones. La primera es la evolución histórica del trabajo y de su regulación jurídica, deteniéndose en los factores que concurren a la formación del derecho del trabajo, así como su presencia en el mundo actual, caracterizado por las innovaciones tecnológicas y la globalización económica. La segunda se refiere al campo de la aplicación del ordenamiento laboral, especialmente a los requisitos que debe poseer un trabajo para estar comprendido en aquél. La tercera se ocupa de las fuentes del derecho en esta área, tanto respecto de sus rasgos en sí, como de sus relaciones entre ellas. Y la última, tiene como objeto a los principios del derecho del trabajo.

Para el efecto, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y ocho horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de

empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado...

- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificada o en forma indirecta a un trabajador en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones...

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia y si el proceso durare en su trámite más de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nula ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Así también, el Artículo 15 del Código de Trabajo establece que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

El Artículo 17 del Código de Trabajo, regula: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en donde se imponen derechos pero también obligaciones; de igual manera otorga y reconoce derechos a los empleadores; no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, debido a que es un instrumento para el beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral; si bien es cierto otorga derechos a los trabajadores y patronos, también impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad.

4.9. Problemática laboral

Las normas de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores, aglutinadas en torno a un nuevo procedimiento laboral, están lejos de ser tan sólo una reforma procesal más; son la huella más patente en el derecho legal del intento por dar eficacia a las normas constitucionales en el ámbito del trabajo; y representan, al mismo tiempo, una notable expansión política del derecho del trabajo, que deja de preocuparse sólo de las condiciones salariales del trabajador como contratante débil, para ocuparse del ejercicio de los derechos constitucionales al interior de la empresa en su condición de ciudadano.

La eficaz participación de la Inspección General de Trabajo, tiene como objetivo hacer cumplir las leyes y las reglamentaciones laborales con miras a proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Para ello, se debe tener un sistema de inspección institucionalizado y fortalecido por el Estado. Otro de los objetivos principales es velar porque los patronos y empleadores siempre arreglen las diferencias presupuestarias, que ambos protegen.

Dentro de las preocupaciones existentes en el derecho laboral están:

- a) La necesidad de impulsar un programa sistemático de reforma de la justicia laboral que contemple la mejora de la capacitación y el control profesional de los operadores de justicia laboral; el fortalecimiento del derecho laboral y de las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de facultades de derecho en

el país; y la implementación de nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para los jueces y magistrados laborales.

b) La insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir la demanda existente.

c) Las demoras en los procedimientos de la justicia laboral y la dificultad de los trabajadores de obtener reparación aunque ganen los litigios.

d) La necesidad de incrementar la capacidad de administración de justicia mediante la implementación de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje, nuevos juzgados y tribunales, así como la creación de una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.

La creación de más tribunales de trabajo con operadores de justicia capacitados, no únicamente en temas jurídicos sino también en temas éticos que les permita efectuar su labor con imparcialidad y celeridad; siendo el Organismo Judicial el encargado de incentivar a los operadores de justicia a participar en cursos de actualización jurídica obligatorios.

Se recomienda una reforma a las leyes laborales, ya que desde la emisión del primer Código de Trabajo en Guatemala, la legislación laboral ha cambiado, pero mucho más lento en comparación con los constantes cambios que se han suscitado en el ámbito político, social y económico a nivel mundial.

El derecho, en especial el derecho de trabajo, es esencialmente dinámico porque regula relaciones de conducta humana, por lo que obviamente no puede permanecer estático. En ese sentido, se hace imprescindible emprender el estudio de las posibles modificaciones a la legislación laboral guatemalteca, a efecto de reformar o crear una ley de la materia acorde a las circunstancias y acontecimientos actuales.

4.10. Solución a la problemática

Como la relación laboral es, de un lado, conflictiva, porque los intereses de los trabajadores, como individuos y como categoría son diferentes y a veces opuestos a los de los empresarios; también como individuos y como categoría, siendo ambos legítimos, se requiere regulación para que el conflicto discurra entre los márgenes del sistema; pero como, de otro lado, es estructuralmente desigual, porque los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí, se requiere que esa regulación sea equilibrada, para balancear con la ventaja jurídica la desventaja material y, de ese modo, contribuir a la materialización de la justicia y paz.

El ordenamiento laboral en su conjunto cumple así la función de regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero trabajo controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originen en esa relación. Esta función se adapta a las diversas circunstancias en las que debe ejercerse, como pueden ser los distintos niveles de desarrollo económico o las diferentes situaciones de expansión o de crisis económicos, pero en su esencia se mantiene inalterada.

Después de analizar detenidamente la problemática, se considera que debe dársele al ordenamiento legal un ámbito de coercitividad; para que los trabajadores inmersos en este problema puedan conseguir el objetivo principal del derecho del trabajo; como lo es el cumplimiento de su pretensión, el pago de las prestaciones laborales a que tienen derecho; siendo importante valorar lo que la propia Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en sus dos primeros artículos: que El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común; que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

De lo anterior deviene la necesidad de crear una herramienta legal para solucionar el problema; estimándose que la forma de erradicar este flagelo es que el Estado por medio de su órgano competente, cree las normas correspondientes tomando como ejemplo el aspecto legal relacionado con la familia; legislación que en forma acertada protege a la familia, en el sentido de que si la persona obligada a proporcionar y porque no decirlo, la persona obligada a pagar alimentos después de ser requerida de pago no lo hace; el propio Artículo 242 del Código Penal, le tipifica una conducta antijurídica denominada delito de negación de asistencia económica.

