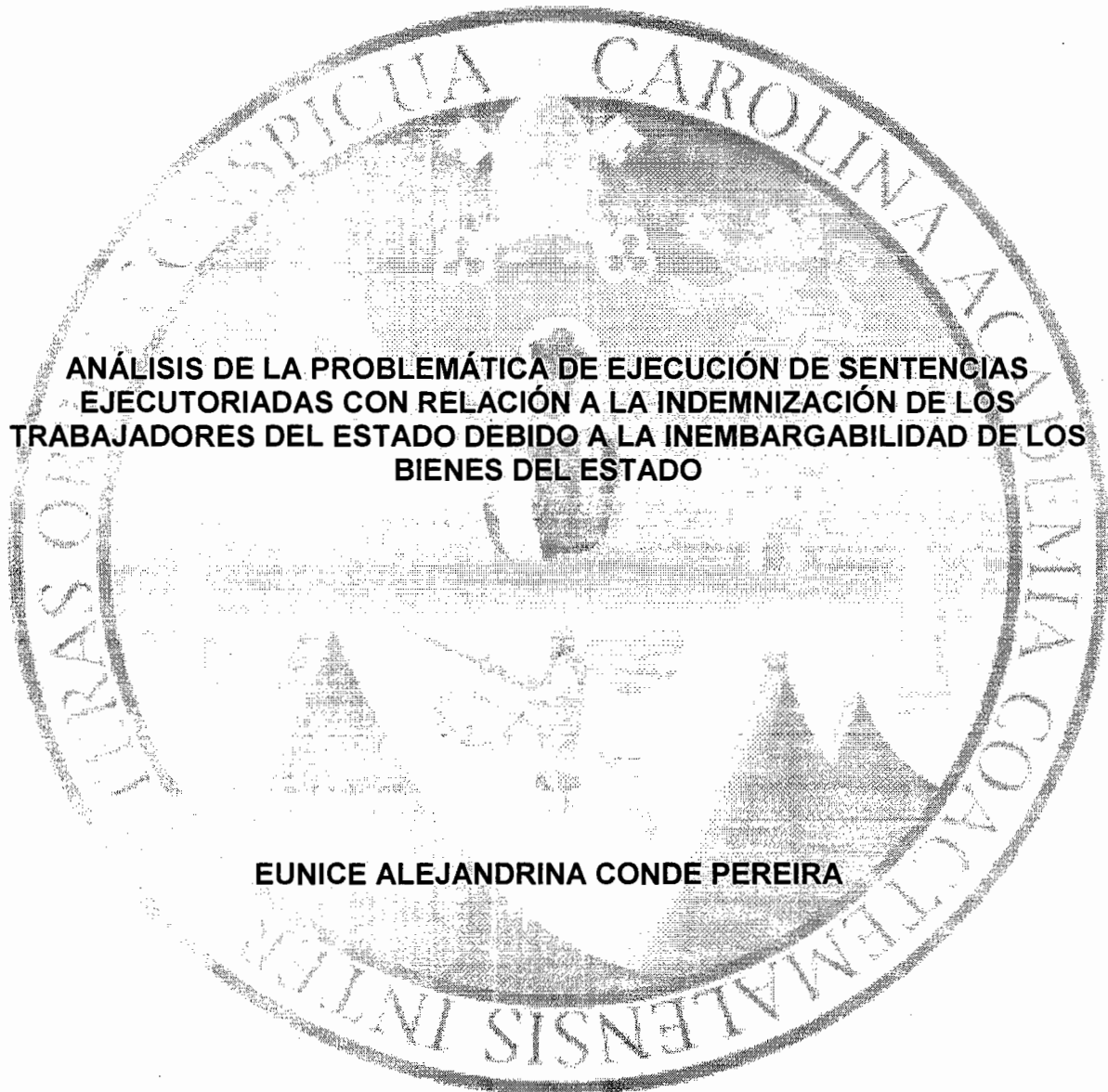


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



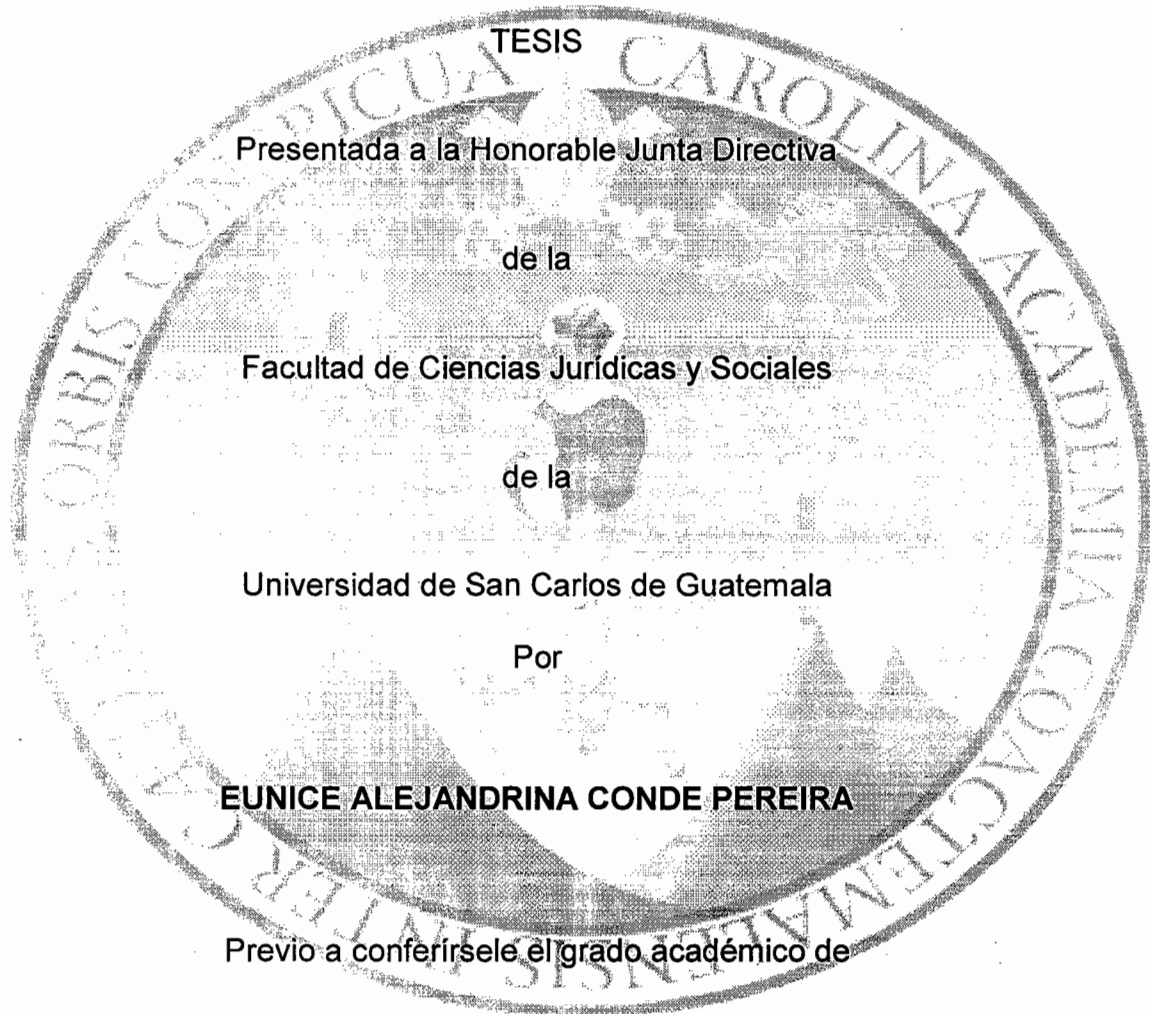
**ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS
EJECUTORIAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS
BIENES DEL ESTADO**

EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2014

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

**ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS
EJECUTORIADAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS
BIENES DEL ESTADO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2014

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rosa Amalia Cajas Hernández
Vocal:	Lic. Edgar Rolando Cuyún Bustamante
Secretario:	Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Eloisa Mazariegos Herrera
Secretario:	Lic. Irma Leticia Mejicanos Jol

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 el Examen General Público).

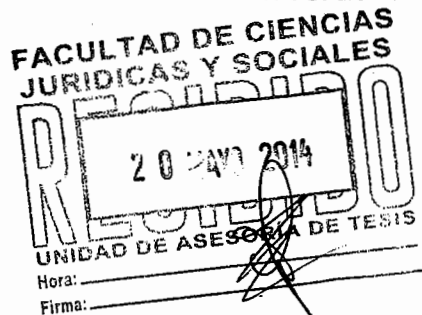


ABOGADO Y NOTARIO
LIC. ERWIN OSIEL CALDERON SALAZAR

Colonia la Ermita No. 68, San Felipe de Jesús Antigua
Tel.: (502) 50594584

Guatemala 01 de abril del 2014

Doctor
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la
Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha diecisiete de septiembre de dos mil trece, fui designado por ese despacho, para proceder a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA**, que se denomina "ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS BIENES DEL ESTADO", para lo que cual manifiesto lo siguiente:

- A) Que la investigación es de carácter jurídico científico y se encuentra dentro del campo del Derecho Laboral, tratándose en la investigación lo relacionado al tema de los elementos estructurales del juicio ordinario laboral, enfocada en las debilidades que el sistema judicial padece respecto a la ejecución de las sentencias condenatorias en contra del Estado.
- B) Así mismo de conformidad con el método analítico, deductivo y jurídico, el primero para la investigación propuesta se basa en el estudio de la doctrina y del ordenamiento jurídico guatemalteco y de hechos afectos, de donde se deduce la manifestación del fenómeno, interpretándose en el contexto jurídico. Las técnicas a las que recurrió fueron la bibliográfica y documental, utilizadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia; por medio de las cuales profundizo su investigación, merece también mención el hecho de que manejó los métodos inductivo y deductivo. El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas básicas de ortografía.
- C) En definitiva, las conclusiones son congruentes con las recomendaciones y constituyen un hallazgo importante y de utilidad para los estudiosos del Derecho, específicamente en el campo del Derecho Laboral.
- D) La bibliografía nacional e internacional se refiere a los temas y subtemas tratados en el desarrollo de la tesis. Los libros, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente escogidos por el ponente, para enriquecer la investigación.



ABOGADO Y NOTARIO
LIC. ERWIN OSIEL CALDERON SALAZAR

Colonia la Ermita No. 68, San Felipe de Jesús Antigua
Tel.: (502) 50594584

Por lo descrito y expuesto anteriormente, considero que el trabajo de investigación del estudiante, cumple con los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por consiguiente emito dictamen favorable del mismo.

Me suscribo de usted, atentamente.

Licenciado Erwin Osiel Calderon Salazar
Colegiado No. 8597

Lic. Erwin Osiel Calderon Salazar
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 28 de mayo de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA, intitulado: "ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS BIENES DEL ESTADO".

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/iyr.



ABOGADO Y NOTARIO
LICENCIADO SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES
DIRECCION: 12 Calle "B" 40-08, Jardines de la Asunción
Zona 5, Guatemala, Guatemala.
TELEFONO: 58114970



Guatemala 15 de julio de 2014



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

Con base en la resolución de fecha veintiocho de mayo de dos mil catorce en donde se me nombra como **REVISOR** del trabajo de investigación intitulado **"ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS BIENES DEL ESTADO"**, propuesta por la Bachiller **EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA**, el cual después de realizar el análisis y revisión respectiva, con fundamento en lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para las investigaciones de esa naturaleza, siendo un tema de relevancia jurídica y de gran aporte para la sociedad guatemalteca.
- b) La metodología utilizada se basa en los métodos deductivo, analítico y jurídico, partiendo del conocimiento general para llegar a las conclusiones particulares del presente trabajo, analizando la bibliografía del tema para contribuir al desarrollo de la misma e interpretarla jurídicamente dentro del derecho laboral. En cuanto a las técnicas utilizadas se seleccionaron la bibliográfica y la documental, que permitieron recopilar y documentar adecuadamente el tema investigado. De esta manera el trabajo de mérito desarrolla en cada capítulo los elementos necesarios para dar por comprobada la hipótesis rectora del trabajo.
- c) Con respecto a la redacción, la misma fue realizada en forma cronológica, adecuada, clara y concisa con temas que llevan poco a poco al lector al desarrollo del tema central, cumpliendo con el procedimiento del método científico en la investigación.



ABOGADO Y NOTARIO
LICENCIADO SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES
DIRECCION: 12 Calle "B" 40-08, Jardines de la Asunción
Zona 5, Guatemala, Guatemala.
TELEFONO: 58114970

- d) A mi juicio el tema es de suma relevancia e importancia jurídica y social, ya que será una valiosa fuente de información al proporcionar datos que permitirán analizar acerca de la desprotección de cierto sector de trabajadores y hacer reflexión sobre ciertas debilidades del Sistema de Justicia.
- e) En cuanto a las recomendaciones estas son congruentes con las conclusiones, por ende tales situaciones son correctas porque las primeras dependen de las segundas para que el trabajo sea objetivo y científico.
- f) Finalmente la bibliografía utilizada es acorde al tema y actualizada, tanto en autores nacionales como internacionales.

En virtud de lo anterior, encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos y atendiendo al artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto que se continúe con el tramite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración.

Licenciado Salvador Humberto Molina Robles
Colegiado 3,258

SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de octubre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante EUNICE ALEJANDRINA CONDE PEREIRA, titulado ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EJECUTORIADAS CON RELACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DEBIDO A LA INEMBARGABILIDAD DE LOS BIENES DEL ESTADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** El Creador, él Sustentador, por guiar mi camino, no abandonarme en ningún momento de mi vida y permitirme alcanzar este sueño.
- A MIS PADRES:** César Alfonso Conde López y Zoila Rosaura Pereira del Valle, por su amor, ejemplo, dedicación, apoyo incondicional y ser pilares fundamentales para lograr este triunfo.
- A MI HIJA:** Angeles Alejandra Loarca Conde, luz de mi vida y razón de mi ser.
- A MIS HERMANOS:** César Roberto, Angel Jacobo, María de los Angeles y Jennifer Rosaura, por apoyarme y compartir todo en mi vida.
- A MI SOBRINA:** María Andrea Cabrera Conde, quien me llena de alegrías.
- A ALGUIEN ESPECIAL:** Licenciado César Maldonado, por brindarme su amistad, consejos y su apoyo.
- A MIS AMIGOS (AS):** Nadia Castellanos, Luis de León, Elena Mijangos, Jorge de la Cruz y Nestor Solano, con quienes compartí momentos inolvidables dentro y fuera de las aulas Universitarias.
- A MI ASESOR:** Licenciado Erwin Osiel Calderon Salazar, por su tiempo y apoyo brindado para la realización del presente trabajo.
- A MI REVISOR:** Licenciado Salvador Humberto Molina Robles, por



aportar su conocimiento y ayuda en el desarrollo del presente trabajo.

**A LA
UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme brindado la preparación académica para el ejercicio de esta profesión.

