

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



**LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA
EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS

GUATEMALA, JUNIO DE 2017

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

**LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA
EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luís Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
SECRETARIA:	Lic.	Fernando Antonio Chachon Urizar

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



Licenciado.
Neftali Rivera Barrientos.
Abogado y Notario

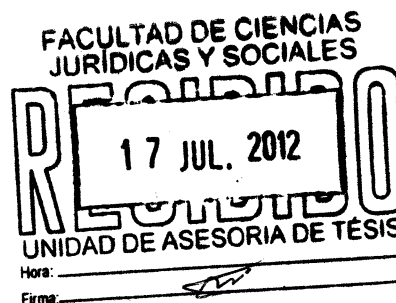
Oficina Profesional. 2 calle. 4-67 zona 1 Escuintla,

Col. 5703-9677.

Guatemala 17 de julio de 2012.

Licenciado
Carlos Ebertito Herrera Ricinos.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Señor Jefe de la Unidad de Tesis



De manera atenta me dirijo a usted, en cumplimiento de mi función como asesor y de la resolución emitida de fecha diecinueve de junio de dos mil doce, por esa unidad de tesis, donde se me nombra como Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS**, del trabajo intitulado **“LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**. Y como consecuencia emitir el dictamen correspondiente, habiendo asesorado el trabajo confiado, emito el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El tema que investiga la bachiller **KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS**, es un tema importante actual, referente al derecho del trabajo, y su aplicación en la legislación guatemalteca.
- b) Para la realización de la investigación del tema trabajado se ha manejado bibliografía y leyes existentes dentro del ámbito, las que sirvieron de base para motivar el estudio jurídico-doctrinario del tema.
- c) Durante el tiempo que duró la investigación, se discutieron puntos importantes del trabajo, los cuales corregimos, así también, es de saber que el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del derecho del trabajo, con relación en reformar el Código de Trabajo para ejecutar las sentencias dictadas por los Juzgados de Trabajo, no habiendo una medida coercitiva en la legislación guatemalteca.



Licenciado.
Neftali Rivera Barrientos.
Abogado y Notario

Oficina Profesional. 2 calle. 4-67 zona 1 Escuintla,

Col. 5703-9677.

- d) Se comprobó que en el transcurso de la elaboración de la investigación se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada, y en la misma se utilizaron los métodos de investigación inductivo y deductivo, así también, se utilizó la técnica de investigación documental y de fichas bibliográficas.
- e) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y son un aporte al estudio del derecho de trabajo, con respecto al tema investigado.
- f) En virtud de lo anterior concluyo informando a usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I. Que el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, la sustentante tomó en cuenta las recomendaciones y sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, razón por la cual el mismo llena los requisitos en especial el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II. Que es procedente otorgar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con el trámite.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para mostrarle mi más alto aprecio y respeto.

Atentamente:

Lic. Neftali Rivera Barrientos.
Abogado y Notario
Colegiado Activo 3975.

Neftali Rivera Barrientos
ABOGADO Y NOTARIO



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



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 06 de agosto de 2012.

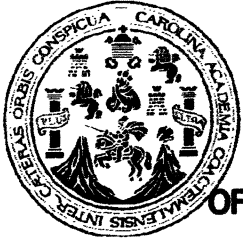
Atentamente, pase a la LICENCIADA MARÍA TERESA PÉREZ GÓMEZ DE ALDANA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS, intitulado: "LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada 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".

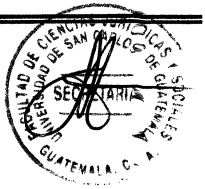

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



Licda. **MARÍA TERESA PEREZ GÓMEZ DE ALDANA.**
Abogada y Notaria



OFICINA PROFESIONAL. 9 Calle 5-89 "B" zona 1 Escuintla.

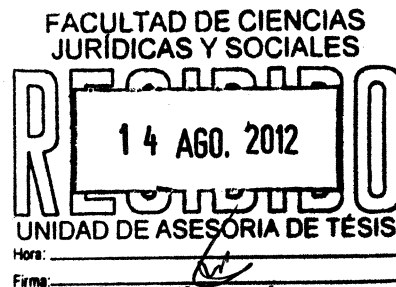
Tel. 5376-5537.

Guatemala, 14 de agosto de 2012.

Doctor:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

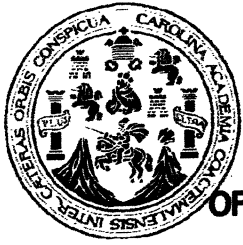
Señor Jefe de la Unidad de Tesis



En mi calidad de profesional del derecho, colegiado activo número un mil quinientos sesenta y uno, y en cumplimiento de la resolución emitida el seis de agosto de dos mil doce, por esa unidad de tesis en donde se me nombra como Revisora del trabajo de tesis de la bachiller **KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS**, carné estudiantil ciento noventa y nueve millones novecientos diecisiete mil trescientos cincuenta y uno (199917351), con título "**LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**". Después de haber revisado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El tema que investiga la bachiller **KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS**, tiene carácter científico jurídico, de relevancia en la actualidad y motivo de análisis, de gran importancia para la comprensión del derecho sustantivo y adjetivo del derecho de trabajo vigente, ya que lo que persigue es el análisis y comprensión del derecho de trabajo con respecto a ejecutar las sentencias dictadas por los juzgados de trabajo.
- b) Que a través del proceso de la investigación para la recolección, ordenamiento, análisis y registro de información encuentro que este trabajo se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos de una investigación, en la cual se utilizan las técnicas de fichas bibliográficas, encuesta, los métodos inductivo y deductivo.
- c) La redacción llena los requisitos y requerimientos científicos de una investigación con respecto al tema investigado.
- d) La investigación es de gran importancia al análisis del derecho del trabajo con respecto de ejecutar las sentencias dictadas por los Juzgados de Trabajo, las recomendaciones y conclusiones a las cuales se arribaron, considero que las mismas llenan su cometido porque vienen a ser un aporte importante para el derecho en general y especialmente para el derecho del trabajo.
- e) La base de la investigación la constituyen la bibliografía y leyes existentes



Licda. **MARÍA TERESA PEREZ GÓMEZ DE ALDANA.**
Abogada y Notaria



OFICINA PROFESIONAL. 9 Calle 5-89 "B" zona 1 Escuintla.

Tel. 5376-5537.

actualizadas, siendo el punto de análisis jurídico del tema objeto de investigación, la misma la encuentro acorde al tema investigado.


- f) Por lo manifestado en las literales anteriores me permito informarle, que he revisado el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I. Que el trabajo revisado cumple con los requisitos legales exigidos así como lo que establece el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II. Que es procedente otorgar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, a la bachiller **KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS**.
- III. Que oportunamente se emita el dictamen correspondiente en donde se ordene su impresión el examen público de tesis.
Con las muestras de mi respeto, soy de usted su deferente servidora.