Es importante dejar constancia que el Código Penal guatemalteco en el capítulo V, regula el incumplimiento de deberes; lugar donde podría enmarcarse el incumplimiento de un deber de la parte condenada como patrono en una sentencia de juicio ordinario laboral; pues si se relaciona el bien jurídico tutelado del derecho de familia que es la

obligación de prestar alimentos; con el bien jurídico tutelado del derecho del trabajo, cuyo fin principal es la consecución del pago de las prestaciones laborales que son directamente para el sostenimiento de la familia del trabajador; se encuentra que es el mismo espíritu de protección tutelar el que está inmerso en determinadas normas.

Por esta razón se fija la posición, en el sentido que para el cumplimiento de la tutelaridad del derecho del trabajo en Guatemala, deben crearse normas con grado de coercitividad, para que cuando una sentencia de juicio de trabajo recaiga sobre un patrono particular, individual o colectivo, y éste se niegue a pagar las prestaciones laborales a que ha sido condenado se certifique lo conducente en su contra; particularmente y en contra del representante legal por el delito específico de incumplimiento de deberes; pues debe considerarse que en él existe capacidad económica de pago porque de alguna forma, es propietario de los medios de producción como patrono.

Por otro lado, tratándose de patronos del sector público como en el caso de las municipalidades y otras instituciones del Estado, que por su peculiaridad hayan sido demandadas y condenadas a pagar prestaciones y no lo hagan, también deberán ser procesados penalmente sus representantes legales, por el mismo delito; porque se considera que la falta de cumplimiento de la ley de trabajo en relación a este asunto, trae repercusión social; en el sentido de que existe desprotección y desigualdad en el aspecto patrono-trabajador.

Con la presente investigación se estableció la falta de cumplimiento o de pago a trabajadores que han demandado a patronos del sector privado y público; cuyas pretensiones han quedado frustradas al no conseguir el pago de sus prestaciones laborales para el sostenimiento de su familia; pues de alguna forma los patronos han caído en el incumplimiento de su deber.

Debido a lo anterior, se plantea como solución legislar coercitivamente en relación al incumplimiento de deberes; que deberá formar artículo reformando el Código Penal en su capítulo V, con el fin de crear una figura penal, que estipule que se certificará lo conducente ante un órgano competente; para que se dé inicio a un proceso penal en contra del patrono individual o en su caso del representante legal de la entidad obligada a pagar las prestaciones laborales; persiguiéndolo penalmente por el delito de incumplimiento de deberes laborales.

El problema que se analizó es de tipo social, pues en la práctica, mediante al análisis de casos concretos; se comprobó que los tribunales de trabajo y previsión social de Guatemala, no cumplen con su función de tutelar el derecho de trabajo y por ende a los trabajadores; siendo un verdadero problema que afecta a la sociedad guatemalteca; no obstante, que el derecho de trabajo está estructurado para protección del trabajador, atendiendo a todas las características ideológicas que lo orientan; lo cual se considera no es suficiente para la defensa del trabajador y del derecho del trabajo.

Al tipificarse el delito de incumplimiento de deberes laborales, originado por la falta de cumplimiento de las sentencias en materia de trabajo; se terminarían o evitarían las

distintas maniobras maliciosas puestas en marcha por los patronos tanto del sector privado como del público; para evadir el cumplimiento de las sentencias dictadas por los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social de Guatemala; que han quedado, para los trabajadores, como una muestra de consolación, no así como un satisfactor de sus necesidades que al tenor de la ley, tienen derecho porque han comercializado lo único que tienen, que es su fuerza de trabajo.

La represión en el derecho laboral, es con el fin de dotar a las autoridades de trabajo de la suficiente coercitividad para sancionar a los sujetos de trabajo, que incumplen con sus obligaciones o con las ordenanzas del Código de Trabajo; pues pese a que los inspectores de trabajo, pueden sancionar a patronos o trabajadores (según sea el caso); dichas sanciones son de tipo administrativo; que no forman parte del derecho penal laboral; pues el derecho represivo laboral no trata del derecho penal laboral.

En relación al tema, resulta preciso citar el contenido del Artículo 278 del Código de Trabajo, el cual regula en su parte conducente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

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

Por otro lado, las medidas de carácter administrativo se evidencian en la última de las literales del Artículo 281 del Código de Trabajo, cuando establece dicho apartado: “l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamento, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato”.

Queda por tanto demostrado que el carácter represivo del derecho del trabajo debe privar en toda relación laboral; puesto que en caso contrario devendrían en enunciados meramente morales.

La ausencia del carácter coercitivo en las disposiciones de los inspectores de trabajo quienes no son órganos jurisdiccionales, sino más bien administrativos; genera la poca observancia de sanciones en perjuicio de los trabajadores.