**AL PUEBLO DE
GUATEMALA:**

Por haber sustentado mis estudios.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. El derecho.....	1
1.2. El derecho laboral.....	5
1.3. Principios del derecho laboral.....	7
1.3.1. Principios constitucionales del derecho del trabajo en Guatemala.....	8
1.3.2. Principios contenidos en el Decreto 1441, Código de Trabajo.....	10
1.3.3. Principios establecidos por la doctrina del derecho laboral.....	12
1.4. Finalidad del derecho laboral.....	14
1.5. Función esencial del derecho laboral.....	16
1.6. El trabajador y el patrono.....	18
1.6.1. Trabajo.....	18
1.6.2. Trabajador.....	19
1.6.3. Patrono.....	20
1.7. El Estado como entidad patronal dentro de la relación laboral.....	21
1.8. Regulación legal.....	22

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	23
2.1. Definición de proceso.....	25
2.2. Clases de procesos.....	26
2.2.1. Procesos de declaración.....	27
2.2.2. Proceso cautelar.....	29
2.2.3. Proceso de ejecución.....	30
2.2.3.1. Clases de ejecución.....	32



	Pág.
2.2.3.2. El título ejecutivo.....	34
2.2.3.3. La acción ejecutiva.....	37
2.2.3.4. El patrimonio ejecutable.....	39
2.3. Proceso laboral guatemalteco.....	41
2.3.1. Principios del proceso laboral guatemalteco.....	44
2.3.2. Esquema del proceso laboral guatemalteco.....	45

CAPÍTULO III

3. Proceso cautelar.....	49
3.1. El embargo de bienes.....	50
3.1.1. Consideraciones generales.....	51
3.1.2. El embargo en el contexto social.....	55
3.2. Bienes inembargables.....	58

CAPÍTULO IV

4. La sentencia y la ejecución en materia laboral.....	63
4.1. La sentencia.....	63
4.1.1. Tipos de sentencia.....	65
4.1.2. Cosa juzgada.....	69
4.1.3. Sentencia firme.....	71
4.2. Ejecución en materia laboral.....	71
4.2.1. Clasificación de la ejecución laboral.....	73
4.2.2. Características.....	74
4.3. Procedimiento del proceso de ejecución.....	76

CAPÍTULO V

5. Análisis de la ejecución de sentencias laborales, firmes contra el Estado.....	79
-----------------------------------------------------------------------------------	----



	Pág.
5.1. La indemnización por despido laboral.....	80
5.2. El proceso de ejecución de la sentencia laboral.....	81
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

Según la doctrina y la legislación vigente, el derecho laboral debe ser un derecho eminentemente tutelar al trabajador; respondiendo esto a la necesidad de compensar la desventaja en que se encuentra el trabajador respecto a su patrono, por razón de jerarquía. La mayoría de legislaciones, incluyendo la guatemalteca, han establecido medidas cautelares para garantizar el buen final de los procesos judiciales. De la misma manera, han establecido el embargo como el medio para la realización de los procesos ejecutivos, los cuales pueden desembocar en el remate de los bienes del demandado para la satisfacción de las pretensiones de los demandantes. Desafortunadamente, en las ejecuciones de las sentencias laborales condenatorias contra el Estado se encuentra la inembargabilidad de los bienes del Estado como el principal obstáculo que no permite su realización.

En ese sentido, el presente trabajo fue con el ánimo de establecer las deficiencias de la legislación, guatemalteca en materia laboral, respecto a los empleados públicos y a plantear la necesidad de instrumentar un proceso ejecutivo específico, para que el Estado (como parte patronal), cumpla con sus responsabilidades en cuanto a indemnizaciones y prestaciones que sean exigibles por la vía ejecutiva.

Dado que es imperativo garantizar la justicia a los trabajadores del Estado, que buscan que este cumpla con el pago de las prestaciones de ley, se planteó el problema y se buscaron las soluciones que conlleven a llenar los vacíos o lagunas de ley, que la actual legislación padece en relación a los procesos ejecutivos en contra de las instituciones públicas. En ese sentido, se considera que los objetivos de esta investigación se lograron, ya que se estableció la causa principal del problema enunciado.

En el desarrollo de la presente investigación, se indica la causa del problema y la necesidad de implementar acciones concretas, para erradicar todo obstáculo que



imposibilite la realización del proceso de ejecución, por lo que con certeza se puede asegurar que la hipótesis planteada, logró comprobar la desprotección de los trabajadores del Estado en relación a la ejecución de las sentencias contra el Estado.

Como método de investigación, se recurrió al método deductivo como método principal de investigación; lo que no cohibió la utilización de otras metodologías que permitieran completar las tareas investigativas. En ese contexto metodológico, se estudiaron y analizaron los diferentes componentes del proceso judicial, así como los diferentes instrumentos normativos, de donde se ubicaron los factores principales que determinan los procesos judiciales y de ejecución; de esta manera, se ubicaron los elementos que contribuyen a la fluidez del proceso, así como aquellos elementos que obstaculizan su desarrollo, deduciendo que determinados factores son clave para que los procesos judicial y ejecutivo terminen exitosamente. Se debe mencionar, que la bibliografía fue un recurso de suma utilidad, considerando ésta como parte de la técnica de investigación.

En relación al contenido capitular, se establece en el capítulo uno, el marco conceptual sobre el derecho laboral; en el capítulo dos, se estudia el proceso judicial y su clasificación, estrechando su estudio al proceso guatemalteco; en el capítulo tres, se concentra en el estudio del proceso cautelar; en el capítulo cuatro, se analiza la sentencia; finalizando la investigación con el análisis de la ejecución de sentencias laborales contra el Estado.

Lo importante de la presente investigación, se encuentra en la necesidad de buscar alternativas viables y concretas a la situación actual relacionada con la legislación, que regula el proceso ejecutivo laboral contra instituciones del Estado y, la normativa que regula la administración pública en el cumplimiento de sus obligaciones, para con los trabajadores del Estado. Se considera que esta, es una tarea urgente para garantizar el acceso a la justicia, por parte de los trabajadores del Estado.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El análisis de la problemática relativa a la ejecución de sentencias en el ámbito laboral, no puede y no debe ser ajeno al marco teórico que instrumente la interpretación de la ley y de los diferentes fenómenos que toman lugar en el escenario, objeto de análisis. Considerando ese aspecto como elemento fundamental, base para el desarrollo de la presente investigación, se establecen las definiciones y conceptos que ubican al derecho laboral en el contexto del derecho como tal y de igual manera, se ubican aquellos elementos derivados del entendimiento del derecho laboral en su dimensión doctrinaria.

1.1. El derecho

El derecho laboral no puede entenderse aislado del derecho en general. En principio, debe entenderse que el derecho laboral surge como una disciplina más del derecho y como tal posee características que le son inherentes por el solo hecho de haber surgido del mismo derecho; de esa cuenta se hace imprescindible entender, conceptualizar y caracterizar al derecho, como paso previo a apropiarse del concepto y definición del derecho laboral.

Si se parte del concepto de Hans Kelsen: "El Derecho no es un hecho, sino una

norma”.¹ Kelsen señala que la norma es comúnmente utilizada como el objeto de la ciencia del Derecho; lo que se traduce que “algo debe ser o debe ser realizado, aun cuando en realidad no sea o no haya sido realizado. Una norma tiene el carácter de un orden o mandamiento y comúnmente se expresa lingüísticamente en forma imperativa”.² (sic.) Además, Kelsen señala que los Estados, a través de la Constitución, permiten a determinados individuos o grupos a promulgar códigos o leyes; en otras palabras, normas generales.

Max Weber, cuando se refiere al orden social, señala que: “un orden significará derecho cuando está garantizado externamente por la probabilidad de la coacción”.³ O sea que tal orden social, para que sea tal, debe basarse en un aparato sancionador que se fundamente esencialmente en la norma que previamente ha sido promulgada por el Estado, tal como lo señalara Kelsen.

Por otro lado, Ernst Rudolf Bierling, atendiendo el aspecto interno de la norma, señala: “Derecho en sentido jurídico es, en general, aquello que las personas que conviven en alguna comunidad reconocen recíprocamente como norma y regla de esta convivencia”.⁴ Esta definición no contradice las anteriores, sino que establece el aspecto psíquico que es inherente a la norma; entendida ésta como derecho. En esta misma línea, Niklas Luhmann señala: “Podemos definir al derecho como estructura de un sistema social que se basa en la generalización congruente de expectativas

¹ Kelsen, Hans. **Introducción a la teoría pura del derecho**. Pág. 20

² **Ibid.**

³ Alexy, Robert. **El concepto y la validez del derecho**. Pág. 22.

⁴ **Ibid.** Pág. 23.

normativas de comportamiento”.⁵

Refiriéndose al concepto de Derecho, Leonel Armando López Mayorga señala que: “el Derecho es inherente a la persona misma, debido a que en las relaciones de propiedad existentes cada cual instintivamente protege lo suyo, porque sabe que tiene derecho de mantenerla. Asimismo respeta de alguna manera la propiedad ajena, norma jurídica que nace con el apareamiento de la propiedad privada y la división de la sociedad”.⁶ En este contexto, cabría preguntarse, ¿Si el Derecho es la norma, como es que el Derecho es inherente a la persona? En la dinámica misma de la norma, ésta señala aquellos espacios en donde el individuo es libre en forma absoluta. Como ejemplo se puede señalar que si es propietario de un bien inmueble, posee la absoluta libertad de hacer con él lo que considere, siempre y cuando se circunscriba a la ley. De esa misma manera, el Derecho establece límites a la libertad del individuo; como ejemplo se puede señalar que el individuo debe respetar la libertad del otro y viceversa.

Para concluir de citar importantes definiciones cabe citar las siguientes. Recaséns Siches, señala que el Derecho es: “un conjunto de normas elaboradas por los hombres, bajo el estímulo de determinadas necesidades sentidas en su vida social, y con el propósito de satisfacer esas necesidades en su existencia colectiva, de acuerdo con unos específicos valores. Por otro lado, Díez Picazo define: El Derecho es un orden de convivencia humana en el mundo, inspirado en unos criterios de justicia. Este orden, que presupone también la solución de los conflictos de intereses que dicha convivencia

⁵ **ibid.** Pág. 24.

⁶ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 23.

determina y la organización estable de unos medios para llegar a tales soluciones, se encuentra constituido por un sistema de principios de normas a los cuales se han de solucionar los conflictos que puede suscitar. Y en referencia al bien común, Miguel Reale comparte que el Derecho: Es una realización ordenada y garantizada del bien común en una estructura tridimensional bilateral atributiva. O, en forma analítica que el Derecho es la ordenación heterónoma, coercible y bilateral atributiva de las relaciones de convivencia según una integración normativa de hechos y valores”.⁷

Resaltando la definición de Derecho, como presupuesto para el desarrollo de la presente investigación y teniendo como base los criterios expresados por la doctrina, cabe señalar que el Derecho es el punto de partida para el establecimiento de las relaciones sociales. En el momento en que dos o más individuos inician una relación, en ese momento la norma aparece, ya sea implícita o expresamente. Esa norma señala los espacios en que el individuo puede o debe desenvolverse libremente y de la misma manera señala los límites de esa libertad. En el principio, la libertad y los límites a esa libertad eran concebidos en forma natural hasta el momento en que el Estado es erigido como el instrumento principal para garantizar la armonía entre los diferentes grupos sociales, estableciendo la norma en forma expresa y con esta aparece el Derecho.

En ese sentido, el Derecho es la norma pero asimismo se le puede concebir como la libertad en cuanto le permite al individuo exigir respeto a su persona y al medio que le

⁷ **Ibid.** Pág. 24.



pertenece y le rodea. De esa manera el Derecho se convierte en garantía para el bien común de las personas, de donde se derivan principios que guían la promulgación de la norma y la observación a la aplicación de la misma con el espíritu de garantizar la libertad del individuo así como el respeto a la norma. Así, es como al Derecho no se le puede definir como la norma en el sentido estricto, dado que aquel contiene a esta, así como al concepto de libertad en una interacción constante. Asumiendo estos supuestos se puede definir, como criterio central que se comparte en este trabajo, que el Derecho es el conjunto de normas, principios y libertades cuyo objeto es garantizar la interacción armoniosa entre las personas y entre éstas y el Estado.

1.2. El derecho laboral

Para una comprensión profunda del concepto y definición del derecho laboral, es indispensable ubicarlo en el contexto de las luchas que los trabajadores, como clase que surge con el apareamiento del capitalismo, libraron contra la explotación abusiva a que eran sometidos por sus patronos.

Muy concretamente, se puede decir que la Revolución Industrial (1760), que trae consigo la aparición de la máquina y de la producción en serie, incide en un nivel desmedido de explotación lo que provocó el apareamiento de movimientos sociales que denunciaban los abusos de las empresas industriales en detrimento de los trabajadores con relación a salarios bajos y tareas extenuantes; lo que más se enfatizaba en ese entonces era lo referente a la contratación de mujeres y de menores



con salarios mucho más baratos.

Era de esperar que, por la dimensión de tales movimientos sociales, el Estado se viera obligado a desarrollar políticas de control de tales movimientos; lo que resultó en la promulgación de normas, que en su inicio protegían a los menores y mujeres desembocando en la protección del trabajo en general. Es aquí donde el Estado inicia su intervención para limitar la relación entre el fuerte y el débil. Según la mayoría de autores en materia laboral, esto marca el aparecimiento del derecho del trabajo como disciplina independiente y autónoma. Según De la Cueva: “el Estado debe intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares”.⁸

Al trascurrir el tiempo y alimentado por todas las doctrinas sociales, el derecho laboral adquirió su propia fisonomía, adquiriendo características propias como el ser tutelar de los interés de los trabajadores. Se podría decir que su fisonomía y características se derivan del “requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida”.⁹ Una fisonomía que termina enmarcándose en la “finalidad suprema de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectabilidad del individuo”.¹⁰

Entonces, se puede entender que el derecho laboral surge como un Derecho protector

⁸ Cavazos Flores, Baltazar. **40 lecciones de derecho laboral**. Pág. 27.

⁹ **Ibid.**

¹⁰ **Ibid.**

de la clase trabajadora, haciendo suyo el propósito de reivindicar los derechos mínimos inherentes a la persona humana. “El Derecho del trabajo, en este sentido, históricamente no ha sido otra cosa que una limitación del Derecho de propiedad del empresario en sus manifestaciones más negativas para el trabajador, restando poder de dirección al empresario y garantizando a aquél un salario, pero respetando en todo caso la titularidad empresarial sobre los medios de producción y sobre los resultados, positivos y negativos, del trabajo realizado”.¹¹

Tomando en cuenta los elementos históricos y doctrinarios expuestos, se puede inducir que el derecho del trabajo es: “el conjunto de principios y de normas típicas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena”.¹² En una forma más ampliada, el autor César Landelino Franco López define al derecho laboral como: “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.¹³

1.3. Principios del derecho laboral

Primeramente, se debe tener presente que el derecho del trabajo, como disciplina

¹¹ Albiol Montesinos, Iganacio y Luis Miguel Campos Ruiz, Juan López Gandía y Tomás Sala Franco. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 21.

¹² **Ibid.**

¹³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

independiente y autónoma cuenta con sus propios principios, y estos establecen los parámetros o límites dentro de los cuales los sujetos deben desenvolverse en el sentido de hacer prevalecer la justicia social. En este sentido, también se debe considerar que los principios constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales en forma especial, en relación a las otras ramas del Derecho. De esta manera, los principios instrumentan, directamente, soluciones que sirven para establecer sanciones así como para interpretar la norma y para resolver casos concretos.

En lo que concierne al derecho del trabajo en Guatemala, los principios se pueden clasificar en principios constitucionales, principios contenidos en el Código de Trabajo, y los principios establecidos por la doctrina. Es obvio considerar que los principios constitucionales y los contenidos en el Código de Trabajo se encuentran en la doctrina en general, en cuanto que ésta es la fuente que inspiró la legislación laboral guatemalteca.

1.3.1. Principios constitucionales del derecho del trabajo en Guatemala

Para hablar de los principios del derecho del trabajo en Guatemala, debe partirse de los principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala que inspiran e instrumentan la legislación laboral guatemalteca. En ese sentido, éstos principios están subsumidos en la sección octava de la Constitución Política, en lo que respecta a la relación laboral en general y en la sección novena en lo que respecta a la relación laboral entre el Estado y sus empleados.



Hay que tener claro, que dentro de dicha normativa constitucional se encuentran dichos principios; lo que significa que estos están subsumidos dentro de tal normativa. Así es como se puede hacer mención el derecho al trabajo como principio, en cuanto que señala que el acceso al trabajo no se le puede negar a nadie y en tal sentido establece la obligación del Estado de proporcionar trabajo, interpretando este principio en forma literal y estricta.

Asimismo, se puede hacer mención el Artículo 102 que establece los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; este principio contiene el principio de garantías mínimas que se encuentra contenido en la doctrina que instrumenta del derecho del trabajo.