Atentamente:




Licda. María Teresa Pérez Gómez de Aldana
Abogada y Notaria
Colegiada Activa 1561



USAC TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

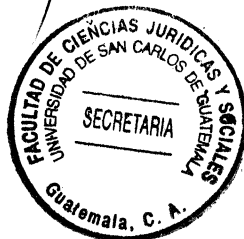


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KENIA ABIGAIL ORELLANA NAVAS, titulado LA URGENTE NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA EJECUTAR LAS SENTENCIAS DICTADAS POR LOS JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente eterna de sabiduría, por haberme concedido llegar a este momento culminante de mi formación.
- A MIS PADRES:** Manuel de Jesús Orellana Sagastume y Haydee Marina Navas Hernández, por el apoyo incondicional que hasta el día de hoy me han brindado.
- A MIS HIJAS:** Dkoskova Nairobi Abigail Rivera Orellana, Yareli Marina Kesenia Rivera Orellana y Ksiusha Haydee Lividova Rivera Orellana (Q.E.P.D.), son mi ilusión, el eje de mi vida, gracias por apoyarme.
- AMIS HERMANOS:** José Antonio Orellana Navas, Manuel de Jesús Orellana Navas, Mildred Elizabet Orellana y Xiomara Leticia Orellana.
- A MI TÍA:** Rosa Elena Orellana Morales.
- A MIS SUEGROS:** Al abogado y notario Nefalí Rivera Barrientos y Leonarda Oliva Carrera, por sus consejos en mi superación.



A LOS PROFESIONALES:

Lic. Neftali Rivera Barrientos, Lic. Carlos Rafael Rivera Oliva Licda. María Teresa Pérez de Aldana (Q.E.P.D.), Lic. Marco Vinicio Villatoro López, Lic. Pablo José Calderón Gálvez, Licda. Juana Leonarda Rivera Oliva.

A MIS AMIGOS:

Dounia Andrea Archila Martínez (Q.E.P.D.), Delfina Eugenia Tuch Zamora, Monica Michel Zuñiga Mollinedo, Milton Gilberto Rivera Oliva, Kevin Estuardo Rivera Oliva, Luis Fernando Ortiz, César Augusto Fajardo Hernández, Tanny Noemí Galicia Sánchez, Irma Yolanda Ruano Pérez; y a todos los que me apoyaron gracias.

A:

La gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por conferirme y darme el pan del saber, y la oportunidad de formar parte de su historia.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala.....	3
1.1.2. Importancia del derecho de trabajo.....	5
1.1.3. La importancia de su estudio.....	6
1.1.4. Principios del derecho de trabajo.....	6
1.1.5. Clasificación del derecho de trabajo.....	8
1.2. Derecho procesal del trabajo.....	9
1.2.1. Terminología.....	10
1.2.2. Concepto y definición.....	12
1.2.3. Naturaleza jurídica.....	12
1.2.4. Características ideológicas.....	13
1.2.5. Principios del derecho procesal del trabajo.....	15
1.3. Formas de finalizar el proceso laboral.....	21
1.3.1. Concepto e importancia de la conciliación.....	21
1.3.2. Conciliación extrajudicial.....	22
1.3.3. Conciliación en audiencia.....	22
1.3.4. Sentencia del proceso laboral.....	23
1.4. Recursos en el derecho procesal del trabajo.....	24
1.4.1. Definición.....	24
1.4.2. Concepto.....	25
1.4.3. Quienes pueden impugnar.....	26
1.4.4. Clasificación de los recursos.....	27
1.4.5. Recursos o medios de impugnación.....	28



CAPÍTULO II

Pág.

2. Ejecución en el proceso laboral.....	53
2.1. Definición.....	53
2.2. Naturaleza jurídica.....	56
2.3. Marco legal.....	59
2.4. Función jurisdiccional en la ejecución en el ramo laboral.....	62
2.5. Aspecto práctico del proceso y ejecución en el ramo laboral.....	64
2.6. Providencias cautelares.....	64
2.7. Patrono.....	69
2.7.1. Patrono individual privado.....	69
2.7.2. Patrono colectivo privado.....	70
2.7.3. Patrono del sector público.....	78

CAPÍTULO III

3. Dificultades de orden legal que causan tardanza en la resolución final dentro del proceso laboral.....	87
3.1. La ejecución de la sentencia laboral.....	90
3.1.1. Naturaleza jurídica.....	92
3.1.2. Características.....	93
3.1.3. Regulación legal.....	94
3.2. El procedimiento ejecutivo que regula el Artículo 426 del Código de Trabajo.....	95
3.2.1. Excepciones contra la acción ejecutiva laboral.....	100
3.2.2. Incidentes.....	101
3.3. Dificultades en la ejecución de las sentencias en el derecho laboral.....	102
3.4. Objetividad de la ejecución en el derecho laboral.....	105
3.5. Solución al problema.....	107
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111



ANEXOS.....

119

BIBLIOGRAFÍA.....

149



INTRODUCCIÓN

Se eligió el tema de la ejecución de las sentencias laborales, debido a que actualmente las mismas no se cumplen por parte de los patrones, quedando los trabajadores desprotegidos pues no existe forma de exigir el cumplimiento de la obligación aun cuando ya un tribunal resolvió a favor de trabajador.

El análisis de investigación concluyó con la comprobación de la hipótesis, al establecerse que cuando los patrones no le dan cumplimiento a las sentencias firmes en materia laboral, se violan los principios del trabajo y sobre todo los derechos de los trabajadores.

El objetivo de esta tesis fue logrado al analizarse todo lo relacionado al derecho de trabajo, sus características y principios que lo fundamentan, los cuales son los que se encargan de tutelar los derechos de todo trabajador., así también se estableció que no existe una forma legal que el trabajador pueda utilizar para exigir el cumplimiento de una sentencia laboral, lo que le perjudica económicamente, pues deja de percibir un dinero que por ley le corresponde y que se ha ganado con su trabajo.

La tesis quedó contenida en tres capítulos, el primero trata sobre el derecho el derecho del trabajo y el derecho procesal de trabajo, sus antecedentes, naturaleza jurídica, características y principios que lo sustentan, así como se analizan los medios de impugnación en materia laboral; el capítulo segundo se refiere a la ejecución en el proceso laboral, su regulación legal y la función jurisdiccional, las providencias cautelares y se expone el tema de los diversos tipos de patrono; por último el capítulo tercero, se refiere a las dificultades de orden legal que atrasan las resoluciones en los procesos laborales, se plantea el procedimiento ejecutivo que regula el Código de Trabajo y se propone una solución al problema.



Los métodos usados para investigar fueron el analítico, mediante el cual se analizó la base legal de las sentencias y su falta de cumplimiento en el ramo laboral; el deductivo se utilizó para elegir la temática más importante en el tema de la ejecución de sentencias laborales; la síntesis y la inducción para elaborar el informe final de tesis. La técnica aplicada para investigar y para recolectar el material de estudio fue la bibliográfica.

Esperando que el tema planteado sea de interés para los estudiosos del derecho laboral y una pequeña contribución para la defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo guatemalteco

1.1. Antecedentes

Fue con la Revolución de Octubre de 1944, que nació el derecho del trabajo; más homogéneo, más preciso, con sus normas protectoras reguladas en la Constitución Política de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1 de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la Republica de Guatemala, la emisión del Decreto 330.