Respecto al tema sobre el carácter represivo del derecho de trabajo; es preciso aclarar que una sanción administrativa laboral es distinta a la generada por un ilícito penal. Por lo tanto, únicamente aquellas conductas tipificadas previamente en la ley como ilícitas, pueden producir responsabilidad penal y como consecuencia de esta última, se producirá lo que se conoce como sanción penal.

Aunque los juristas no otorgan una naturaleza a la sanción, es lógica la aseveración de que la misma es potestad del Estado y que se impone a través de los tribunales. Por el sistema penal existente en Guatemala, se puede decir que todos estos temas (la sanción, la pena, etc.), no pueden ser facultad ni potestad de los particulares.

Uno de los elementos básicos de la sanción para hacer posible su aplicación; es la llamada coacción. Este carácter coercitivo que debe tener la sanción, es esencial para poder cumplir el fin para el que está destinado. Por lo tanto, se afirma que coacción es el cumplimiento forzado del deber o de la sanción impuesta.

CONCLUSIONES

1. No existe el principio del derecho a la tutela judicial en los pronunciamientos judiciales emitidos por los tribunales laborales; pues por lo regular no se cumplen las sentencias y el trabajador es el único perjudicado.
2. La ejecución de la sentencia laboral, como aparece regulada en el Código de Trabajo aparenta ser sencilla y de fácil tramitación favorable al empleado; pero en la práctica y en la mayoría de casos es lo contrario, por causas que en su mayoría son imputables a los empleadores.
3. En Guatemala, para hacer cumplir una sentencia laboral el trabajador tiene que iniciar un juicio ejecutivo, lo cual le ocasiona pérdida de tiempo, así como de dinero pues debe contratar los servicios de un abogado para su defensa.
4. El Ministerio de Trabajo no cumple su función de proteger a los trabajadores; puesto que no vigila o controla el cumplimiento de las sentencias favorables a estos.
5. La demora en los procedimientos laborales y la dificultad de los trabajadores en obtener justicia aunque ganen los litigios; se debe a la insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir la gran demanda existente.

RECOMENDACIONES

1. Que los administradores de justicia, otorguen protección judicial real, devolviendo la confianza a los trabajadores en la buena administración de justicia.
2. Agregar normas al Código de Trabajo para que la sentencia laboral y su ejecución sea eficaz.
3. Se hace imprescindible emprender el estudio de las posibles modificaciones a la legislación laboral guatemalteca, a efecto de reformar o crear una ley de la materia acorde a las circunstancias y acontecimientos actuales.
4. Se debe tener un sistema de inspección institucionalizado y fortalecido por el Estado en la Inspección General de Trabajo. Otro de los objetivos principales es velar porque los patronos y trabajadores siempre arreglen las diferencias presupuestarias, que ambos protegen.
5. La creación de una entidad privada encargada de velar por el cumplimiento de la ejecución de las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. **Proceso, autocomposición y autodefensa.**

Buenos Aires, Argentina: Editorial Pineda, 1946.

BELLO, H. y Dorgi Jiménez. **Tutela judicial efectiva y otras garantías**

constitucionales. 4ª ed. Madrid, España: (s.e.), 2001.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 14ª. edición, Buenos Aires,

Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

CARRERAS LLANSANA, Jorge. **Derecho procesal.** México: Ed. Porrúa, 1986.

CARROCA PÉREZ, Alex. **Garantía constitucional de la defensa procesal.** 4ª. ed.,

México: (s.e.), 1985.

COUTURE ECHEVERRY, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil.** 3ª ed.

(póstuma). Buenos Aires, Argentina: Roque Depalma Editor. 1958.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.**

Guatemala: Ed. Gráficos P & L, (s.f.)

CHIOVENDA, Guissepi. **Principios de derecho procesal civil.** Madrid, España:

Aguilar, S.A. de Ediciones. 1956.

Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 54, Expediente 2385-2011.** Guatemala,

2011.

DE BERNARDIS, Luis Marcelo. **La garantía procesal del debido proceso.** Madrid,

España: (s.e.), 1980.

DE LA OLIVA, Santos. **Derecho natural**. 3ª. ed., Bogotá, Colombia: Ed. Temis, S.A., 1968.

DE PINA VARA, Rafael. **Derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1982.

ESCOVÁR LEÓN, Ramón. **La motivación de la sentencia y su argumentación jurídica**. 7ª. ed.; México: Ed. Harla, S.A. de C.V. 1995.

FERNÁNDEZ, Hugo. **Principios de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma. 1988.

GONZÁLEZ, Jesús. **El derecho a la tutela judicial efectiva**. 3ª. ed., Vol. II. 2ª. Parte. Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1995.

<http:rae.es>.**Remate**.(Guatemala 25 de abril de 2013)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1996.

PALLARES, José Miguel. **Principios de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Viracocha, 1957.

PICÓ I JUNOY, Joan. **Las garantías constitucionales del proceso**. Barcelona, España: Ed. J. Ma. Bosch 1997.

Legislación:

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas. 1969.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Novena Conferencia Internacional Americana, 1984.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de Naciones Unidas, 1966.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

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