Haciendo una breve enumeración de algunos principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, se puede hacer mención los siguientes:

- El principio de libertad de elección de trabajo;

- El principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

- El principio de inembargabilidad del salario;

- El principio de tutelaridad;



- El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales;
- El principio de in dubio pro operario.

Hay que tener presente que en este apartado no se hacen mención aquellos principios del Derecho de carácter general, ya que el interés es el de señalar aquellos principios propios de la materia.

1.3.2. Principios contenidos en el Decreto 1441, Código de Trabajo

El Código de Trabajo, en sus considerandos así como a lo largo de su articulado, establece ciertos principios que guían e inspiran el derecho laboral guatemalteco, reflejando los principios contenidos tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala así como la doctrina en general.

Entre los principios contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, se encuentran los siguientes:

- Principio tutelar: Literalmente, en la literal a) del cuarto considerando, el Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. (sic.)

- Principio de garantías mínimas: De la misma manera que el principio anterior, el Código de Trabajo, en la literal b) establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.
- Principio que establece que el derecho del trabajo es necesario e imperativo: Contenido en la literal c) del cuarto considerando, señala que el derecho de trabajo es un derecho de aplicación forzosa en relación a las prestaciones mínimas que concede la ley, y que en función de proteger a la parte más débil es de carácter necesario su aplicación.
- Principio de objetividad y realismo del derecho del trabajo: Contenido en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo señala como imperativo ubicar al individuo en el contexto de su realidad social, como condición para resolver los casos concretos que se presenten, enfocando la condición económica de las partes.
- Principio que ubica al derecho del trabajo como una rama del derecho público: Señala que en la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado cede ante el interés social o colectivo.

- Principio que establece al derecho del trabajo como un Derecho hondamente democrático: Parte de que el derecho del trabajo se orienta, en lo fundamental, a dignificar económica y moralmente a los trabajadores, quienes constituyen la gran mayoría de la población.

1.3.3. Principios establecidos por la doctrina del derecho laboral

Los principios que rigen el derecho del trabajo en Guatemala, como parte del derecho del trabajo en general, son el reflejo de aquellos principios contenidos en este último. No se puede concebir al derecho del trabajo en Guatemala, aislado de los demás sistemas jurídicos así como del Derecho en el contexto internacional. En ese sentido, solo cabe señalar algunos principios que no han sido señalados y que de alguna forma son expresados a lo largo del Código de Trabajo así como en la práctica jurídica laboral.

- Principio protectorio: Este no es más que el principio tutelar, el cual es aplicable el criterio que señala que la norma debe tomar en cuenta la igualdad jurídica entre las partes.
- Principio de in dubio pro operario: Actúa señalando al juez o al intérprete que para elegir entre los varios sentidos posibles de la norma, se elige el sentido más favorable al trabajador.



- Principio de la norma más favorable al trabajador: Este se refiere cuando existen dos normas que rigen el mismo caso, en donde se aplica la norma más favorable al trabajador.

- Principio de la condición más beneficiosa: En relación a una situación anterior que es beneficiosa, se le debe respetar.

- Principio de Irrenunciabilidad: El trabajador no puede renunciar a los derechos estipulados por la constitución y la ley.

- Principio de continuidad: Todo contrato de trabajo es de tracto sucesivo. Este principio es básico para favorecer al trabajador en la conservación del empleo, así mismo establece la preferencia por los contratos de duración indefinida, establece criterio para el mantenimiento del contrato y la penalización cuando se dé el despido sin causa.

- Principio de la primacía de la realidad: A partir de este principio, las estipulaciones contractuales por escrito no tienen más que un valor de presunción, que cae ante la prueba de los hechos.

- Principio de buena fe.

Se podrían mencionar otros principios, pero los mencionados, en opinión del autor, son



los que por su importancia para la presente investigación merecen ser señalados.

1.4. Finalidad del derecho laboral

Al igual que las otras disciplinas del Derecho, el derecho laboral cuenta con su propia finalidad. Esta finalidad es parte de las características del derecho laboral y establece el rumbo por el cual ésta disciplina debe dirigirse en la aplicación de su normativa. Con esto en mente, se debe interpretar los fines del derecho laboral y tenerlos presentes en la aplicación a los casos concretos.

Inicialmente, debe tenerse presente que el derecho laboral es producto, como lo dice Cavazos Flores: del “requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida”.¹⁴ O sea que su finalidad se desprende de la necesidad misma que los trabajadores tenían y tienen de ser protegidos ante o contra los abusos de sus patronos. En otras palabras, la finalidad del derecho laboral es el producto histórico de las luchas de los trabajadores por alcanzar un trato justo y digno en su relación con sus patronos.

En ese sentido se puede señalar que: “la finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectabilidad del individuo”.¹⁵ Como se puede observar, su

¹⁴ Cavazos. *Op. Cit.* Pág. 27.

¹⁵ *Ibid.*

finalidad caracteriza al derecho laboral como un Derecho protector de los trabajadores.

Para ser objetivos en la apreciación de la finalidad del derecho laboral, cabe señalar que sus fines son variados y múltiples en cuanto que van “desde la tutela al trabajador, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico sociales.”¹⁶ En este sentido, Cavazos señala entre los diferentes autores se encuentran dos tendencias: las que sostienen que el fin esencial es normativo y otra que sostiene que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores. En este sentido, este autor hace la siguiente clasificación: “fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Cavazos continua: El fin sustancial individual tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo”.¹⁷

Tomando el criterio de Vazquez Vialard, la finalidad del derecho laboral consiste en

¹⁶ **ibid.** Pág. 28.

¹⁷ **ibid.**



proteger a la parte más débil, con el objeto de equilibrar la relación laboral. En ese sentido y “de acuerdo con su finalidad, (el derecho del trabajo) se convierte en un Derecho especial, en el que no son aplicables sin más las normas básicas de la teoría general y de otras ramas del Derecho (del civil en particular). En cada caso, debe comprobarse que la aplicación de ellas al ámbito de las relaciones laborales, no está en pugna con el principio primordial del derecho del trabajo, que es la protección del trabajador como parte más débil de la relación”.¹⁸

Tomando en cuenta las opiniones doctrinarias señaladas, se considera que si bien es cierto que la finalidad principal del derecho laboral es la protección de los trabajadores en su relación con los patronos, hay que tener en cuenta que la finalidad general del Derecho es establecer armonía entre los individuos, lo que nos indica que el fin último del derecho del trabajo es establecer el equilibrio entre trabajadores y patronos, donde el fin de protección a la parte más débil se ubica como pilar en el conjunto de fines. En ese sentido se comparte la opinión de Cavazos Flores.

1.5. Función esencial del derecho laboral

Partiendo del hecho que el derecho del trabajo surgió como producto de la situación de injusticia que vivían los trabajadores, el derecho laboral viene a asumir la difícil función de compensar las desigualdades que existen entre trabajador y patrón. Citando al autor Alemán Páez: El derecho del trabajo “se formó para compensar las desigualdades

¹⁸ Vazquez Vialard, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 10.



existentes entre ambas partes de la relación de trabajo”.¹⁹

No se debe interpretar que el derecho del trabajo pretenda la compensación de las desigualdades económicas equilibrando la riqueza de los trabajadores con las de sus patrones; esta sería una vulgar interpretación de tal función. En sí, la compensación de la desigualdad se da en el contexto jurídico; donde el trabajador goza de determinados derechos que lo protegen de un posible trato abusivo por parte de su patrón. Por otro lado, la función se puede concebir como la imposición de un cauce jurídico al conflicto que nazca de la relación laboral para evitar su exacerbación que pueda poner en peligro la estabilidad social. En este sentido, se puede tener en cuenta que la función tuitiva del derecho del trabajo es con el sentido de establecer un determinado orden jurídico así como garantizar la integración de ambas partes al orden social y jurídico.

En el contexto de dicha función, el derecho del trabajo se distingue de las demás disciplinas porque utiliza mecanismos especiales para garantizar el equilibrio entre el patrón y el trabajador para compensar la desigualdad estructural que existe entre ambos. Entre dichos mecanismos, se puede mencionar la fijación de condiciones mínimas de trabajo, y el reconocimiento de los derechos de organización y actuación colectiva de los trabajadores y otros.

¹⁹ Alemán Páez, Francisco y Juan Jiménez García, Julio J. Vega López. **Colección: Manuales docentes de relaciones laborales No 3 – derecho del trabajo I.** Pág. 48.

1.6. El trabajador y el patrono

Con el ánimo de entender más claramente los elementos que componen la relación trabajador-patrón, se define los conceptos de trabajador y patrono en el contexto de los factores que objetivamente motivan a cada uno de ellos a entablar dicha relación. De esa manera se definen los siguientes conceptos:

1.6.1. Trabajo

Para entender la dimensión de la relación trabajador-patrón, es menester tener claro el concepto de trabajo, ya que a partir de este se puede analizar a cada uno de los sujetos de dicha relación.

Partiendo de la definición de Carlos Marx, el trabajo se concibe como: “un proceso entre el hombre y la naturaleza. Un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

Marx concibe el trabajo como una facultad exclusiva del hombre... La producción es, la actividad vital, la vida productiva misma que se presenta a los hombres como un medio de satisfacer la necesidad de conservación de la especie”.²⁰

²⁰ <http://www.monografias.com/trabajos30/trabajo-en-marx/trabajo-en-marx.shtml>. **El trabajo en Marx.** (Guatemala, 20 de octubre de 2013).

En el mundo de las relaciones comerciales, el trabajo como productor de bienes materiales es la principal fuente de mercancías; siendo este factor la principal causa que transforma al trabajo en mercancía, en cuanto que es fuente creadora de valor. Se puede decir que es una mercancía por la cual se obtienen otras mercancías. En este contexto, quien posee la mercancía trabajo debe querer venderla y aquí es donde se ubica el poseedor de esta mercancía y se le conceptualiza como trabajador u obrero.

1.6.2. Trabajador

Comúnmente, trabajador se ha definido como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se debe tener en cuenta que trabajo es toda actividad humana física o intelectual que se desarrolla en el contexto de la producción o intercambio de bienes y que produce un excedente que es apropiado por el patrón o el titular de los bienes producidos; que en algunos casos puede ser el mismo trabajador.

Partiendo de la definición de trabajo, el trabajador es el propietario de la tan valiosa mercancía llamada trabajo. Se le denomina valiosa mercancía, porque a través del trabajo se crean bienes materiales que se ponen en el mercado y producen una mayor riqueza. Habiéndose convertido en mercancía, el trabajo se convierte en la principal fuente de ingresos para el trabajador, quien con ese ingreso logra satisfacer sus necesidades personales.

Según el Artículo 3 del Código de Trabajo de Guatemala: "Trabajador es toda persona



individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se puede observar que esta definición no se sale del cuadro conceptual establecido anteriormente y que lleva implícitos los elementos que motivan al individuo a vender su fuerza de trabajo, a pesar que no hace explícito el elemento de la contraprestación, o sea el salario o sueldo.

1.6.3. Patrono

Como quedó establecido en la definición de trabajo, patrono es aquella persona física o jurídica que compra la fuerza de trabajo al trabajador. El principal motivo que incentiva al patrono comprar tal fuerza de trabajo es la producción de riqueza excedente que produce el trabajador con su trabajo.

Hay que considerar, que existe otro tipo de personas que contratan la fuerza de trabajo, o sea trabajadores, no con el fin de crear riqueza; aquí se puede hacer mención el Estado o instituciones públicas, quienes deben contratar personal para poder proporcionar los servicios que por ley están obligados.

También, se puede definir a patrón, como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Además se puede hacer mención la definición contenida en el Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala que establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.



1.7. El Estado como entidad patronal dentro de la relación laboral

Al igual que las relaciones que establece el sector privado con sus trabajadores, el sector público lo hace también. La diferencia diametral que se puede hacer mención, es que la legislación que regula las relaciones de cada sector es diferente. Hay que tener presente que a diferencia del sector privado, el sector público no pretende crear riqueza del trabajo del trabajador e hipotéticamente se puede decir que el excedente de riqueza creado por los trabajadores del sector público es reintegrado al trabajador por medio de los servicios públicos.

En el contexto de la relación Estado y sus trabajadores, existe una legislación que estrictamente vigila esta relación. Teóricamente, se puede decir que en el marco del estado de Derecho no existe margen para que el Estado como patrono, personalizado en la figura del funcionario público, abuse de sus empleados. Para ello, la legislación mencionada se encarga de regular dichas relaciones; estableciendo para ello modelos sobre los cuales se debe erigir dicha relación.

El problema que se presenta en el contexto de esta relación es cuando se da el abuso de poder por parte de los funcionarios y seguidamente los niveles de impunidad que permiten que el funcionario abuse de los empleados o subalternos sin ser sancionados adecuadamente.



1.8. Regulación legal

Cuando se habla de la regulación legal en lo referente al derecho laboral, se puede mencionar que en Guatemala se cuenta con una serie de instrumentos que señalan o establecen las modalidades en que se deben erigir las relaciones laborales concernientes al derecho del trabajo.

De esta manera se puede hacer mención, inicialmente, que la constitución establece aquellos principios que guían la relación laboral en el sector privado así como en el sector público. Además, se cuenta con el Código de Trabajo como instrumento principal que regula las relaciones laborales en el sector privado, lo que no exime el uso de otros instrumentos en forma supletoria. De igual manera, se cuenta con los convenios o resoluciones producidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales son de aplicación obligatoria y considerados en la cúspide de la pirámide legislativa cuando establecen beneficios para el trabajador superiores a los establecidos en otros instrumentos, incluyendo la Constitución Política de la República de Guatemala. En lo que respecta a los trabajadores del Estado, se cuenta con la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, así como la Ley de Servicio Civil y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado como principales leyes, sin quitar el valor que tienen otros decretos. Estos instrumentos legales regulan lo concerniente a la contratación, prestaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores y el Estado en el contexto de la relación laboral.



CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral

Para poder comprender objetivamente el tema de la presente investigación, es necesario tener un acercamiento sobre los conceptos y definiciones del proceso en general y del proceso laboral en particular. Teniendo estos elementos teóricos como base, se podrá arribar a una interpretación objetiva del contexto sobre el cual se da el fenómeno analizado; de esta manera, se procede a definir derecho procesal laboral como preámbulo a conocer aquellas definiciones centrales que interesan al tema.

Primeramente, es de imprescindible importancia que se conciba al derecho procesal laboral como una rama de las ciencias jurídicas. De esa manera lo define el autor Rafael Tena Suck cuando plantea que: Al “derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral”.²¹

Por otro lado, el señor Alberto Trueba Urbinalo lo define como: “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”.²² En este sentido, el autor de esta definición

²¹ Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 15.

²² **Ibid.**



hace énfasis en la función social del derecho del trabajo, aplicada o realizada a través del impulso del proceso laboral. Hay que acordarse, que el derecho procesal laboral es la parte adjetiva del derecho laboral.

Resaltando la labor jurisdiccional, el autor Armando Porras y López identifica al derecho procesal Laboral como: “aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”.²³

Como se ha visto en las definiciones anteriores, la mayoría de autores ubican al derecho procesal del trabajo como parte de la ciencia jurídica y como la actividad jurisdiccional del Estado en donde se dictan las reglas que regulan la litis o confrontación entre las partes, derivada de las relaciones laborales. En este sentido el autor Raúl Antonio Chicas Hernández define al derecho procesal del trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.²⁴ En este sentido y sin descalificar la validez de las diferentes definiciones, se considera que la definición de Chicas Hernández contiene los elementos esenciales que caracterizan al derecho procesal del trabajo.

²³ **ibid.** Pág. 15.

²⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** Pág. 38.

2.1. Definición de proceso

Concibiendo el proceso como una serie de actos previamente determinados y regulados jurídicamente para resolver las pretensiones de las partes que han promovido la intervención jurisdiccional del Estado, el proceso es el elemento medular del derecho procesal del trabajo. En ese sentido, estar claro de su definición es imprescindible para comprender los resultados de la intervención jurisdiccional para resolver las controversias nacidas de la relación laboral. Con el espíritu de ampliar la definición establecida, se hacen mención algunos criterios más.