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala del 11 de marzo de 1945 es la norma más democrática que ha regido el país, dentro de otras conquistas; porque en el capítulo dedicado a las garantías sociales, sentó los principios rectores que habrían de informar posteriormente la legislación social y del trabajo.
- b) El Código de Trabajo de 1947, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, pese a sus deficiencias y extensas lagunas sobre todo en el aspecto legal; puede afirmarse que ha constituido la ley más seria e importante del país en materia de trabajo por su contenido normativo y doctrina homogénea que la informa.



- c) Las reformas introducidas al Código de Trabajo en 1953, constituyen una serie de conquistas que vinieron a favorecer a la clase obrera y campesina de Guatemala.

- d) La Constitución Política de la República de Guatemala de 1956 y el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero del mismo año; son claras expresiones del movimiento contrarrevolucionario instaurado en Guatemala en julio de 1954, significa un manifiesto retroceso en materia laboral.

- e) Las reformas del Código de Trabajo contenidas en los Decretos 1441 y 1486 del Congreso de la República, no llegaron a constituir un nuevo Código de Trabajo, como lo pretendió el Gobierno de aquel entonces; pero si debe reconocerse que mejoraron las situaciones que venían enfrentando los trabajadores desde 1954, aunque sin recuperar naturalmente, los niveles alcanzados durante la época de la Revolución de Octubre de 1944.

- f) La Constitución Política de la República de Guatemala de 1965, pese a que mantiene la inmutabilidad del orden social existente desde 1944; en materia laboral, da margen para que pueda mejorarse considerablemente la situación de los trabajadores a través de la legislación ordinaria; posibilidades potenciales que hasta la fecha no han querido o no se han atrevido a desarrollar los legisladores.

Finalmente, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, en sus secciones octava y novena, consagra el derecho al trabajo, clasifica a los trabajadores; confiere algunas garantías a los trabajadores, pero al terminar sus



consideraciones, deja en un total abandono u olvido las relaciones entre los trabajadores y el patrón; y el cumplimiento de los alcances sociales con los que el legislador quiso proteger a la clase más necesitada; desestimando también que el derecho de trabajo es una rama del derecho público; donde el Estado, se puede decir, es uno de los principales interesados en el cumplimiento de las resoluciones judiciales, en relación a los derechos de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el Artículo 1 de la Carta Magna, preceptúa que: “El Estado de la República de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Así también el Artículo 101 regula que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

1.1.1. Sucesión de leyes de trabajo en Guatemala

- a) Ley de Jornaleros: Decreto 177 del 3 de abril de 1877.
- b) Ley de Trabajadores: Decreto 253 de 1894, dicha ley era una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros, por lo que tenía poca aplicabilidad en cuanto al trabajo fuera de las fincas.
- c) Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo: Decreto 669, del 21 de noviembre de 1906, su reglamento apareció un año después, y es una interesante anticipación de la futura previsión social.

- d) Ley del Trabajo: En 1926 se decretó esta ley, que fue el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Esta ley reguló instituciones como la protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera, período prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia, jornada extraordinaria. Además, contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo y un breve esquema del procedimiento colectivo, incluyéndose la huelga pero no como un derecho.
- e) Código de Trabajo (1947): La Revolución de Octubre de 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, y se produjo una apertura democrática, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes en otras latitudes y largamente añoradas en el país. Todas las expectativas populares se centraron en el Código de Trabajo y en la implementación del seguro social. Este primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la Republica, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos, siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.
- f) Código de Trabajo: Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 29 de abril de 1961; el cual está vigente y es el que regula todo lo que es materia laboral.



1.1.2. Importancia del derecho de trabajo

El derecho laboral es una rama que reviste gran importancia, debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil; es decir, es tutelar del trabajador, concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador, debido a que sus normas son conciliatorias.

El derecho en su conjunto, es una creación o descubrimiento del hombre, puesto a su servicio para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les van dando acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

El derecho laboral se deriva del derecho civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares; era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos; se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios. Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo; su razón de ser como parte del ordenamiento jurídico a la par de las demás ramas del derecho.

En el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos del derecho laboral. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala (Artículos 101 al 117); regula al trabajo como



un derecho social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Destacan entre estos los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del derecho laboral, que es tutelar de los trabajadores.

1.1.3. La importancia de su estudio

- a) Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- b) Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c) El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

El Código de Trabajo guatemalteco, regula en forma conjunta la rama del derecho del trabajo, y la rama del derecho procesal laboral.

1.1.4. Principios del derecho de trabajo

El Código de Trabajo en la parte considerativa establece los siguientes principios del derecho de trabajo:



- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica, de estos, otorgándoles protección jurídica preferente.

- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, 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.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las pretensiones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio o arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la

de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.

- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que limita la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, que impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, y la fraternidad.

1.1.5. Clasificación del derecho de trabajo

En Guatemala, el derecho del trabajo se clasifica de dos maneras, que son: a) El derecho individual del trabajo; y b) el derecho colectivo del trabajo; a su vez, cada una de las ramas del derecho del trabajo, se subdivide así.



Derecho individual del trabajo

- a) Derecho de cognición o de conocimiento (juicio ordinario).
- b) Derecho de ejecución.
- c) Procedimiento en materia social.
- d) Procedimiento en materia de faltas.

Derecho colectivo del trabajo

- a) Procedimiento de conciliación o conflicto económico.
- b) Procedimiento de huelga.
- c) Procedimiento de arbitraje.

1.2. Derecho procesal del trabajo

El desarrollo de las etapas evolutivas del derecho procesal del trabajo, ha causado controversia en la denominación o terminología de esta rama tan especial del derecho; algunos doctos o estudiosos que han tratado de determinarla la dividen en tres corrientes, así:

Primera corriente

Derecho procesal industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés, nacida después de la primera guerra mundial. En esta época no sólo se habla de la industria sino también del sector agrícola, bancario y comercial.



Derecho obrero: Se le llamó así por ser protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo. En esta época corporal, el trabajo es manual (obreros maestros, artesanos) se utilizaba el cuerpo para realizar el trabajo (nace la mano de obra).

Segunda corriente

Derecho procesal social: Esta etapa ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aun en Europa; donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, se dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

Tercera corriente

Procedimiento laboral: Algunos tratadistas consideran que no es un procedimiento completo, sino una fase del procedimiento laboral del trabajo (derecho positivo).

1.2.1. Terminología

Las terminologías más generalizadas en América Latina y en Europa son las del derecho procesal del trabajo y derecho procesal laboral; en Guatemala se le conoce indistintamente como derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral, y es aquél que abarca todas las instituciones del derecho procesal del trabajo.



Autonomía del derecho procesal del trabajo: El derecho procesal del trabajo, es un derecho autónomo por su estructura propia, sus principios, actos e instituciones determinadas.