El autor Rafael Tena se refiere al proceso como: “una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. Continúa Rafael Tena: “El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte”.²⁵

Piero Calamandrei indica que: “Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional. Y Jaime Guasp define al proceso como: una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello”.²⁶

²⁵ Tena Suck, **Op. Cit.** Pág. 13.

²⁶ **Ibid.** Pág. 14.



De las definiciones establecidas, se puede advertir que dichos autores coinciden en que el proceso es una serie de actos; de igual manera coinciden en señalar que dichos actos son parte de la intervención de los órganos jurisdiccionales organizados por el Estado para resolver aquellos conflictos derivados de las relaciones sociales y específicamente, derivados de las relaciones laborales.

En el contexto del análisis formal del proceso, la doctrina contemporánea, como lo señala Piero Calamandrei, “distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso”.²⁷

Teniendo claro la definición de proceso así como de procedimiento y la diferencia sustancial de dichas definiciones, se puede entrar al análisis de las clases de procesos, tema que se tratará a continuación.

2.2. Clases de procesos

Atendiendo a la materia laboral, la clasificación de procesos que se establecerá a continuación, no incluirá aquellos procesos de carácter civil y penal. No se puede dejar de lado mencionar dichos procesos, ya que antes que nada se debe estar claro que

²⁷ **Ibid.**

estos también son procesos, aunque con un carácter general en donde los procesos que estudiaremos también tienen una relación muy cercana con aquellos. En síntesis se podría decir que los procesos penales, civiles y laborales son, análogamente, el género y los procesos que a continuación se mencionarán son la especie.

2.2.1. Procesos de declaración

Antes que nada, debe mencionarse que los procesos atienden a los intereses implícitos y expresos inherentes a las pretensiones de las partes; o sea que la característica esencial de cada uno de los procesos en particular es determinada por la pretensión. De esa manera, los procedimientos propios del tal proceso corresponderán a las pretensiones de los actores.

Con base a lo anterior, los procesos de declaración se circunscribirán a conocer de la pretensión y a declarar la existencia o no de un derecho, lo que puede derivar en la satisfacción de pretensiones concretas que a continuación se explican.

- Pretensiones mero declarativas (o declarativas puras): Según el autor Mauro Chacón Corado, las pretensiones mero declarativas son aquellas donde “la pretensión se satisface con la mera declaración de la existencia (positiva) o inexistencia (negativa) de una relación jurídica ya existente, la declaración del órgano jurisdiccional, la sentencia, agota su fuerza con la declaración, no necesitándose ejecución posterior”.²⁸

²⁸ Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 131.

Se puede observar que en este tipo de procesos, la declaración es suficiente para las partes para ver realizadas las expectativas con que pusieron en marcha el proceso. Después de dicha declaración, ya no caben más actuaciones.

- Pretensiones constitutivas: A diferencia de las pretensiones mero declarativas, las pretensiones constitutivas son dirigida “a obtener la creación, modificación o extinción de una relación jurídica, esto es, a obtener un cambio sobre una situación existente”.²⁹ Aquí, la pretensión no se satisface con la mera declaración del derecho sino necesita, para su satisfacción, el cambio de una situación concreta, como quedó expresado anteriormente.

- Pretensiones declarativas de condena: En este tipo de pretensiones se pretende que el demandado cumpla con una prestación concreta. Según palabras de Mauro Chacón Corado: “Lo que se pide al órgano jurisdiccional es una declaración de la que arranque el derecho a obtener una prestación del demandado. La pretensión no se satisface sólo con la declaración, sino que es precisa una actuación posterior que haga coincidir el ser con el deber ser; esa actuación posterior puede realizarse voluntariamente por el condenado, y estamos ante el cumplimiento, y en el caso de incumplimiento aparece la ejecución forzosa.”³⁰

Hay que tener presente que los procesos mencionados se pueden integran dentro de un mismo proceso, donde lo declarativo, constitutivo y la condena se convierten en

²⁹ *Ibid.* Pág. 132.

³⁰ *Ibid.* Pág. 133.

partes integrantes del proceso. En otras palabras, en general se puede decir que son procesos que están en una interrelación constante de donde para que se dé uno, los otros deben tomar lugar.

2.2.2. Proceso cautelar

El proceso cautelar, en palabras de Guasp (citado por Mauro Chacón) es: “aquel que tiene por objeto facilitar otro proceso principal garantizando la eficacia de sus resultados”.³¹ Poniéndolo de otra manera, el proceso cautelar tiene la función de garantizar que el proceso de conocimiento o ejecución llegue a su término, en tanto que estos procesos por si solos no pueden garantizar el cumplimiento de la pretensión (si ésta es dada con lugar), ya que necesitan, por su propia naturaleza de sucesión de actos, periodos de tiempo relativamente largos para su realización.

Haciendo referencia a la cita que J. Ramiro Podetti hace en su Tratado de las Medidas Cautelares donde indica que: “Pueden surgir hechos y circunstancias, crearse situaciones –dice Diana- que pongan en peligro la plena y efectiva actuación del derecho. La acción asegurativa se endereza a hacer remover por el Estado tales hechos, a garantía del temor o del peligro del cual es amenazada la plena satisfacción del derecho y a crear un estado de derecho y de hecho actual, que evite el futuro daño”.³² Se hace patente que las medidas cautelares juegan el rol consistente en garantizar la aplicación de la justicia, cuando es dada con lugar la pretensión del

³¹ **Ibid.** Pág. 136.

³² Podetti, J. Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral, tomo IV, tratado de las medidas cautelares.** Pág. 16.

demandante.

En el contexto del proceso ordinario laboral guatemalteco, según el Artículo 332 del código de trabajo, en su último párrafo, se establece que las medidas precautorias, pueden solicitarse, acreditando la necesidad de tales medidas. Esta estipulación se entiende que si las medidas precautorias no se justifican, el juzgador no debe darlas con lugar; aspecto que limita la actuación del demandante para garantizar que el demandado cumpla con las prestaciones solicitadas si el juzgador falla a favor de ellas. Aquí, surge la pregunta: ¿A qué se debe tal limitante? En el proceso civil, el demandante tiene la amplia libertad de interponer la solicitud de que se impongan las medidas cautelares; solicitud que el juez, ordinariamente, satisface en tanto que estas garantizan, como ya fue explicado, el buen curso del proceso.

2.2.3. Proceso de ejecución

El proceso de ejecución es el proceso por medio del cual se materializa la pretensión del demandante dada con lugar en un proceso declarativo de condena o por algún documento legal donde se establece el derecho. Según Mauro Chacón Corado: “La segunda subfunción de la jurisdicción es promover la ejecución de lo juzgado y para ello surge el proceso de ejecución. Su existencia y regulación va a variar en los distintos tipos de procesos, pero en principio puede definirse como aquel en el que se realiza por el tribunal una conducta física productora de un cambio real en el mundo exterior para

acomodarlo a lo establecido”.³³

Siendo más taxativo, Hugo Alsina, refiriéndose a la acción ejecutiva, señala: “Tiene ella por objeto obtener el cumplimiento, mediante el auxilio de la fuerza pública, de una obligación impuesta en la sentencia de condena (ejecución de sentencia), o reconocida por el mismo obligado en un título que la ley presume legítimo (juicio ejecutivo). La acción llamase entonces ejecutiva, por oposición a la declarativa y de condena, que son de conocimiento, y su examen corresponde a la teoría de la ejecución”.³⁴ Este autor, además, caracteriza el proceso ejecutivo, por su contenido, como un proceso económico,³⁵ señalando que es un proceso ulterior de la acción que exige correspondencia con la acción de condena; o sea que, en este sentido, se desarrollan dos procesos, en donde el proceso de ejecución es el que garantiza la realización de la pretensión, objeto de la demanda.³⁶ En el mismo contexto temático, Mauro Chacón entiende que “la sentencia cierra la parte del proceso que puede denominarse <<declarativa>> pero, también se sabe que aquél no concluye sino con la realización de lo dispuesto en la resolución judicial o en un equivalente judicial (regularmente los títulos extrajudiciales), lo que implica una fase más, que es la ejecución”.³⁷

Se puede observar, que los diferentes autores citados, coinciden en señalar el rol que el proceso de ejecución juega en el contexto del desarrollo de los procesos litigiosos, para

³³ Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. *Op. Cit.* Pág. 134.

³⁴ Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial.* Tomo I, Parte General. Pág. 361.

³⁵ *Ibid.* Pág. 589.

³⁶ Alsina, Hugo. *Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial.* Tomo II, Organización Judicial Jurisdicción y Competencia. Pág. 430.

³⁷ Chacón Corado, Mauro. *Procesos de ejecución.* Pág. 19.

satisfacer las pretensiones del demandante. Sin este proceso, la actuación jurisdiccional no lograría concretar lo establecido por las declaraciones judiciales que dan con lugar las posiciones del actor activo y que ordenan al demandado cumpla con las obligaciones establecidas.

2.2.3.1. Clases de ejecución

De las sentencias condenatorias que ordenan al demandado que satisfaga las pretensiones del demandante se derivan dos clases de ejecución, la voluntaria y la forzosa. La ejecución voluntaria, según palabras de Mauro Chacón: se da “cuando la parte vencida da cumplimiento a lo decidido en el fallo. Y forzosa, cuando corre a cargo del órgano judicial, que suele ser el mismo que ha resuelto el pleito. No obstante, creemos que si el obligado o deudor cumple voluntariamente, no se puede hablar de ejecución propiamente, puesto que no hubo necesidad de promover la actividad jurisdiccional, al haber acatado el ejecutado el mandato judicial, es decir, a lo que fue condenado en la sentencia respectiva. En realidad sólo puede haber ejecución forzada que se produce ante el incumplimiento del obligado”.³⁸

Es lógico pensar, que si el obligado cumple voluntariamente, formalmente no existe ejecución. Esta, es una institución derivada de la actividad jurisdiccional que se desarrolla para obligar el cumplimiento del mandato judicial; y si bien es cierto que en el contexto del Derecho Procesal Civil y Mercantil guatemalteco funciona sólo a petición

³⁸ *Ibid.* Pág. 20.

de parte, es una figura que no tiene sentido cuando el obligado cumple, de buena manera, la resolución condenatoria. En ese sentido, solo se puede hablar del proceso de ejecución cuando el obligado se resiste a cumplir con las obligaciones contraídas, ya sea que sean producto de resolución judicial o extrajudicial.

Aclarando, cuando se habla de resolución extrajudicial se está haciendo referencia a aquellas obligaciones contraídas a través de una relación contractual. En ese sentido se ubican dos tipos de obligaciones: las primeras, derivadas de resoluciones judiciales que establecen determinadas obligaciones por cumplir y las segundas son obligaciones que se originan de aquellos acuerdos de voluntades entre las partes en donde una de estas incumple con los acuerdos contraídos. En este sentido, el Código Procesal y Mercantil establece, en forma taxativa, dos diferentes procesos de carácter ejecutivo.

Juicio Ejecutivo: Este juicio es aquel proceso, según los Artículos del 329 al 335, que se inicia con la interposición de una demanda, dándole audiencia al ejecutado, quien tiene la oportunidad de oponerse e interponer excepciones. Este juicio promueve una sentencia, así como el embargo de bienes, salarios y cuentas bancarias. Dicha sentencia puede ser impugnada; además establece la posibilidad de recurrir al juicio ordinario, posteriormente, o sea que la sentencia que se dicta no adquiere la autoridad de cosa juzgada, dando lugar a que la resolución puede ser modificada.

Proceso ejecutivo en vía de Apremio: Con base en lo establecido en los Artículos del 295 al 326, se puede decir que, formalmente, este no es un juicio en cuanto que las



partes no comparecen para hacer valer sus posiciones. Este es un proceso, por medio del cual la sentencia se ejecuta, o en su caso, se ejecutan aquellos acuerdos establecidos en las relaciones contractuales establecidas entre las partes. En este sentido, por medio de este proceso, el demandado es obligado a cumplir con sus responsabilidades económicas a través del remate de lo embargado o la liquidación de las cuentas o salarios embargados.

Otras ejecuciones: Entre estas ejecuciones, el Código Procesal Civil y Mercantil establece las Ejecuciones Especiales que consisten en la ejecución de obligaciones de dar, de hacer, de escriturar y de no hacer. El mismo instrumento legislativo norma lo referente a la ejecución de sentencias nacionales y extranjeras; ampliándose, dicha normativa, a la ejecución colectiva. A pesar que dichos tipos de ejecución son de vital importancia en la normativa procesal, para el objeto de esta investigación es suficiente el mencionarlas y tener en cuenta que dicha normativa es parte de los Títulos III, IV y V del Libro Tercero del instrumento legislativo en mención.

2.2.3.2. El título ejecutivo

Inicialmente, puede considerarse al título ejecutivo como el mandamiento plasmado en documento que legitima al interesado en la promoción de hacer que la contraparte cumpla con sus obligaciones. Dicho mandamiento puede ser derivado de una sentencia judicial o de un acuerdo de voluntades producto de una relación contractual. En base a lo que estipula el Código Procesal Civil y Mercantil, existen un grupo

determinado de títulos ejecutivos y dependiendo de su procedencia y forma, así como del mandamiento implícito, depende si se realiza el proceso ejecutivo por la vía de apremio o por el juicio ejecutivo.

En lo que concierne a la vía de apremio, el código en mención en su artículo 294 establece que: "Procede la ejecución en vía de apremio cuando se pida en virtud de los siguientes títulos, siempre que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero, líquida y exigible". Se observa, que este proceso establece el procedimiento para que una determinada obligación económica se cumpla, y este proceso solo se puede legitimar a través de los títulos ejecutivos siguientes:

- Sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada;
- Laudo arbitral no pendiente de recurso de casación;
- Créditos hipotecarios;
- Bonos o cédulas hipotecarias y sus cupones;
- Créditos prendarios, ver la ley de garantías mobiliarias;
- Transacción celebrada en escritura pública;



- Convenio celebrado en el juicio.

Estos títulos, según el Artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil, pierden su fuerza ejecutiva a los cinco años, si la obligación es simple y a los diez años si hubiere prenda o hipoteca.

El proceso ejecutivo por la vía del juicio ejecutivo, según el artículo 327 del Código citado, procede “cuando se promueve en virtud de alguno de los siguientes títulos”:

- Los testimonios de las escrituras públicas;
- La confesión del deudor prestada judicialmente; así como la confesión ficta cuando hubiere principio de prueba por escrito;
- Documentos privados suscritos por el obligado o por su representante y reconocidos o que se tengan por reconocidos ante juez competente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 98 y 184; y los documentos privados con legalización notarial;
- Los testimonios de las actas de protocolación de protestos de documentos mercantiles y bancarios, o los propios documentos si no fuere legalmente necesario el protesto;
- Acta notarial en la que conste el saldo que existiere en contra del deudor, de acuerdo

con los libros de contabilidad llevados en forma legal;

- Las pólizas de seguros, de ahorros y de fianzas, y los títulos de capitalización, que sean expedidos por entidades legalmente autorizadas para operar en el país;
- Toda clase de documentos que por disposiciones especiales tengan fuerza ejecutiva.

Como ya se mencionó, estos títulos permiten promover procesos de ejecución que terminan en sentencia.

2.2.3.3. La acción ejecutiva

Concibiendo que la acción es la potestad que se tiene de instar a los órganos jurisdiccionales a actuar para hacer valer determinados derechos, la acción ejecutiva promueve la actuación de dichos órganos para obligar al cumplimiento de una resolución judicial o al cumplimiento de obligaciones contraídas a través de una relación contractual.

Según Eduardo Couture, la “acción ejecutiva es aquella en la cual se pide la efectividad coactiva de un derecho reconocido en una sentencia o en un título de ejecución”.³⁹ En este sentido, se encuentra la pretensión del ejecutante como base esencial de la acción y así hacerla efectiva. Hay que recordar que la acción, según palabras de Couture, “es

³⁹ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 81.



el poder jurídico de hacer valer la pretensión. Ese poder jurídico existe en el individuo, aun cuando la pretensión sea infundada”.⁴⁰ Haciendo eco a la posición de Couture sobre el concepto y clasificación de la acción, se debe hacer mención que, en este contexto, el o los términos de acción coinciden con los tipos de procesos que se promueven. En ese sentido Couture señala que tal coincidencia entre acciones y procesos pone al descubierto que se trata de una clasificación de procesos y no de acciones.

Siendo congruente con lo señalado, Couture hace prevalecer en la ordenación de las acciones el elemento de la forma procesal de los trámites, por lo que señala la siguiente clasificación: “a) acciones (procesos) de conocimiento, en que se procura tan sólo la declaración o determinación del derecho; b) acciones (procesos) de ejecución, en que se procura la efectividad de un derecho ya reconocido en una sentencia o en un título ejecutivo, con las medidas de coacción consiguientes; c) acciones (procesos) cautelares, en que se procura, en vía meramente preventiva y mediante un conocimiento preliminar, el aseguramiento de los bienes o de las situaciones de hecho que serán motivo de un proceso ulterior”.⁴¹

Reiterando, se debe tener presente que cuando se refiere a la acción ejecutiva, se está señalando el proceso ejecutivo. Parcialmente se comparte la opinión del señor Couture, en cuanto que se considera que se debe tener en cuenta que el concepto de acción se refiere, esencialmente, al derecho de la persona de promover la intervención

⁴⁰ *Ibid.* Pág. 72.

⁴¹ *Ibid.* Pág. 81.

de los órganos jurisdiccionales; de la intervención de estos, surge el proceso en sus diferentes modalidades y es en el proceso, en concreto, en donde las pretensiones se hacen valer. En este sentido, cuando se habla de acción ejecutiva, en lo concreto, se está hablado del proceso ejecutivo o procesos de ejecución.

2.2.3.4. El patrimonio ejecutable

Según Eduardo Couture: “El patrimonio ejecutable constituye el objeto de la ejecución. En último término, la ejecución consiste en transferir ciertos bienes, o su precio, del patrimonio del deudor al patrimonio del acreedor. Al deudor sólo le pertenece lo que sobra una vez pagadas sus deudas: bona non censetur nisi deducto aere alieno”.⁴² En otras palabras, el patrimonio ejecutable es el presupuesto que permite la ejecución forzada. Sin este, no existirían las condiciones objetivas que permitan la coerción sobre el obligado y en consecuencia la satisfacción de la prestación, objeto de la acción o proceso ejecutivo, no tendría lugar.

En forma clara, se debe concebir que el patrimonio ejecutable incluye todos aquellos bienes materiales del acreedor, de los cuales se deben excluir los bienes que, por derecho, son considerados inembargables. En este contexto, en el Artículo 306 del Código Procesal Civil y Mercantil se establece una lista de bienes que no pueden ser embargados, entre los cuales se encuentran la totalidad de salarios o sueldos y de honorarios, las pensiones alimenticias, los sepulcros o mausoleos y otros. Así mismo,

⁴² *Ibid.* Pág. 448.



en el Artículo 66 de la Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2013 establece que: “En ningún caso puede trabarse embargo sobre las asignaciones que amparan las partidas presupuestarias, depósitos, efectivo, valores y demás muebles e inmuebles del Estado”.

A pesar que en el Artículo señalado en el párrafo anterior se prohíbe el embargo, el mismo Artículo indica que: “Cuando el Estado deba pagar indemnizaciones y prestaciones u otras obligaciones que consten en sentencia firme, las Entidades de la Administración Central y Descentralizadas, quedan obligadas a solventar ante la instancia respectiva, con carácter urgente, el pago correspondiente con los créditos que le sean aprobados en su presupuesto, priorizando la utilización de los recursos propios de la entidad sentenciada”. Aquí se entiende que las entidades estatales están supuestas a cumplir con aquellas obligaciones derivadas de las sentencias; en otras palabras, no debe crearse la necesidad de entablar embargos y legislativamente no está establecido, dado que dichas entidades, por ley, deben cumplir por lo ordenado judicialmente.

De esta manera es como se entiende el patrimonio ejecutable, el cual solo es aplicable en las acciones de ejecución de los particulares, siempre y cuando no se incluyan aquellos bienes que la legislación prohíbe embargar.

2.3. Proceso laboral guatemalteco

El proceso laboral, en principio, debe considerarse que es parte del derecho procesal; en consecuencia, el proceso laboral tiene elementos comunes a todos los procesos y características propias que lo identifican como un proceso especial. En relación a los elementos comunes, debe tenerse en cuenta que el proceso es integrado por un conjunto de normas de carácter instrumental así como de un conjunto de procedimientos, que en el caso del proceso laboral, sirven para solucionar controversias individuales y colectivas surgidas en la relación entre patronos y trabajadores.

Si se concibe el proceso laboral como derecho procesal, se puede definir como: “el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁴³ Esta definición, implícitamente, concibe al derecho procesal como una disciplina autónoma, por lo que en él se integran principios, normas e instrumentos que le permiten actuar independientemente de otras disciplinas, a pesar que en casos muy concretos o especiales recurre a la normativa de otras disciplinas del Derecho, supletoriamente.

En relación al proceso laboral guatemalteco, puede decirse que la normativa que lo instrumenta procedimentalmente está contenida en el Código de Trabajo, el cual

⁴³ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 32.



además contiene la parte sustantiva que norma la relación entre el patrón y trabajador. Este código, en forma supletoria, se complementa con el Código Procesal Civil y Mercantil, ya que éste, cubre las lagunas que el Código de Trabajo tiene respecto al proceso. Por supuesto que no se pueden descartar otros instrumentos normativos, que también supletoriamente, complementan el proceso laboral guatemalteco.

En lo concreto, el proceso laboral guatemalteco está instrumentado en el Título undécimo del Código de Trabajo. Dicho título lo denomina procedimiento ordinario y establece en el Artículo 321 que tal procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y en el cual es indispensable la permanencia del juez durante la práctica de todas las diligencias de prueba. Además, el Artículo 323 señala: “que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandato judicial.” El Artículo 332 establece los requisitos que la demanda debe contener y en donde señala que las medidas precautorias se pueden solicitar, para lo cual se debe acreditar la necesidad de tales medidas.

Este, contiene un período conciliatorio, el cual se debe desarrollar en la primera parte de la primera audiencia del juicio. A falta de avenimiento entre las partes, según el Artículo 344, el juez procederá a recibir las pruebas ofrecidas. En breve, se puede señalar que el proceso laboral Guatemalteco, es un proceso oral que se desarrolla por medio de audiencias que introductoramente impulsa una fase conciliatoria, procediéndose, si no se da la conciliación, al procedimiento de coleccionar los medios de prueba; para lo cual se pueden utilizar un máximo de audiencias. Para concluir, el juez



puede proceder a utilizar un procedimiento especial que le permite coleccionar otras pruebas, que considere necesarias, para proveerse de mejor criterio para dictar sentencia; esta fase es opcional para el Juez y se denomina auto para mejor proveer, según el Artículo 360 del Código de Trabajo. Luego, se procede a dictar sentencia.

Como en todo proceso judicial, en este proceso se encuentran los incidentes. Estos son normados por el Artículo 362 del Código mencionado y supletoriamente se puede recurrir a la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 135.

A continuación se encuentran los Recursos. Entre estos, el más importante es el recurso de Apelación que permite impugnar las resoluciones (sentencias y autos) que ponen fin al juicio. Obviamente, se encuentran otros recursos, como el de revocatoria, de nulidad y de aclaración y ampliación.

Por último, se tiene la etapa de ejecución de la sentencia. Según el Artículo 425 del Código de Trabajo, el juez que dictó la sentencia en primera instancia debe ejecutarla. Así mismo, aquellas sentencias dictadas por los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales. No se entra en más detalles de la ejecución en el proceso laboral, dado que se tratará con mayor detalle, más adelante.

Se debe tener en cuenta que el proceso laboral guatemalteco, normado por el Código de Trabajo, no establece ningún procedimiento específico para atender las demandas

de trabajadores contra instituciones estatales; aspecto que debe considerarse como debilidad de la legislación laboral ya que, a pesar que se procede con el mismo procedimiento que se usa en las demandas de los trabajadores del sector empresarial privado, se da el problema procedimental en relación a la ejecución de las sentencias.

2.3.1. Principios del proceso laboral guatemalteco

Para ser concretos, en lo que respecta al derecho procesal laboral guatemalteco, se ubicarán aquellos principios de sumo interés para la presente investigación. Inicialmente, se debe partir de que “los principios fundamentales del proceso constituyen el conjunto de directrices en el que se basa la estructura jurídica del proceso, así como su desarrollo, e inspira el ordenamiento jurídico procesal de un Estado en un momento histórico o época determinada”.⁴⁴ En ese sentido, los principios que dirigen el proceso laboral guatemalteco son la base sobre la que se ha levantado toda la maquinaria procesal que interviene en los conflictos laborales y permite que el proceso se desarrolle con determinada dinámica. En ese marco, se puede interpretar ciertos avances que se han tenido en el proceso laboral guatemalteco, a pesar que aún siguen existiendo elementos o factores que obstaculizan un avance mucho más ágil en la aplicación de la justicia laboral.

Haciendo una breve enumeración de ciertos principios, podemos citar aquella lista de principios que Mario López Larrave nos legó y que aún son de aplicación. En esa lista

⁴⁴Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 18.

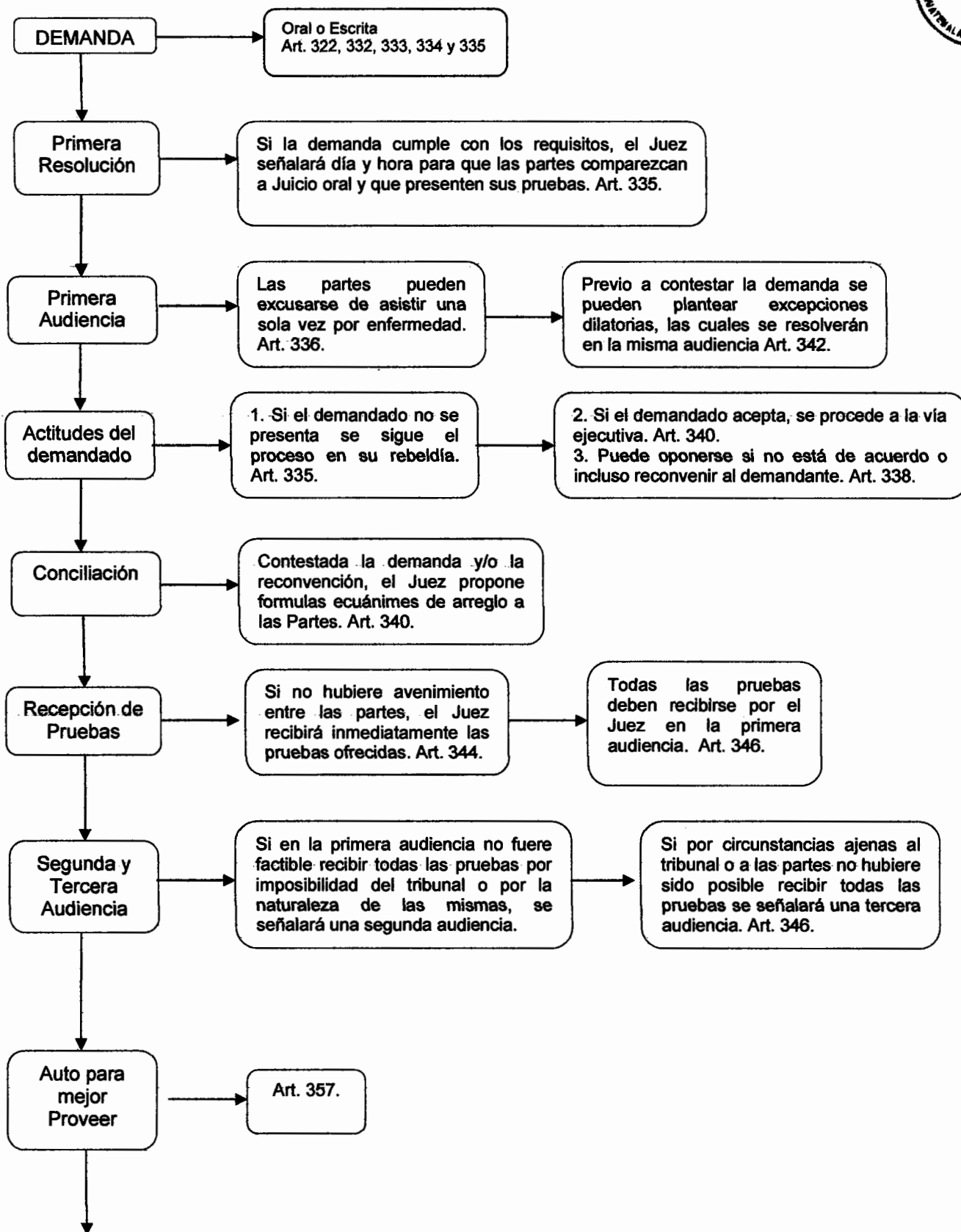
se encuentran: El principio de iniciativa procesal a cargo de las partes, de impulso procesal de oficio o inquisitivo, de aportación de la prueba por las partes, de congruencia, de inmediación, de oralidad, de concentración, de publicidad, de economía, de preclusión, de igualdad, de tutela, de sencillez, de lealtad o probidad, de flexibilidad en la apreciación de la prueba y de adquisición procesal.⁴⁵ Se debe tener en cuenta, que dentro de estos principios se incluyen ciertos principios que son comunes a otros procesos, como principios del derecho procesal civil, del proceso penal y comunes a todos los procesos.

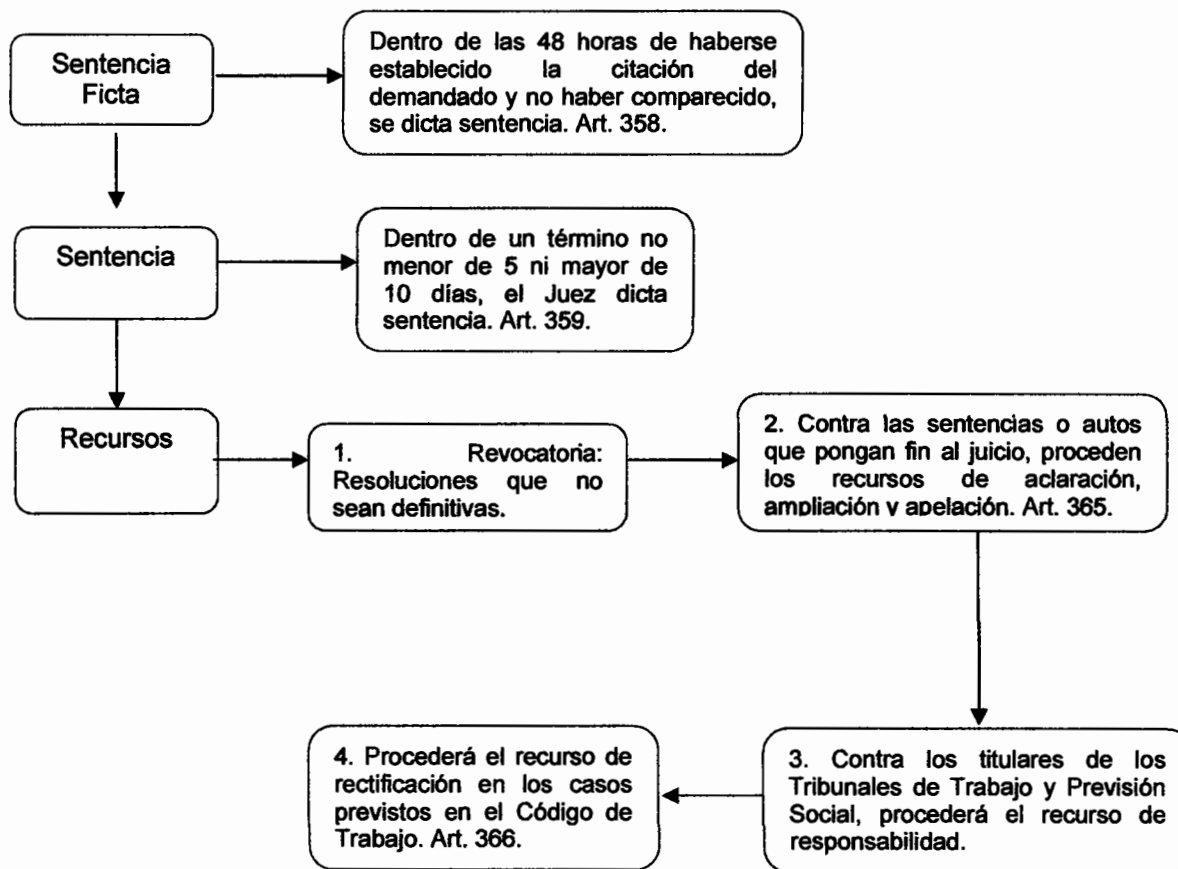
A pesar que todos estos principios son de suma importancia para garantizar un justo y debido proceso, se deben tener en cuenta que ciertos principios son los que garantizan la justicia en el proceso laboral, tomando en cuenta que uno de los fines del derecho laboral es el de compensar la desigualdad económica de las partes. En este sentido, se considera que los principios de inmediación, de oralidad, de tutela e impulso procesal de oficio, no solo caracterizan, muy específicamente, al proceso laboral, sino que garantizan que la desigualdad existente entre el patrón y trabajador, en el proceso, desaparezca, aunque no del todo.