Toda ciencia autónoma, debe estar desligada de cualquier otra ciencia o disciplina legal, social o jurídica de la cual podría tener su origen. El derecho del trabajo surgió primero con las actividades obreras, artesanales, posteriormente el derecho procesal del trabajo, surgió con los conflictos derivados de tales actividades, pero la acción, desarrollo y finalidad eran diferentes de los fines del derecho de trabajo. Algunos tratadistas en la materia consideran que el derecho procesal del trabajo, carece de autonomía porque estiman que es parte del derecho de trabajo otros tratadistas dicen que es parte del derecho procesal civil. La realidad es que el derecho procesal del trabajo autónomo se originó cuando los órganos legislativos de determinada sociedad, decretaron leyes relativas a los principios, actos, instituciones, procedimientos y normas que hacen posible el derecho procesal laboral.

En Guatemala con la Revolución del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, se lograron los primeros pasos en materia del derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo, al encuadrarlos en la Constitución Política de mil novecientos cuarenta y cinco; que reguló los primeros aspectos y lineamientos en materia laboral, y específicamente el Código de Trabajo emitido en mil novecientos cuarenta y siete, precisó su progreso o crecimiento. En conclusión, los argumentos anteriores confirman la consolidación de la autonomía del derecho procesal del trabajo.



1.2.2. Concepto y definición

Se define el derecho procesal del trabajo como: “complejo sistemático de las normas, actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”.¹ “Es 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 en las relaciones obreras patronales, ínter obreras e ínter patronal”²

El derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas y principios procesales que regulan y controlan la serie de etapas que integran toda la actividad jurisdiccional; para la resolución de las controversias o conflictos de trabajo de carácter individual o colectivo.

1.2.3. Naturaleza jurídica

Con relación a la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, algunos tratadistas han discutido su origen y por las divergencias se han creado algunas teorías.

Desde el origen del hombre y por ende de la sociedad, toda conducta fue regulada por determinadas reglas o normas, que eran parte del derecho; a ese conjunto de leyes a las que están sometidas todas las personas integrantes de la sociedad, se les denomina derecho privado, derecho público y derecho social.

¹ Chumil Portillo, Luis Francisco. *Manual práctico de derecho procesal del trabajo* Pág. 16.

² López Larrave Mario. *Jurisdicción privativa del trabajo*, Pág. 20



Derecho público: Es el conjunto de normas que regulan la integración y la actividad de los órganos del Estado y su relación; dicho de otra manera, es en este tipo de derecho que con interés interviene el Estado.

Derecho privado: En el conjunto de principios y normas legales que regulan los actos y las relaciones entre las personas dentro de la sociedad. En materia de trabajo, esa división incluye una tercera rama a la cual se le denomina derecho social; en virtud de que en Guatemala los tribunales aplican el derecho procesal del trabajo, hasta en materia social, porque se vela por la previsión social.

Antecedentes históricos en Guatemala: En Guatemala, el derecho procesal del trabajo, es una de las disciplinas más jóvenes en la enciclopedia jurídica; pues se puede afirmar que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947.

1.2.4. Características ideológicas

Para analizar las características que orientan al proceso laboral, se estima necesario primero, conocer en donde se puede encuadrar el proceso laboral; para el efecto existen dos aspectos importantes a dirimir, como son los términos: proceso y código.

Proceso: Es la sucesión de actos, que culmina en una resolución final.

“El vocablo proceso, implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin.

Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la

negativa; por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir de una acusación es improcedente o infundada. Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no sólo es el concepto jurídico, sino son escenas teatrales llevadas ante los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de sainete de ciertos juicios de faltas, tales actos se inician con el planteamiento de una pretensión y con la negativa, parcial al menos que traba la litis; y hasta con la posibilidad absoluta que la rebeldía inicial constituye”.³

Código: Colección de leyes reunidas en un solo cuerpo, en forma sistemática, para ser aplicadas a un solo fin.

Código: “Del latín “codex” con múltiples significaciones entre ellas: I- Colección sistemática de leyes, II- Por antonomasia, recibe el de Código de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes, rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. III- La ley única, que con un plan, sistema y método, regula alguna rama del derecho positivo. IV- Cualquier recopilación de reglas, o preceptos sobre una materia, aun sin ser estrictamente jurídicas, como el Código de señales”.⁴

La aclaración de los términos proceso y código, obedece a que el primero se trata de las etapas en que se registran los actos de un juicio; y el segundo, se refiere al conjunto de leyes que van a regular esa sucesión de etapas o fases de un proceso;

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 151.

⁴ **Ibid.** Pág. 152.

hasta obtener una resolución de un órgano jurisdiccional, que en el presente caso sería un laboral.

El Código de Trabajo guatemalteco, regula en forma conjunta la rama del derecho del trabajo, y la rama del derecho procesal laboral.

1.2.5. Principios del derecho procesal del trabajo

Los principios que orientan al derecho procesal laboral, son un conjunto de nociones iniciales, que orientan la ciencia del derecho procesal del trabajo, con el fin supremo de que en la aplicación de la ley, se pueda contar con la esencia del derecho que se intenta hacer valer; principios que están conformados en el espíritu y letra de la norma codificada.

Los principios del derecho procesal del trabajo, son esenciales para el nacimiento, estructuración, desarrollo y resolución del proceso.

La teoría procesal define los principios propios del derecho procesal del trabajo, como los límites, líneas o directrices para el desarrollo del proceso. En su ámbito de aplicación son de imprescindible o esencial adaptación para la solución de conflictos laborales de carácter individual o colectivo. Es importante señalar el empleo práctico de los principios del derecho de trabajo en las resoluciones de todo conflicto; ya que el Artículo 15 del Código de Trabajo regula que: “Todo caso no previsto en el Código, sus reglamentos y demás leyes relativas al trabajo; se debe resolver de conformidad

con los principios del derecho de trabajo, la equidad, la costumbre o uso local; en armonía con dichos principios y leyes del derecho común”.⁵

A continuación, se explican brevemente cada uno de los principios que orientan al derecho procesal del trabajo.

El Artículo 326 del Código de Trabajo regula: “En cuanto no contraríen los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código”.

Principio de impulso procesal de oficio

De acuerdo con el principio dispositivo, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad y el procedimiento corresponde al tribunal que lo desarrollará de oficio. Artículo 321 del Código de Trabajo.

⁵ Chumil Portillo, Luis Francisco. **Ob.Cit. Pág. 12.**



Principio de congruencia

El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo.

Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos; al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

Principio de oralidad

La iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo.

Principio de concentración procesal

Deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia; no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias. Artículos. 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 del Código de Trabajo.

En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvencción, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

Principio de publicidad

El derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.



Principio de economía procesal

Es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación.

Principio de preclusión

Está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas; impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Principio de igualdad

Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional. Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad; ya que una vez

equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Considerando 4 inciso a) del Código de Trabajo.

Principio de sencillez

Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, pero se debe considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

Principio de probidad o de lealtad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia

Se le otorgan al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción. Artículo 361 del Código de Trabajo: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los

hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia...”