2.3.2. Esquema del proceso laboral guatemalteco

El siguiente esquema corresponde a las fases que el Código de Trabajo estipula.

⁴⁵ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 29.





Fuente: <http://es.scribd.com/doc/73689055/Esquema-Del-Proceso-Ordinario-Laboral>. Esquema del proceso ordinario Laboral. (Guatemala, 23 de febrero de 2014).





CAPÍTULO III

3. Proceso cautelar

Considerando que el objeto de este capítulo es, esencialmente, entender con mayor profundidad el embargo, el tratamiento del proceso cautelar se alejará de las consideraciones del proceso como tal y se acercará a entender que el proceso cautelar está integrado por diversas medidas que hacen efectivo el fin del proceso y permiten que éste se materialice en el contexto de los procedimientos procesales.

Comúnmente, en el vocabulario procesal, se encuentra la expresión de medidas cautelares. Así es, como coloquialmente se conoce al proceso cautelar. Tales medidas se establecen para asegurar las pretensiones, si éstas se dan con lugar. Ese es el fin y el rol que juegan las medidas cautelares en los procesos, lo que conduce a deducir que así como se usan en las demandas de carácter civil, mercantil y penal, también juegan un papel muy importante para asegurar la ejecución de las sentencias en el proceso laboral.

El carácter del proceso cautelar o medidas cautelares es preventivo. En otras palabras, previendo posibles obstáculos para el cumplimiento de las sentencias derivadas de los procesos, las medidas cautelares aseguran tal cumplimiento. De esa manera, es como los diferentes sistemas jurídicos dan certeza jurídica a las resoluciones derivadas de los procesos litigiosos y así es como las medidas cautelares encuentran cabida en los



procesos penal, civil, mercantil y laboral; o sea en todos aquellos procesos contenciosos que sean motivados por pretensiones que solo se puede garantizar su realización a través del proceso cautelar.

En éste marco conceptual es donde se ubica el embargo, como medida cautelar y que a continuación se desarrollará suficientemente para entender su importancia y el rol que juega en la ejecución de las sentencias firmes en el proceso laboral.

3.1. El embargo de bienes

El embargo de bienes, es una medida cautelar que tiene por objeto el aseguramiento de la pretensión del demandante si en el proceso litigioso se da con lugar ésta. Obviamente, el embargo de bienes solo es factible en aquellos procesos donde la pretensión es de carácter económico; en consecuencia, si el obligado no cumple con la obligación adquirida por sentencia o por acuerdo extrajudicial, los bienes embargados pueden terminar rematados.

En dicho marco conceptual, el embargo de bienes como medida cautelar tiene un rol de suma importancia en los procesos litigiosos con pretensiones económicas o materiales. Esta medida ha garantizado el cumplimiento de obligaciones, y por ello su estudio es de suma importancia.

3.1.1. Consideraciones generales

El embargo, así como las demás medidas cautelares que suelen decretarse en los procesos de ejecución, según J. Ramiro Podetty: “Son típicamente medidas cautelares, por su objeto y la comunidad parcial de presupuestos y caracteres, constituyen un anticipo de la garantía jurisdiccional de la ejecución, cuando no se ha abierto el periodo contencioso y con él la posibilidad de defensa para el demandado, y por consiguiente son anteriores a la sentencia de remate que contiene la declaración jurisdiccional sobre la existencia del crédito”.⁴⁶ Su anticipación es una regla; ya que de esa manera se logran asegurar bienes que garantizarán el cumplimiento de las obligaciones o la satisfacción de las pretensiones del demandante.

Las medidas cautelares y en especial el embargo, tienen el carácter de provisorias y mudables, “pues cesan si se rechaza la ejecución y pueden modificarse en su naturaleza y extensión durante el desarrollo del proceso.”⁴⁷ En este orden de ideas, el Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 527, señala: “Podrá decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los Artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución”. En ese sentido, primeramente el embargo debe ser aceptado por el juzgador y luego debe ser suficiente, de manera que cubra la obligación del demandado y en su defecto, puede acudir a la solicitud de ampliar el embargo.

⁴⁶ Podetti, J. Ramiro. *Op. Cit.* Pág. 37.

⁴⁷ *Ibid.*

Debe tenerse en cuenta que el embargo se puede solicitar previo a la interposición de la demanda o puede interponerse dentro de la demanda misma. En cualquiera de dichos procedimientos, los efectos serán los mismos; aunque si se plantea previamente a la demanda, el demandado posiblemente no tenga tiempo de recurrir a algún tipo de conducta para evitar el embargo.

3.1.1.1. Clases de embargo

En relación a las diferentes modalidades de embargo, J. Ramiro Podetti señala: “como diversas especies de un mismo género, el embargo preventivo, el embargo ejecutivo y el embargo ejecutorio, poniendo así de manifiesto una graduación”.⁴⁸ En donde señala además que dichos tipos de embargo tienen en común el mismo objeto, asegurar la ejecución, lo que constituye un anticipo de la garantía jurisdiccional definitiva.

En el mismo sentido, Podetti señala que el embargo preventivo se otorga en base a la presunción de existir un derecho, mientras el embargo ejecutivo se funda en un título que reúne requisitos que aproximan la presunción a la certeza; concibiendo, además, que el embargo ejecutorio se decreta cuando ya el derecho ha sido declarado en forma definitiva.⁴⁹

⁴⁸ *Ibid.* Pág. 38.

⁴⁹ *Ibid.*



- **Embargo preventivo**

Con enfoque en el embargo preventivo y haciendo eco a la concepción sobre el mismo autor J. Ramiro Podetti, para solicitar y dar con lugar el embargo preventivo, es necesario que exista la presunción de la existencia de un derecho concreto. Este tipo de embargo puede darse con lugar en las diferentes expresiones de la actuación jurisdiccional, o sea que puede materializarse en los procesos penales, civiles, laborales y otros. Así es como en el Artículo 264 del Código Procesal Penal, en el numeral séptimo, en relación a las medidas de sustitución, estipula que: “La prestación de una caución económica adecuada, por el propio imputado o por otra persona, mediante depósito de dinero, valores, constitución de prenda o hipoteca, embargo o entrega de bienes, o la fianza de una o más personas idónea”.

De buena medida se tiene entendido que la intención u objeto del embargo preventivo es asegurar o garantizar el cumplimiento de la pretensión, objeto de la demanda. Ese aseguramiento es una actuación que debe preceder al trámite del procedimiento que le da vida a la actuación jurisdiccional con relación a la demanda, a pesar que la solicitud de embargo sea parte o elemento de tal demanda.

- **Embargo ejecutivo y ejecutorio**

Como ya se dijo, el embargo ejecutivo se funda en título que llene los requisitos; en este sentido, tal título establece el criterio que permite dar inicio al juicio ejecutivo y que



termina en sentencia. Enmarcándose en el texto del Artículo 329 del Código Procesal Civil y Mercantil, se tiene que: “Promovido el juicio ejecutivo, el juez calificará el título en que se funde y si lo considerase suficiente y la cantidad que se reclama fuese líquida y exigible, despachará el mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento del obligado y el embargo de bienes, si este fuere procedente;...”.

Como podrá observarse, previo a establecerse el embargo debe tenerse la calificación del juez respecto al título y si existiere razón suficiente que justifique el embargo, se procederá a establecerse. Obviamente, el embargo debe solicitarse en el escrito que contenga la demanda.

En relación al embargo ejecutorio, al igual que el ejecutivo, se funda en título que llene los requisitos particulares del proceso de ejecución en vía de apremio. En este procedimiento, también el juez calificará el título de donde, según el Artículo 297 del Código Procesal Civil y Mercantil, “despachará el mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento del obligado y el embargo de bienes en su caso”. El mismo Artículo señala que “no será necesario el requerimiento ni el embargo si la obligación estuviere garantizada con prenda o hipoteca”.

A diferencia del embargo ejecutivo, el embargo ejecutorio establece el procedimiento de embargo, el cual finaliza con el remate de lo embargado, a excepción que el ejecutado cumpla con la obligación para evitar el remate.

3.1.2. El embargo en el contexto social

Hablar de las medidas precautorias y más específicamente del embargo sin ubicarlo en el contexto de la realidad social en que se desarrolla sería un error teórico que limitaría la objetividad de la investigación o estudio científico. Par evitar ese defecto teórico, se tratará de brindar una visión doctrinaria de la medidas doctrinarias y muy concretamente del embargo en el contexto social, del cual dichas medidas son parte de. Por ello a continuación se desarrollan un criterio muy personal, ya que no se encontraron publicaciones que abordaran tal temática.

- Por razones de interés público

Partiendo que el interés público es aquel que se enmarca en la consecución del bien común, se ubica que el Estado es el principal precursor de dicho interés de donde se derivan las diferentes actuaciones que tienen como propósito fundamental el hacer coparticipe a la población en general. En este contexto, las medidas precautorias deben ser garantizadas por el Estado, en cuanto que estas aseguran, de una u otra manera, la aplicación de la justicia permitiendo la consecución del bien común en cuanto que se establece certeza jurídica respecto a los bienes tutelados por el Estado.

En tal sentido, el Estado es quien expresa, tácitamente, el interés público y en consecuencia establece las instituciones necesarias para garantizar tal interés. De tal manera, los órganos jurisdiccionales actuando a partir de la interposición de acciones

concretas están obligados a garantizar los derechos de los demandantes y en consecuencia a establecer las medidas cautelares correspondientes para ello. Es en ese contexto donde el embargo cumple el rol de garantizador del cumplimiento de la justicia y en esa medida cumpliendo con el objeto que el interés público le ha delegado.

- **Por razones de interés social**

El interés social es aquel que es expresado por los colectivos humanos. Generalizando, se puede decir que la sociedad como colectivo expresa los intereses de todos los individuos que de alguna manera se ha llegado a consensuar. Conceptualmente, se considera que el interés social tiene preeminencia sobre el interés particular o privado; de esa manera el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “El interés social prevalece sobre el interés particular”.

De alguna manera, el interés social debe ser asumido por el Estado ya que este existe por el interés social mismo y de esa manera el soberano es el pueblo o la sociedad y en consecuencia el Estado debe corresponder a ese interés. En ese orden de ideas, el interés social se confunde con el interés público, ya que el Estado a través de la consecución del bien común establece una relación de constante interrelación entre el interés social y el interés público. Sin embargo, el interés social es autónomo con respecto del Estado y es expresado por el conglomerado social el cual puede ser representado por las organizaciones de carácter social o comunitario; organizaciones

que pueden expresar el interés social contra las políticas públicas del Estado.

El Estado debe garantizar que las medidas cautelares correspondan al interés social para garantizar la armonía social. En la medida que los intereses sociales son violados o disminuidos, el descontento social puede devenir como consecuencia y resultar en un rompimiento del contrato social. Así es pues, que el Estado, a través de sus instituciones debe garantizar el interés social y garantizar que la justicia se cumpla, en especial, si ésta corresponde a la materialización del bien común.

- Por razones de interés privado

El interés privado es el interés particular. Éste no está en contradicción del interés social; sino al contrario, es la base de la cual se deriva el interés social y público. Es claro, que éste interés corresponde al humano como individuo. Sin embargo, en la medida que los intereses individuales o particulares se hacen prevalecer en contraposición con los intereses sociales, los intereses privados entran en contradicción con los intereses sociales provocando conflictos que pueden devenir en la pérdida de la armonía social y política.

En ese sentido, el Estado está en el deber de establecer políticas que permitan la realización del interés privado siempre y cuando este no entre en conflicto con el interés social. De esa manera, las medidas cautelares deben garantizar la satisfacción de las pretensiones interpuestas ante los órganos jurisdiccionales por individuos siempre que

estas no se dirijan contra intereses de orden social; esto, con el interés de mantener vigente y funcional el estado de cosas y con el espíritu del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.2. Bienes inembargables

La inembargabilidad de los bienes se deriva del criterio que tiene el Estado en relación a los efectos que puede ocasionar el embargo de los bienes en la sociedad. De esa índole, la legislación establece cierta normativa que limita o prohíbe los embargos, sobre los bienes de determinados sujetos, para evitar calamidades mayores de las que pueda ocasionar el incumplimiento de las obligaciones por parte del o los demandados.

Según Karin Marisabel Alarcón Meléndez, la inembargabilidad: “Significa que los bienes de las entidades administrativas no pueden ser objeto de embargos, gravámenes hipotecarios, apremios, etc. Y esto como consecuencia de la inalienabilidad. Por lo tanto, el incumplimiento de las obligaciones no determinará la ejecución sobre estos bienes. Supone que los bienes públicos no podrán estar vinculados al cumplimiento de una obligación, esto, por tanto, incluye el que no podrá ser hipotecado”.⁵⁰ Se considera que la inembargabilidad de los bienes va más allá de lo que la autora citada considera, ya que si recurrimos al Artículo 96 del Código de Trabajo establece que: “Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales

⁵⁰ Alarcón Meléndez, Karin Marisabel. **Falta de certeza jurídica en las ejecuciones instauradas en contra del Estado de Guatemala, como consecuencia de la inembargabilidad de los bienes del Estado.** Pág. 12.

o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

En relación a los bienes del Estado y afirmando lo dicho por la autora citada, el Artículo 66 de la Ley General del Presupuesto Nacional del año 2013 establece que: “Cuando el Estado deba pagar indemnizaciones y prestaciones u otras obligaciones que consten en sentencia firme, las entidades de la administración central y descentralizadas, quedan obligadas a solventar ante la instancia respectiva, con carácter urgente, el pago correspondiente con los créditos que le sean aprobados en su presupuesto, priorizando la utilización de los recursos de la entidad sentenciada. En ningún caso puede trabarse embargo sobre las asignaciones que amparan las partidas presupuestarias, depósitos, efectivo, valores y demás bienes muebles e inmuebles del Estado.”

Se puede observar, que en referencia a los bienes del Estado, éste no deja opción alguna de recurrir al embargo, aunque señala taxativamente que las entidades públicas sujetas al cumplimiento de obligaciones determinadas deben cumplir con estas.

Con la ejemplificación ofrecida, se considera que queda el convencimiento que la inembargabilidad de los bienes corresponde a políticas estatales concretas que tienen por objeto, por un lado, evitar vulnerabilizar la condición económica de determinados

sectores sociales en el contexto de la búsqueda del bien común, y por el otro lado evitar que la cosa pública o sea los bienes del Estado puedan ser objeto de determinada enajenación incontrolada.

El problema que deriva de la inembargabilidad de los bienes del Estado radica en que la legislación guatemalteca no define procedimientos o recursos legales que permitan hacer efectiva la ejecución de sentencias condenatorias en contra de las instituciones del Estado, de manera que se garantice el cumplimiento de las obligaciones contraídas por parte de dichas instituciones.

El autor Raúl Chicas Hernández, al referirse al patrimonio ejecutable, hace una breve clasificación de determinados bienes que no pueden ser embargados, por lo que por su relación con el presente tema se hace mención de dicha clasificación:⁵¹

- Un porcentaje del salario, establecido en el Artículo 96 del Código de Trabajo.
- Los instrumentos, herramientas o útiles del ejecutado que le sean indispensables, cuando este sea trabajador independiente.
- Las pensiones, montepíos o jubilaciones sólo pueden ser embargados hasta por cien quetzales.

⁵¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 393.



Cuando se trata de embargar una empresa mercantil, de conformidad con el Artículo 661 del Código de Comercio, la orden de embargo sólo podrá recaer sobre su conjunto o sobre uno o varios de sus establecimientos.



CAPÍTULO IV

4. La sentencia y la ejecución en materia laboral

El análisis de la sentencia condenatoria y su ejecución es de suma importancia para poder dilucidar la problemática que existe en hacer efectiva la ejecución de las sentencias condenatorias en contra de las instituciones del Estado. Teniendo presente este presupuesto, se procede a desarrollar dichos temas con el ánimo de establecer el marco conceptual necesario para poder resolver el problema fundamental, objeto de la presente investigación.

4.1. La sentencia

Según palabras de Eduardo Couture: “La sentencia es en sí misma un juicio; una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia.”⁵² Puede agregarse que la sentencia es el acto procesal que pone fin al litigio, absolviendo o condenando a la parte demandada. O sea que la sentencia puede ser absolutoria o condenatoria.

⁵² Couture, Eduardo J. *Op. Cit.* Pág. 279.

Según Hugo Alsina, es el acto procesal por medio del cual el juez “resume la función jurisdiccional y por ella se justifica el proceso...”.⁵³ Agregando que mediante ésta, se hace efectivo el mantenimiento del orden judicial. A través de la sentencia, el juez impone su autoridad jurisdiccional para la eficacia del proceso judicial.

En el contexto guatemalteco, el autor Mario Aguirre Godoy define la sentencia como: “el acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional. Mediante ella termina normalmente el proceso y cumple el Estado la delicada tarea de actuar el Derecho objetivo”.⁵⁴ Dentro de dicha definición, este autor señala que la sentencia es un acto de decisión por medio del cual el “órgano jurisdiccional en que éste emite su juicio sobre la conformidad o inconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y, en consecuencia actúa o se niega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso”.⁵⁵ En su obra, Godoy agrega que la sentencia es un “suceso, un acontecer humano que produce un nuevo objeto jurídico no existente antes de su aparición”.⁵⁶ El autor guatemalteco Mauro Chacón Corado se circunscribe a la definición legal, señalando que la sentencia es la resolución que decide “el asunto principal después de agotados los trámites del proceso (y para aquellas otras resoluciones que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley)”.⁵⁷

La legislación guatemalteca define, en la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 141

⁵³ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial, tomo IV, Juicio ordinario.** Pág. 55.

⁵⁴ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil.** Pág. 761.

⁵⁵ **Ibid.**

⁵⁶ **Ibid.** Pág. 762

⁵⁷ Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 234.



literal c, las sentencias como las resoluciones judiciales que: “deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley”. En lo concreto, el Artículo 198 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que: “Efectuada la vista, o vencido el plazo del auto para mejor fallar, se dictará la sentencia conforme a lo dispuesto en la Ley Constitutiva del organismo Judicial”. De la misma manera, el Artículo 364 del Código de Trabajo establece que: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

Como podrá deducirse, la sentencia es la última declaración que la jurisdicción realiza en relación a un asunto litigioso. Esta declaración se deriva del juicio que el juzgador realiza en relación a las hipótesis que las partes han interpuesto en base a una pretensión determinada. Juicio que decide cuál de las partes está en derecho, por lo que la sentencia puede declarar o no el derecho, puede o no crear, modificar o extinguir un estado jurídico o puede ser de condena o absolución del demandado.

4.1.1. Tipos de sentencia

Antes de señalar una clasificación actualizada de los tipos de sentencia, se debe mencionar el antecedente doctrinario que establece las bases de la clasificación que actualmente es compartida por los autores nacionales.



Según Eduardo J. Couture señala que: “La clasificación corriente en materia de interlocutorias es la que distingue entre interlocutorias simples e interlocutorias con fuerza de definitivas. Señala además que: las últimas difieren de las primeras en que, teniendo la forma de las interlocutorias, hacen imposible, de hecho y de derecho, la prosecución del juicio. Así, la sentencia que se pronuncia sobre las excepciones mixtas, es interlocutoria con fuerza de definitiva. El mismo autor continua: Las sentencias definitivas son las que el juez dicta para decidir el fondo mismo del litigio que le ha sido sometido”.⁵⁸ En este mismo orden de ideas, Mario Aguirre Godoy señala que: “las resoluciones pueden clasificarse en mera-interlocutorias, interlocutorias y definitivas, según que se refieran a cuestiones de simple impulso procesal, a cuestiones incidentales que surjan en el curso del proceso o bien a los pronunciamientos sobre el fondo del asunto. A todas ellas se les llama, como se dijo, resoluciones”.⁵⁹ En referencia a las resoluciones, la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 141 establece: “Las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite. b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente. c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley”. En este juego de ideas, Mario Aguirre Godoy señala que “la distinción entre sentencias que deciden del fondo de un proceso, o sentencias definitivas, y sentencias que deciden cuestiones no de fondo, o sentencias

⁵⁸ Couture, Eduardo J. **Op. Cit.** Pág. 302.

⁵⁹ Aguirre Godoy, Mario. **Op. Cit.** Pág. 765.



interlocutorias, es dogmáticamente inaceptable: las sentencias interlocutorias no son realmente tales, sino resoluciones judiciales de otra clase a las que, por las razones que sea, se las quiere revestir de las modalidades solemnes de una sentencia”.⁶⁰

Remitiéndose a una clasificación aceptada, contemporáneamente, se tiene la siguiente:

- Sentencias declarativas o de mera declaración.

- Sentencias de condena.

- Sentencias constitutivas.

Las sentencias declarativas, según Mario Aguirre Godoy: “Son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho... Las sentencias de condena, son aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación, ya sea en sentido positivo (dar, hacer) o en sentido negativo (no hacer, abstenerse)... Y las sentencias constitutivas, son aquellas que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean, modifican o extinguen un estado jurídico”.⁶¹ En general, según el mismo autor, todas las sentencias son declarativas en cuanto que declaran el derecho, pero por razones didácticas, se hace necesaria la clasificación de tales.

⁶⁰ **Ibid.** Pág. 766.

⁶¹ **Ibid.** Pág. 767.

En otro orden de ideas, las sentencias pueden ser clasificadas según su ámbito, su significado y su repercusión. Godoy señala que entre las clasificadas según su ámbito se encuentran las sentencias totales o parciales; entre las que se encuentran según su significado se tienen las estimatorias y desestimatorias. Conceptualización que se considera, por algunos autores, más adecuada que designarlas sentencias condenatorias y absolutorias. Además, se tienen las sentencias en razón de su repercusión, las que pueden ser firmes y no firmes o recurribles: “Las primeras son aquellas que ya no admiten ningún recurso, ya sea ordinario o extraordinario. Las segundas, a la inversa, sí admiten impugnación”.⁶² Por último se tienen las sentencias ejecutoriadas y las no ejecutoriadas.

Las sentencias ejecutoriadas, según Godoy, son las siguientes resoluciones:

- Las sentencias consentidas expresamente por las partes;

- Las sentencias contra las cuales, no se interponga recurso en el término señalado por la ley;

- Las sentencias de las que se ha interpuesto recurso, pero ha sido declarado improcedente o abandonado;

- Las de Segunda Instancia en asuntos que no admitan el recurso extraordinario de

⁶² **Ibid.** Pág. 768.

casación;

- Las de Segunda Instancia, cuando el recurso de casación fuere desestimado o declarado improcedente;

- Las de casación;

- Las demás que se declaren irrevocables por mandato de la ley y las que no admiten más recurso que el de responsabilidad; y

- Las de los Jueces árbitros, cuando en la escritura de compromiso se hayan renunciado los recursos y no se hubiere interpuesto el de casación.”⁶³

4.1.2. Cosa juzgada

El calificativo de Cosa Juzgada, Mario Aguirre Godoy, lo considera como el efecto fundamental que produce la sentencia en relación al proceso litigioso. Claro que tal sentencia debe llenar las condiciones de impugnabilidad e inmutabilidad. En otras palabras se puede decir que el contenido de la sentencia no puede ser modificado, lo que produce la “llamada cosa juzgada material”.⁶⁴

Eduardo J. Couture plantea que la cosa juzgada es una forma de autoridad y una

⁶³ **ibid.** Pág. 769.

⁶⁴ **ibid.** Pág. 780.

medida de eficacia, de donde establece formalmente la definición que dice que: “es la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla”.⁶⁵ En otras palabras, la sentencia como cosa juzgada es una forma de autoridad que a través de una determinada resolución establece el deber ser en la relación entre las partes.

Se puede señalar que la sentencia como cosa juzgada es una medida que da certeza jurídica a través de la inimpugnabilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad. Por supuesto que se debe mencionar que solo en el proceso penal puede, la sentencia como cosa juzgada, ser revisada y como consecuencia puede ser impugnada y modificada, sí esto favorece al condenado, según el Artículo 453 del Código Procesal Penal.

Cuando la doctrina se refiere a la inmutabilidad o inmodificabilidad de la sentencia como cosa juzgada, según el criterio de Eduardo J. Couture, no incluye “la actitud que las partes puedan asumir frente a ella, ya que en materia de derecho privado siempre pueden las partes, de común acuerdo, modificar los términos de la cosa juzgada. La inmodificabilidad de la sentencia consiste en que, en ningún caso, de oficio o a petición de parte, otra autoridad podrá alterar los términos de una sentencia pasada en cosa juzgada”.⁶⁶

En el marco de las ideas expresadas, se tiene la sentencia como cosa juzgada y en

⁶⁵ Couture, Eduardo J. *Op. Cit.* Pág. 401.

⁶⁶ *Ibid.* Pág. 402.

consecuencia una sentencia firme.

4.1.3. Sentencia firme

Cuando se habla de sentencia firme, se habla de aquella sentencia que ya no acepta recurso alguno y en consecuencia, dicha sentencia hace cosa juzgada. De esa manera, la sentencia firme se le puede definir en el mismo marco conceptual que se ha definido a la sentencia como cosa juzgada. O sea que sentencia firme es lo mismo que sentencia como cosa juzgada, por lo que la sentencia firme abre las puertas para iniciar el proceso de ejecución.

4.2. Ejecución en materia laboral

Partiendo de lo ya estudiado en materia de la ejecución y de la estructura procesal de la legislación laboral guatemalteca, la ejecución laboral, al igual que los procesos judiciales que tienen por objeto una pretensión material o económica, es la que hace efectivo el derecho declarado en la fase de conocimiento del proceso. Poniéndolo en palabras del autor Chicas Hernández, refiriéndose a la estructura del proceso dice que: “Es una institución unitaria, que en atención a los fines que persigue se le ha dividido en dos fases o etapas: la primera denominada de conocimiento que culmina con la sentencia que declara el derecho y la segunda, llamada de ejecución o ejecutiva, que es la que hace efectivo el derecho declarado”.⁶⁷

⁶⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho procesal del trabajo**. Pág. 360.

La fase de ejecución, en términos generales, tiene por finalidad hacer efectivo el derecho declarado y ese es su objeto y fin esencial. Esta finalidad es independientemente de si el proceso de ejecución es independiente del proceso de conocimiento o si los dos procesos comparten una misma estructura procesal.

En lo relacionado a la ejecución forzosa, como ya fue señalado en su oportunidad, es parte de la naturaleza del proceso ejecutivo, ya que si el cumplimiento de la obligación se da voluntariamente, el proceso ejecutivo pierde su sentido de ser.

En tal orden de ideas, la ejecución en material laboral se desprende de las características comunes del proceso de ejecución en términos generales; o sea que cumple el mismo rol y comparte el mismo fin y objeto que el proceso ejecutivo en materia civil, mercantil y penal. La posible diferencia que se puede mencionar es que la legislación laboral establece que la ejecución debe ser promovida por los juzgados o tribunales competentes en materia laboral. Así es como se encuentra estipulado en el Artículo 425 del Código de Trabajo cuando señala que: “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”. De igual manera se puede mencionar, que dentro de la ejecución en material laboral aún se deben observar los principios dispositivo y de oportunidad, pero muy en especial el principio de impulso de oficio, esto en cuanto al principio de tutelaridad.



4.2.1. Clasificación de la ejecución laboral

En relación a una determinada clasificación de la ejecución laboral, solo se pueden señalar aquellas ejecuciones ordinarias dinerarias o no dinerarias:⁶⁸ entre las no dinerarias se tienen:

- Obligaciones de hacer.

- Obligaciones de no hacer.

- Obligaciones de dar cosa específica.

- Obligaciones de dar cosa genérica.

Según el autor Chicas Hernández, señala: “que debe hacerse una clara distinción entre lo que es la ejecución de sentencias y lo que se estima el proceso o juicio ejecutivo”.⁶⁹

Por lo que él plantea la siguiente distinción:

Procedimiento de ejecución derivado de documento originado en actuación judicial: Tal documento es la sentencia o convenio judicial.

Procedimiento de ejecución derivado de documento originado en actuación

⁶⁸ Montero Aroca, Juan. **Introducción al Proceso Laboral**. Pág. 349.

⁶⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 373.



extrajudicial: Tal documento puede ser un reconocimiento del documento originado en actuación judicial celebrado en la Inspección General de Trabajo; puede ser un reconocimiento del derecho en convenio; o puede ser un convenio judicial de derechos.

Procedimiento general de trabajo: Puede derivar en documento ejecutivo en escritura pública; en un Instrumento Público en Acta Notarial; o documento privado con firma legalizada.

Procedimientos especiales: Puede ser cobro de prestaciones reconocidas en procedimiento ordinario laboral, pero ejecutadas en un proceso de quiebra civil; un cumplimiento de sentencia en materia de seguridad social; una reinstalación del trabajador, por existencia de un conflicto colectivo; una reinstalación de madre trabajadora en estado de embarazo o período de lactancia; una reinstalación de un dirigente sindical; o una reinstalación por despido del trabajador durante la formación del sindicato.

Se considera que la clasificación descrita es suficiente para el objeto de la presente investigación y que da los elementos necesarios para entender suficientemente la ejecución en material laboral.

4.2.2. Características

Se considera que la caracterización que el autor guatemalteco Chicas Hernández hace



de la ejecución laboral guatemalteca es adecuada y refleja la naturaleza real de dicho proceso. Por ello se considera que es necesario tomarla y compartirla como parte del contenido del presente trabajo; de esa manera se comparte a continuación:⁷⁰

La naturaleza de la ejecución laboral en Guatemala es de carácter Constitucional; según Artículo 203 de la Constitución Política de la República, los órganos jurisdiccionales tienen la potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado.

La ejecución de la sentencia tiene por finalidad obtener por el juzgador la eficacia o cumplimiento de las obligaciones contenidas en la sentencia, el reconocimiento de derecho o el convenio judicial celebrado por las partes y aprobado por el juzgador.

La competencia, por ley, está atribuida exclusivamente al juez que conoció y resolvió el procedimiento ordinario en primera instancia.

La ejecución de la sentencia debe ser iniciada de oficio, por el juez que conoció en primera instancia del procedimiento ordinario laboral.

La ejecución del reconocimiento de derechos a favor del trabajador, o el convenio judicial aprobado por el juez y no cumplido por el obligado en forma voluntaria, deben ser iniciados a instancia de parte interesada.