Principio de adquisición

Las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En el ordenamiento es aceptado tácitamente.

1.3. Formas de finalizar el proceso laboral

El proceso laboral en Guatemala, es eminentemente conciliatorio, siendo ésta una de las formas de resolver o finalizar el proceso; sin embargo, existen otras formas para dar fin al proceso como las siguientes.

1.3.1. Concepto e importancia de la conciliación

Tomando como base el Código de Trabajo, podría definirse el llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio de la cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate; procurará el avenimiento de

las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio.

1.3.2. Conciliación extrajudicial

Una de las formas de dar fin al proceso laboral es la conciliación en forma extrajudicial; ésta se da cuando las partes han llegado al conocimiento de una litis de orden laboral, y buscan una forma de arreglo extrajudicialmente; usualmente, la parte demandada se comunica con el actor, hace un ofrecimiento, que le parece interesante y le ponen fin al proceso, mediante un desistimiento; acto o arreglo que acepta plenamente la legislación. No hay intervención de juez, es un arreglo directo.

1.3.3. Conciliación en audiencia

Esta es otra de las formas de finalizar el proceso laboral, por la vía de la conciliación, el Artículo 141 del Código de Trabajo, regula esta forma de conciliación dentro del juicio, cuando preceptúa que: "Contestada la demanda y la reconversión, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, la conciliación podrá ser total, o parcial, cuando sea parcial, el proceso no termina, y sólo seguirá y continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en lo acordado". En esta forma de conciliación, interviene el juez, porque se convierte en conciliador; se hará constar

en el acta respectiva, el juez dictará la resolución correspondiente aprobando el arreglo y finalizará de esta manera el proceso.

1.3.4. Sentencia del proceso laboral

Definiciones de sentencia

La sentencia se define como una de las formas de dar fin a un proceso y constituye una verdad formal.

“1) Es el acto en el cual concluido el juicio el juez resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando: condenando o absolviendo. 2) Es aquélla que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario”.⁶

“La sentencia es la cúspide de un procedimiento que se inició con la demanda, que desarrolló la actividad procesal y probatoria que termina en el momento que el juzgador expresa en forma escrita la resolución del problema o conflicto”.⁷

Algunos estudiosos del derecho la definen como el acto mediante el cual el juez da cumplimiento a la obligación que nace de la demanda judicial. La sentencia consuma la función judicial, con excepción de la resolución adicional para dictaminar lo referente a la liquidación de costas.

⁶ Cabanellas, Guillermo. Ob.Cit. Pág.1022.

⁷ Chumil Portillo, Luis Francisco. Ob. Cit.Pág. 54.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 363 que las sentencias ponen fin al proceso; de la misma manera establece que los autos que pongan fin al proceso se dictan por el órgano jurisdiccional, cuando se celebra una de las dos formas de terminar el proceso mediante la conciliación; para una mejor referencia a la sentencia, el Artículo 364 del Código de Trabajo, contiene específicamente las características de una sentencia dictada conforme a derecho; cuando regula: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenado o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

1.4. Recursos en el derecho procesal del trabajo

1.4.1. Definición

Desde el punto de vista procesal, es la acción de inconformidad que plantea el sujeto procesal que se considera afectado por una resolución dictada.

“Recurso es la forma de recurrir ante la autoridad competente superior, con el objeto de hacer planteamientos en relación a la resolución que le perjudica en sus intereses, dictada dentro del proceso”.⁸

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob.Cit. Pág. 596.**

En el proceso, es la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la solución de un juez o tribunal; para que el mismo o superior inmediato, reforme o revoque la resolución del juez.

Cuando se trata el tema recursos en el derecho de trabajo, se está hablando directamente de medios de impugnación; a continuación se analiza este tema.

1.4.2. Concepto

Se comprende que cuando se habla de medios de impugnación, se usa una expresión bastante amplia, ya que las impugnaciones de los actos procesales pueden llevarse a cabo por distintos modos y no solamente por los recursos.

Son muchos los esfuerzos que han hecho los autores para llegar a determinar el concepto de los recursos. “La íntima esencia del recurso está constituida por una pretensión y la interposición de un recurso constituye en definitiva, la formulación de una pretensión.”⁹ “La materia que integra un recurso es la misma que la de una demanda, pero es preciso significarlo por su finalidad o tendencia. Esta finalidad o tendencia perseguida por el recurso, no es otra que la forma de una resolución judicial. El término que utiliza el autor Jaime Guasp, le parece conveniente, por no encontrar en la terminología forense española un vocablo más adaptable. Esta reforma debe ser

⁹ Guasp, Jaime. *Comentario a la ley de Enjuiciamiento civil*. . Pág. 1011



distinguida de la simple rectificación o corrección de una sentencia, como sucede en el llamado recurso de aclaración.”¹⁰

Como resultado de estas consideraciones se define el recurso como una pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución judicial ha sido dictada.

Los recursos como verdaderos procesos de impugnación, son especiales por razones jurídico-procesales y responden a la idea de depuración de un resultado procesal anterior. “La impugnación del proceso no es la continuación del proceso principal por otro medios, puesto que el proceso de impugnación tiene carácter de autónomo; es un proceso independiente con su régimen jurídico peculiar; es decir, con sus requisitos, procedimientos y efectos distintos de las correspondientes categorías del proceso a que se refiere, lo cual no quiere decir que aunque sea un proceso autónomo, no guarde conexión con el principal antes al contrario”.¹¹

La denominación más generalizada para el acto impugnativo de las resoluciones judiciales, es la de recurso de conformidad con la opinión de varios autores.

1.4.3. Quienes pueden impugnar

Únicamente, puede hacer valer o interponer un recurso el sujeto de derecho que ha sufrido un daño, como la resolución dictada por el tribunal; esa lesión es de interés

¹⁰ **Ibid.** Pág. 1012.

¹¹ **Ibid.** Pág. 1013.

jurídico, lo puede sufrir tanto el demandante como el demandado, y por ello no importa la posición que ocupen los sujetos procesales en el proceso de impugnación.

1.4.4. Clasificación de los recursos

Según el autor Jaime Guasp: "Se clasifican en atención a los sujetos que intervienen en el proceso, al tipo de resolución, que en él se dictan, a las causas de los recursos, a su extensión y a su fin. "En atención a los sujetos, pues no puede desconocerse que el recurso es un acto de parte, se les puede dividir en principales e incidentales o adheridos, según que se trate de una primera impugnación o de la impugnación de un segundo recurrente que ataca o se adhiere al ataque iniciado con anterioridad o bien, si se atiende al órgano jurisdiccional ante quien se formula la petición de forma, ya sea que el recurso se interponga ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución impugnada."¹²

"Atendiendo a las resoluciones contra las que se interpone el recurso, se pueden agrupar los medios de impugnación en tres categorías: Contra las resoluciones de impulso o providencias de trámite, que en el sistema guatemalteco se llaman decretos, resoluciones de dirección o autos y resoluciones de decisión o sentencias. No obstante, en la práctica estas categorías de recursos se encuentran combinadas y por ello algunas veces, se admiten varios recursos contra una misma resolución."¹³

¹² Ibid. Pág. 1011.

¹³ Gómez Orbaneja, Emilio. **Derecho procesal civil español**. Pág. 460.



“En atención a las causas, al hacer la clasificación de los recursos conforme a estos criterios debe de hacerse una distinción fundamental, según que baste con la simple disconformidad de la parte vencida con la resolución que se impugna o se exija la concurrencia de causas determinadas, fijadas taxativamente en la ley; en el primer caso, la presentación de reforma no tiene como presupuesto fundamental más que la propia pretensión del recurrente; en el segundo presupuesto, es precisa la existencia de uno de los motivos del recurso.

Atendiendo la extensión del examen que la pretensión de reforma de las resoluciones tenga que hacer pueden dividirse también los recursos, tomando en cuenta que el tribunal ad-quien tenga los mismos poderes que el juez a quo o bien los tenga limitados para el examen de algunos puntos de la pretensión anterior.”¹⁴

1.4.5. Recursos o medios de impugnación

En el Código de Trabajo solamente el Artículo 365 establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la reposición, el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del mismo; se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo, se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con

¹⁴ Schoke, Alfonso. **Derecho procesal civil.** Pág. 398.



el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

Revocatoria

“Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, esté debidamente facultado para rectificar los errores que en su inadvertencia lo hayan hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que la legislación denomina taxativamente decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio”.¹⁵

Definición

Recurso de revocatoria, es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte, sus propios decretos.

Procedencia y trámite del recurso de revocatoria

La Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 y 146, establece que los decretos son resoluciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte. El

¹⁵ **Ibid.** Pág. 399.

Código de Trabajo en el Artículo 365 regula: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria”.

El mismo artículo establece el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria; al regular que: “Deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes”.¹⁶

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición; no establece el procedimiento a seguir, pues no regula si se tiene que correr audiencia a la otra parte, porqué término, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por los juzgadores en dos formas:

- a) Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre

¹⁶ *Ibid.* Pág. 400.



cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia, siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado.

- b) En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes; actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial, en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

Nulidad

“El recurso de nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir; ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento; por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida, proceder a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede o a ordenar la diligencia procesal que corresponda.”¹⁷

El Código de Trabajo guatemalteco le da la denominación de recurso, lo cual es acorde con su finalidad, que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento; se interpone y

¹⁷ Chumil Portillo Luis Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 58.

ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior, dicha nota no lo descalifica como recurso.

Definición

“El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”.¹⁸

Tomando como base la definición anterior y lo que establece el Código de Trabajo; el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral, para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

Casos de procedencia y trámite del recurso de nulidad

En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

¹⁸Couture J. Eduardo. **Derecho procesal**. Pág. 56.



El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación, que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

“En la interposición del recurso de nulidad debe tenerse sumo cuidado en indicar con toda claridad y en forma categórica la norma o normas jurídicas que se estiman violadas, a efecto de que el juzgador tenga suficiente fundamentación en la resolución que va a emitir, y además porque debe tenerse presente que contra la resolución que profiera el juez se puede interponer recurso de apelación, dentro de las veinticuatro horas de notificado, y como la sala jurisdiccional no da audiencia al recurrente, si no se puntualiza el artículo o los artículos que se estiman como infringidos, los jueces y magistrados han sostenido el criterio que no pueden entrar a estudiar y analizar la

procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cuál es la ley que se estima infringida o violada.”¹⁹

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad son de dos clases

- a) Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,
- b) Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario; el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratase de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado que le da trámite, de ser declarado con lugar, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral. Por el contrario, hay jueces y abogados litigantes que sostienen

¹⁹ Couture, J. Eduardo. **Derecho procesal**. Pág. 89.

que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde.

Reconsideración

Cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad el juez tiene la obligación de imponer al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales; pues de lo contrario serán responsables por su valor de conformidad con lo establecido en el Artículo 185 de la Ley del Organismo Judicial.

La forma en que los juzgadores han limitado la interposición de recursos frívolos e improcedentes; ha sido imponiéndoles multas de cierta consideración, actitud que se ha tratado de contrarrestar por los litigantes, por medio de la reconsideración de la multa; basados en lo que para el efecto establece el Artículo 182 de la Ley del Organismo Judicial, al preceptuar: “contra cualquier providencia de apremio el interesado podrá pedir la reconsideración dentro de los dos días siguientes de ser notificado. La resolución del tribunal, que dictará también dentro de dos días, será apelable, si fuere dictada por un juez menor o de primera instancia”.

Por la forma en que está regulada la reconsideración, se puede afirmar que dicho medio es un recurso, pues si bien la resuelve el propio juez ante quien se interpone, la resolución que profiera es apelable y por lo tanto la conoce y resuelve un tribunal inmediato superior, dándose así los elementos característicos de los recursos.

Aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar: “En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio los recursos: De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo, la aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor; la ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio”.

Apelación

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico del que dictó la resolución impugnada; tiene como finalidad la rectificación de un error o la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución



judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquéllas que intentan mejorar.

Pero la característica del recurso de apelación es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. “En efecto, la apelación es el recurso individualizado por la intervención del grado judicial inmediatamente superior en jerarquía a aquél que pronuncia el fallo sobre el que se recurre; es una alzada a mayor juez, de donde el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.”²⁰

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias, por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.

Naturaleza jurídica del recurso de apelación

Atendiendo al sistema judicial guatemalteco y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República: “En ningún proceso habrá más de dos instancias

²⁰ **Ibid.** Pág. 45.

y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”.

“Por lo tanto, se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio; pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda”.²¹

Quienes pueden apelar

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso. Mejor dicho, a la parte agraviada por la decisión judicial: El Código de Trabajo no lo establece pero se entiende que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y ésta no puede gravar más que a una u otra de las partes contendientes.

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 598.

Término para su interposición

En este aspecto también se encuentra dos alternativas

- a) Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.

- b) Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro de tercer día de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del tercer día de notificada la sentencia.

Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general; y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo judicial que establece: "Interposición de recursos; los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso. Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se

interpone en tiempo y es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente”.²²

Efectos de la interposición del recurso

Aplicando supletoriamente el Artículo 604 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplicó el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo, dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No. 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: “Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio”. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado.

²² Porras López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 33.



Trámite del recurso de apelación

El trámite de la segunda instancia lo establece el Código de Trabajo en su capítulo décimo, en los Artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- a) Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión Social.

- b) Recibidos los autos, la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.

- c) Si dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de 10 días.

- d) Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.



- e) Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de:

- f) Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de 10 días, dentro del cual se señalan la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.

- g) Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.

- h) La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.



Reposición

La revocatoria más que un recurso es un remedio, pues a través de él, los tribunales colegiados de segunda instancia y la Corte Suprema de Justicia, pueden corregir los errores en que incurran en el trámite de los procedimientos que tengan que conocer.