⁷⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 387.

La garantía constitucional del derecho de defensa y el debido proceso está limitado por la propia ley, al no permitir al demandado la interposición de excepciones (salvo la de pago), y recursos (salvo el recurso de rectificación contra la liquidación).

4.3. Procedimiento del proceso de ejecución

Tener una clara idea del procedimiento que permite la ejecución laboral, es imprescindible para comprender la ejecución y sus efectos en el desarrollo del proceso en general. Así es que, con la intención de tener presente dicho procedimiento, a continuación se esquematiza dicho procedimiento en base al Código de Trabajo:

Artículo 425: Juez competente es el juez que dictó la sentencia en primera instancia. Por otro lado, el juzgado competente para la sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje, es el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

Artículo 426: El juez conocerá de oficio, para conocer del cobro de prestaciones reconocidas por los tribunales de Trabajo y Previsión social así como de aquellas establecidas por el Artículo 101.

Dentro del plazo de 3 días, luego de notificada o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, notificando a las partes.

El recurso de rectificación debe interponerse dentro de 24 horas de notificada la



liquidación. Este recurso debe ser interpuesto en el memorial respectivo, donde se expresará la suma que se estime correcta.

El obligado tiene 3 días para hacer efectivo el pago.

Si el pago no se hiciera, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes para lo cual designará depositario.

El deudor tiene 3 días para solventar su obligación.

Si el deudor no solventa su obligación, se sacarán a remate los bienes embargados.

El remate debe tener verificativo en un plazo que no excederá de 10 días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate, el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso.

En el caso de bienes muebles, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.



Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de 5 días para que se otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento.

Artículo 427: El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento.

En caso de que los bienes embargados resultaren insuficientes, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo.

CAPÍTULO V

5. Análisis de la ejecución de sentencias laborales firmes contra el Estado

Para orientar el análisis que se desarrollará en el presente capítulo, es bueno iniciar con la pregunta: ¿Qué posibilidades tienen los trabajadores del Estado de ejecutar al Estado, cuando éste no cumple voluntariamente con lo resuelto en la sentencia condenatoria?

Como se ha visto, si el patrón u obligado no cumple con lo ordenado por la sentencia condenatoria u obligación contenida en título ejecutivo, el juez competente debe actuar de oficio y proceder a la ejecución, embargando y rematando los bienes embargados. El código de trabajo provee las herramientas para actuar en contra del patrón, siempre y cuando éste no sea institución del Estado. Por otro lado, el Decreto 30-2012, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2013 (Vigente para el año 2014) prohíbe embargar los bienes del Estado, señalando que las instituciones públicas están obligadas a cumplir con sus obligaciones, únicamente, pero ¿Qué pasaría si por negligencia o con dolo, dichas instituciones evaden el cumplimiento de la sentencia condenatoria en su contra?

En la legislación consultada, entre las que se incluye la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Municipal, la Ley de Servicio Civil, y por supuesto, el Código de Trabajo no se encontró indicio alguno de procedimiento o recurso que



pueda ser utilizado para forzar a la institución pública para que cumpla su obligación con el empleado o trabajador demandante.

5.1. La indemnización por despido laboral

Según el Artículo 110 de la Constitución de la República, los trabajadores del Estado tienen derecho a ser indemnizados cuando son despedidos por causa injustificada. Tal indemnización consistirá en un mes de salario por cada año trabajado. Esta prestación tiene la limitante de que la indemnización no excederá de diez meses de salarios. En este sentido, se considera que los trabajadores del Estado están siendo tratados en forma desigual respecto de los trabajadores de las empresas privadas, lo que es contradictorio con el Artículo cuarto, constitucional, en donde establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; violando el principio de garantías mínimas en cuanto que los trabajadores en general ya cuentan con la indemnización, en caso de despido sin causa justificada, sin límite de salarios por recibir; según la literal o) del Artículo constitucional 102.

Si se diera el caso de que un trabajador del Estado es despedido injustificadamente y no se le retribuye su indemnización, ¿Qué debe hacerse? ¿Cuál es el juzgado competente para emplazar al Estado?



5.2. El proceso de ejecución de la sentencia laboral

Es el caso, en donde un trabajador o empleado de la Municipalidad es despedido injustificadamente. Según la Constitución Política de la República de Guatemala, Este empleado deberá ser retribuido con un mes de salario por cada año trabajado, además de las demás prestaciones que la ley de Servicio Civil, Código de Trabajo y demás instrumentos legales relacionados establecen. Desafortunadamente para el trabajador, la Municipalidad no le liquida sus prestaciones, incluyendo la indemnización; lo que provoca que el empleado se avoque con un abogado privado o a la inspección general de trabajo para que se le acompañe en la acción contra la Municipalidad.

La sentencia condena a la Municipalidad a que haga efectiva la obligación que tiene para con tal empleado. Dicha sentencia es reafirmada por segunda instancia, por lo que la sentencia queda firme; y por lo que la Municipalidad se encuentra obligada a hacer efectivo las prestaciones que le debe al demandante. Sin embargo, la Municipalidad no cumple con el mandato judicial.

Según el Artículo 66 del Decreto 30-2012, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2013, aplicable al año 2014, establece: “en ningún caso puede trabarse embargo sobre las asignaciones que amparan las partidas presupuestarias, depósitos, efectivo, valores y demás bienes muebles e inmuebles del Estado”. Esta disposición no permite que juzgado alguno instrumente procedimiento de embargo contra la Municipalidad demandada, lo que da cabida a que al empleado



municipal demandante no se le retribuyan las prestaciones que la sentencia manda que se liquiden.

Ante el incumplimiento de la sentencia, el funcionario público responsable incide en el delito de desobediencia, contenido en el Artículo 420 del Código Penal y que establece que: “El funcionario o empleado público que se negare a dar el debido cumplimiento a sentencias, resoluciones u órdenes de autoridad superior dictadas dentro de los límites de su respectiva competencia y revestidas de las formalidades legales, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de doscientos dos mil quetzales”. El promover la persecución penal contra el funcionario es una alternativa, sin embargo, existiendo un órgano con competencia legal para sancionar esta irresponsabilidad, nos encontramos con una lentitud y retraso excesivo en los procedimientos judiciales que generan impunidad en materia laboral.

Si se parte que el funcionario público es el alcalde municipal y durante el desarrollo de la ejecución laboral, después del acto de desobediencia, se da el cambio del alcalde municipal, ¿contra quién debe continuarse la ejecución? ¿Debe continuarse contra el Alcalde saliente o contra el que toma el cargo?

Sintéticamente puede deducirse que no existe legislación que en forma taxativa y directa instrumente algún procedimiento que garantice el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de sentencia condenatoria contra el Estado y a favor del Estado. La Ley General del Presupuesto Nacional establece la limitación de recurrir al

embargo para hacer efectiva la ejecución contra las instituciones del Estado, lo que pone en desventaja al empleado del Estado que demanda a que se le cumpla con las prestaciones que le corresponden por ley. Es cierto que la Ley citada señala la obligación de dichas instituciones a cumplir con sus obligaciones, pero ante la negligencia, y a veces las malas intenciones de ciertos funcionarios públicos, tales obligaciones no se cumplen; especialmente cuando es en favor de los empleados estatales.

Analizando con detalle la legislación en general, se pueden encontrar diferentes caminos para forzar a la institución que cumpla con la resolución condenatoria. Como ejemplo se puede mencionar de nuevo la interposición de denuncia por el delito de desobediencia; puede también procederse a recurrir a un proceso contencioso administrativo por el acto de desobediencia, y posiblemente se encuentren más remedios. Sin embargo, el caso es que existe una profunda laguna legislativa al respecto, ya que no es procedente examinar y recurrir a múltiples alternativas legislativas para resolver un caso de ejecución laboral, cuando la ejecución puede instrumentarse con un simple y efectivo procedimiento que garantice el cumplimiento de la obligación y ese procedimiento debe y debería estar materializado en una legislación laboral que ampare al empleado del Estado en sus demandas contra su patrón, el Estado.

En el contexto de lo analizado, la realidad del empleado del Estado frente a la realidad del empleado de la empresa privada es desventajosa. Realidad inaceptable en cuanto

que el Estado está obligado a garantizar equidad y justicia para todos y en especial para sus propios trabajadores. El no cumplimiento de una sentencia firme por parte del Estado, es suficiente parámetro para establecer acciones que permitan superar esas deficiencias que la ley tiene y establecer el procedimiento propicio para enriquecer la legislación laboral y de esa manera garantizar que la justicia y la equidad se cumplan en todas las esferas sociales y en principio en la esfera de los trabajadores y empleados del Estado.

Debe considerarse que no debe aceptarse el incumplimiento, por parte del Estado, de una sentencia que va en su contra o del cumplimiento antojadizo, porque esto debilita la democracia y pone en duda la eficacia del control judicial. Debe tenerse presente que la finalidad del proceso no es crear derechos, sino al contrario, es de tutelarlos por lo que todo Estado está en el deber de hacerlos valer mediante el cumplimiento de la sentencia a través de su ejecución. Como dice Tomás Hutchinson: “El incumplimiento constituye una fractura en la Constitución (rompe las reglas del juego constitucional). Y haciendo eco de lo que indica el mismo autor se señala que: De nada sirve haber obtenido un resultado positivo en la sentencia si después no se dispone de los medios necesarios para el adecuado y fiel cumplimiento de la misma.”⁷¹

Repitiendo, es imperativo el delinear los instrumentos legales que garanticen el cumplimiento de las sentencias, por parte del Estado. No puede permitirse que la administración pública incumpla con sus obligaciones en relación a la ejecución de

⁷¹ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/libre/rev/revlad/cont/1/art/art8.pdf>. **El proceso de ejecución de sentencias contra el Estado.** Pág. 293.



dichas sentencias, porque esto, en lugar de fortalecer el Estado de Derecho, lo debilita.





CONCLUSIONES

1. La ejecución de sentencias laborales firmes contra patronos de empresas privadas, está taxativamente normada en la legislación laboral guatemalteca; sin embargo, los trabajadores del sector público (trabajadores del Estado), no cuentan con los instrumentos legales que garanticen la ejecución de sentencias firmes contra instituciones del Estado.
2. El principal obstáculo, que existe para la ejecución de las sentencias condenatorias firmes contra el Estado, es la inembargabilidad que poseen los bienes muebles e inmuebles del Estado; estipulada en el Artículo 66 del Decreto 30-2012, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2013 (Vigente para el año 2014), obstáculo que obliga la inhibición de la actuación judicial para la ejecución de la sentencia.
3. El no cumplimiento de la obligación, derivada de sentencia firme contra determinada institución pública, incide en delito de desobediencia por parte del funcionario público responsable; sin embargo, esta vía se torna lenta debido a los retrasos excesivos en los procedimientos judiciales lo que genera impunidad en materia laboral.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los diversos sectores que la ley establece, que poseen iniciativa de ley, estudien, analicen y emprendan la implementación de un proceso ejecutivo laboral, aplicable tanto a trabajadores de la iniciativa privada y trabajadores públicos; esto con el objeto de tutelar de manera eficaz a los trabajadores del Estado en la ejecución de sentencias condenatorias contra el Estado, superando así los vacíos legales que permitan la injusticia contra los empleados públicos.
2. Si se considera que el embargo contra los bienes del Estado es nocivo para los intereses públicos y sociales, se recomienda que los legisladores al crear las leyes, consideren la posibilidad de entablar embargo, en contra de los bienes del funcionario público a cargo de la institución demandada; esto, debe darse, considerando que este es el principal protagonista, en el incumplimiento de las responsabilidades de la institución pública para con sus trabajadores, con el fin de dar certeza jurídica al proceso judicial contra el Estado y, lograr que el principio de tutelaridad al trabajador sea efectivo, y aplicable en condiciones de igualdad.
3. Al existir un vacío legal, respecto a la ejecución de sentencias laborales en donde el obligado sea el Estado, se recomienda que los legisladores implementen un procedimiento que instrumente a los órganos jurisdiccionales, para que estos puedan dar seguimiento a los casos de desobediencia, por parte de los funcionarios en el cumplimiento de sentencias firmes, y garantizar que tales funcionarios sean



procesados penalmente. Esto, con el espíritu de depurar la administración pública de actos de negligencia y corrupción, que van contra el estado de Derecho y contra los intereses sociales.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. T I. Guatemala, Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, (s.f.) 2007.
- ALARCÓN MELÉNDEZ, Karin Marisabel. **Falta de certeza jurídica en las ejecuciones instauradas en contra del Estado de Guatemala, como consecuencia de la inembargabilidad de los bienes del Estado**. Tesis aprobada por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, marzo de 2006.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y Luis Miguel Campos Ruiz, Juan López Gandía y Tomás Sala Franco. **Compendio de derecho del trabajo**. T I. Barcelona, España: Edita: Tirant Lo Blanch. Imprime: Guada Impresores S.I., (s.f.) 2007.
- ALEXY, Robert. **El concepto y la validez del derecho**. 2ª. Ed. Barcelona, España: Ed. Gedisa, (s.f.) 2004.
- ALEMÁN PAÉZ, Francisco y Juan Jiménez García, Julio J. Vega López. **Colección: Manuales docentes de relaciones laborales No 3 – derecho del trabajo I**. España: Servicio de Publicaciones de la ULPGC, (s.f.) 2005.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. T I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, Soc. Anon. Editores, (s.f.) 1956.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. T II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar Soc. Anon. Editores, (s.f.) 1957.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. T IV. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, Soc. Anon. Editores, (s.f.) 1961.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 lecciones de derecho laboral**. 9ª. Ed. México: Ed. Trillas, (s.f.) 1998.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. 3ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Roque Depalma, (s.f.) 1958.
- CHACON CORADO, Mauro. **Procesos de ejecución**. Guatemala, Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, (s.f.) 2008.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Ed. Orión, (s.f.) 2009.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, (s.f.) 2007.

<http://es.scribd.com/doc/73689055/Esquema-Del-Proceso-Ordinario-Laboral>. **Esquema del Proceso Ordinario Laboral.** (Guatemala, 23 de febrero de 2014).

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/libre/rev/revlad/cont/1/art/art8.pdf>. **El proceso de ejecución de sentencias contra el Estado.** (Guatemala, 10 de marzo de 2014).

<http://www.monografias.com/trabajos30/trabajo-en-marx/trabajo-en-marx.shtml>. **El Trabajo en Marx.** (Guatemala, 20 de octubre de 2013).

KELSEN, Hans. **Introducción a la teoría pura del Derecho.** 3ª. Ed. Lima: Publicado por la APDC, (s.f.) 2002.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala, Guatemala: Ed. Lovi, (s.f.) 2000.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudial Fenix, (s.f.) 2008.

MONTERO AROCA, Juan. **Introducción al proceso laboral.** 5ª. Ed., Valencia, España: Ed. Marcial Pons Librero Editor, (s.f.) 2000.

MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** 3ª. ed. T II, vol 3, Guatemala, Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, (s.f.) 2008.

PODETTI, J. Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral.** 2da. Ed. T IV, Buenos Aires, Argentina; Ed. Ediar, Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera, (s.f.) 1969.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. **Derecho procesal del trabajo.** 6ª. ed., Ed. Trillas, (s.f.) 2003.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** 8ª. Ed. TI, Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo De palma, (s.f.) 1999.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea nacional constituyente, 1986.



Código Penal, Decreto número 17-73. Congreso de la República de Guatemala, 27 de julio de 1973.

Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley número 107. Enrique Peral Azurdía, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, 19 de diciembre de 1963.

Código Procesal Penal, Decreto número 51-92. Congreso de la República de Guatemala, 7 de diciembre de 1992.

Código de Trabajo, Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 5 de mayo de 1961.

Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto número 71-86. Congreso de la República de Guatemala, 11 de diciembre de 1986.

Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2013, Decreto número 30-2012. Congreso de la República de Guatemala, 23 de octubre de 2012.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89. Congreso de la República de Guatemala, 10 de enero de 1989.