El Código de Trabajo no tiene establecido el recurso de reposición, por lo que se tiene que acudir supletoriamente a la Ley del Organismo Judicial, la que en su Artículo 160 preceptúa:

“Procede el recurso de reposición

- a) En los autos originarios de los Tribunales colegiados;
- b) En las resoluciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia, que infrinjan el procedimiento cuando no se haya dictado sentencia”.

Autos originarios son los que dictan las salas de apelaciones en ejercicio de su propia competencia; los que nacen en dichos tribunales con motivo de las incidencias que puedan suscitarse dentro del proceso de que conozcan en primero o segundo grado.

Interposición y trámite del recurso de reposición

El Artículo 161 de la Ley del Organismo Judicial establece: “La reposición se pedirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación. De la solicitud se



dará audiencia por dos días a la otra parte, y con su contestación o sin ella, el tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes”.

Rectificación

El recurso de rectificación procede contra el auto que contenga error en la liquidación practicada, en el cálculo de las prestaciones laborales; dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresando la suma que se estime correcta, debe interponerse ante el juez que dictó la liquidación, y éste con audiencia de la otra u otras partes, resolverá lo procedente sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna

Ocurso de hecho

“En relación al ocurso de hecho, si no se pudiese reclamar contra la negativa de la admisión de las apelaciones, los jueces serían árbitros de privar de todo recurso a sus acuerdos por improcedentes y perjudiciales que fueran, y se cometería la injusticia de que tales acuerdos quedasen firmes. Para reclamar contra esa negativa, está instituido el ocurso de hecho, o sea el derecho de las partes de acudir al tribunal superior para que se conceda el recurso de apelación denegado por el juez inferior. Se le dice de hecho, porque no se recurre contra la decisión que se estima apelable, sino contra una negativa del juez ajena al contenido de dicha decisión; o más bien, no se recurre, sino que se formula una queja por la arbitrariedad cometida. Pero en realidad,



es una forma de introducir el recurso de apelación por vía indirecta porque si la queja es fundada, el tribunal superior declara apelable la resolución.”²³

Procedencia y trámite

Como se manifestó anteriormente, es el medio que la ley establece para aquellos casos en los cuales el juez de primer grado deniega el recurso de apelación, y para determinar si procede o no su otorgamiento, se tiene que acudir ante el tribunal inmediato superior. El Código de Trabajo no regula dicho recurso, por lo que se tiene que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil, el que en los Artículos 611 y 612 lo regula de la manera siguiente:

1. “Cuando el juez inferior haya denegado el recurso de apelación procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de hecho al superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso.
2. El tribunal superior remitirá el original del ocurso al juez inferior para que informe en el perentorio término de veinticuatro horas (solamente cuando el tribunal superior lo estime indispensable se pedirán los autos originales).
3. Con vista del informe, se resolverá el ocurso dentro de veinticuatro horas, declarando si es o no apelable la providencia de la que se negó la apelación.

²³ Osorio Florit, Manuel. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 550.

4. Si se declara procedente el recurso de hecho, el tribunal de segunda instancia señalará el término de seis días, si se tratare de sentencia y de tres días en los demás casos, para que el apelante haga uso del recurso, y se procederá de conformidad con lo establecido para el recurso de apelación.

5. Si se declara sin lugar el recurso de hecho, se ordena archivar las diligencias respectivas e impone al recurrente una multa de veinticinco quetzales”.

Responsabilidad

“Se estableció con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son; pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.”²⁴

²⁴ Ramírez Gronda, Juan. **Diccionario jurídico**. Pág. 345.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, se sostiene por algunos autores que la invocación del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

Según el Artículo 429 del Código de Trabajo: Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social:

- a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieron o lo hicieron deficientemente;
- e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren .incurrir”.



Regula el Artículo 430 del Código de Trabajo: “La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- a) (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República);
- b) Amonestación pública;
- c) Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- d) (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días”.

Amparo

Algunos autores sostienen que el amparo no es un medio ordinario de impugnación, la mayoría sostiene que es un proceso y especialmente la Corte de Constitucionalidad sostiene que el amparo tiene atribuido un carácter extraordinario y subsidiario. La ley



guatemalteca que regula el amparo, no le da la denominación de recurso, pero lo que sí es indudable es que se trata de un medio procesal de control que tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y régimen de legalidad.

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido; por tal motivo la ley establece que no hay ámbito que no sea susceptible de amparo y que procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones, leyes de autoridad o situación lleven implícito un riesgo, una amenaza, restricción o violación de derechos que la Constitución y leyes garantizan, ya sea que dicha situación provenga de persona o entidades de derecho público o entidades de derecho privado.

Legislación vigente

La actual Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, entre sus fundamentos regula que deben existir medios jurídicos que garanticen el irrestricto respeto a los derechos inherentes al ser humano, a la libertad de ejercicio y a las normas fundamentales que rigen la vida de la República de Guatemala, a fin de asegurar el régimen de derecho.

El objeto de la ley es desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.



En materia laboral es raro que proceda el amparo, sin embargo, existe jurisprudencia reiterada de los tribunales en materia de amparo; como la siguiente:

- a) "Es improcedente el amparo en asuntos del orden judicial respecto a las partes y personas que intervinieron en ellos, cuando no se considere que la autoridad recurrida procedió con notoria ilegalidad;
- b) El amparo tiene carácter extraordinario, por lo que para pedirlo deben previamente agotarse los recursos ordinarios judiciales y administrativos, por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio del debido proceso;
- c) No es procedente el amparo en asuntos del orden judicial, cuando existan medios legales de naturaleza procesal, que permitan dilucidar el conflicto que lo origina;
- d) Es procedente el amparo en los asuntos de los órdenes judicial y administrativo, que estuviere establecido en la ley, procedimientos y recursos, por cuyo medio pueden ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.
- e) El amparo no es una tercera instancia, de consiguiente, por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria no puede ser medio para revisar lo resuelto en un juicio



ni para decidir cuestiones de hecho controvertidas en el mismo, salvo el caso de violación constitucional”.²⁵

Este capítulo constituye un breve análisis del derecho de trabajo, específicamente en la parte adjetiva, porque en lo sustantivo los jueces complementan con las sentencias, dando a los trabajadores lo que al tenor de la ley les corresponde, como pago de sus prestaciones laborales, que la ley como un mínimo de garantías les provee; por esa razón este tema va íntimamente ligado con la parte adjetiva del derecho de trabajo guatemalteco, analizando varios actos procesales que con apego a la ciencia del derecho los órganos jurisdiccionales han determinado como justo pago a un trabajador después de haber prestado sus servicios y, en muchas oportunidades, ha dejado su vida útil laboral al servicio de un patrono.

²⁵ Perardo, Prado **Derecho constitucional**. Pág. 80.





CAPÍTULO II

2. Ejecución en el proceso laboral

Al hablar de ejecución, se tiene que delimitar el tema, tomando en consideración que ejecución, se puede tomar como ejecución desde el punto de vista penal, o sea llevar a cabo la pena de muerte mediante el cumplimiento de una sentencia; ejecución de pago de frutos, ejecución capital, ejecución colectiva, etc.

El tema que se analiza es la ejecución en sentido estricto en el derecho del trabajo, para ello como una condición sine qua non esencial se debe contar con una sentencia, que ha sido pasada en autoridad de cosa juzgada o un convenio, ya sea celebrado judicial o extrajudicialmente, que traiga aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible.

2.1. Definición

“Executio, es la potestad de dar cumplimiento a lo resuelto en sentencia o documento que tenga fuerza ejecutiva”.²⁶

“Cuando no se trata de pretensión discutida, sino de pretensión insatisfecha, para que se alcancen los fines del orden jurídico, es necesaria la efectuación del mandato, no la formación. El proceso es el conjunto de actos, necesarios para la efectuación del demandado, se llama ejecución cuyo significado merece más atención.

²⁶ Chumil Portillo. Luis Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 26.

En sentido genérico, ejecución se contrapone a resolución, y significa la conversión de ésta en actos, más de una vez, en la ley y en la práctica se habla de ejecución en este amplio sentido: así, cuando se denomina ejecución de una prueba al conjunto de actos necesarios para la audiencia de los testigos o para la inspección de una cosa, decididas en virtud de un procedimiento introductorio:

- a) Con referencia al mandato jurídico, el significado de ejecución se concreta al acto o conjunto de actos necesarios para determinar la situación conforme al mandato del mismo. Pero en este punto son posibles dos hipótesis, a las que corresponden las dos especies de ejecución conocidas con los nombres de ejecución voluntaria y forzosa, según la efectuación del mandato, es decir, la determinación de una situación de hecho conforme a la misma, se produzca por parte del obligado o contra él; en el primer caso, la ejecución no es más que el cumplimiento; en el segundo supone la violación del mandato, el incumplimiento de la obligación. En el primero de estos casos, la situación determinada es conforme al precepto, en el segundo, conforme a la sanción que precisamente, está llamada a actuar en el supuesto de violación del precepto;

- b) Cuando la efectuación del mandato se produce contra el obligado, y por lo mismo, supone la violación del mandato, ello significa llevar a cabo la sanción y, por lo tanto el empleo de la fuerza con tal fin. De este modo se manifiesta en el proceso ejecutivo el elemento o el fenómeno de la coacción, que representa el presupuesto práctico de la eficacia del derecho.



- c) Estas elementales consideraciones muestran desde ahora el contenido diverso y, así diríamos la materia diversa del proceso jurisdiccional y del ejecutivo. No sería temerario subrayar estas diferencias mediante la antítesis entre la razón y la fuerza: en realidad aquélla es instrumento del proceso y ésta, del proceso ejecutivo. De ese modo se comprende también la subordinación del segundo al primero: hasta que no se haya establecido la razón, no debe ser usada la fuerza. Pero se comprende, a la vez, la necesidad del proceso ejecutivo junto al jurisdiccional, para asegurar el orden jurídico, si la razón no sirve, habrá que usar la fuerza.
- d) Del mismo modo, estas observaciones aclaran la relación que tenga la ejecución con el empleo de las llamadas medidas coercitivas; ya que éstas representan una clase de medidas jurídicas a las que corresponde una posición intermedia entre las medidas preventivas y las represivas. Participan de características de estas últimas, en que implican que se ha producido ya el incumplimiento pero a su vez coinciden con las medidas preventivas, en que proponen eliminar el incumplimiento del mismo. Se parecen en especial, a las medidas penales por lo que concierne a la estructura, ya que se impone al obligado incumplidor una aflicción, que no coincide con el sacrificio del interés subordinado por el mandato violado, por ejemplo, en el arresto por pago de pensiones alimenticias, el mal infligido, consiste en la privación de libertad mientras que el sacrificio del obligado hubiere sido soportar la privación del dinero, por la libertad. “Pero difieren de ellas en cuanto a la función, puesto que el mal se inflige no sólo porque se ha desobedecido el



mandato, sino, además para que sea obedecido, por lo que la diferencia de la pena y a semejanza de la restitución, la medida coercitiva tiene la finalidad satisfaciente y no afflictiva. Además, las medidas coercitivas, lo mismo que de seguridad y las de índole penal, se dividen en corpóreas y patrimoniales; basta con que el lector piense, por un lado en arresto y por otro el efecto sobre su patrimonio.”²⁷

“La finalidad de la ejecución, consiste en conseguir el bien del obligado, que se hubiera obtenido mediante el cumplimiento, suponiendo, por ejemplo, que se trata de la venta de una res, se habla de la ejecución contra el vendedor; cuando el comprador quiere hacer entregar, pese al incumplimiento de su contratante, la misma cosa que éste prometió” .²⁸

2.2. Naturaleza jurídica

Criterio del acto jurídico autónomo

“Es un acto jurídico autónomo, en virtud de que una sentencia o un auto dictado por funcionario judicial competente, da origen a un título ejecutivo, que puede ser ejecutado o no, puede ser ejecutado el título en juicio ejecutivo tal y como lo preceptúa el Decreto Ley 107, en los Artículos: 294: 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: aparecen siete títulos, entre ellos, la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Y Artículo 327: procede el

²⁷ Cameluti, Francisco. **Instituciones de derecho procesal civil**. Pág. 32.

²⁸ **Ibid.** Pág. 32.

juicio ejecutivo cuando se promueve en virtud de algunos de los siguientes títulos: aparecen seis títulos, que fueron creados o autorizados en forma diferente que los títulos susceptibles de ejecución en vía de apremio y como último aspecto de la autonomía del acto jurídico que crea el título ejecutivo en el ordenamiento procesal civil y mercantil, que es ley supletoria del derecho de trabajo, consagra la norma de integración en el Artículo 328 textualmente: Además de las disposiciones especiales previstas en este título y en el siguiente, se aplicarán las normas correspondientes a la vía de apremio; es autónomo porque para que se de la ejecución, se tiene que proceder por medio de un juicio correspondiente, separado.

Criterio del acto jurídico o negocio jurídico complejo

Este criterio, es en cuanto a la creación del título susceptible de ejecución, así:

Privados: porque en la creación del título intervienen particulares.

Públicos: porque en la creación del título interviene órganos estatales.

Mixtos: porque en la creación del título se tiene la concurrencia de particulares y órganos del Estado.

Criterio contractual

Afirma que se trata de un contrato, en relación al nacimiento del título ejecutivo, porque se cuenta con el elemento básico que es el consentimiento, de dos personas que realizan un negocio jurídico, dando vida a un contrato, que en determinado

momento y ante el incumplimiento de la parte obligada, este pacto se convierte en título ejecutivo, dando de esa manera la ejecución.

Es una declaración judicial

Este criterio, es en cuanto a la creación del título y el acto de la ejecución.

- a) Es una declaración judicial, porque mediante una sentencia o un auto, se da el título ejecutivo que deberá proceder por un juicio, ante un tribunal.

- b) Es una declaración judicial, porque mediante una resolución, se da la ejecución, cuando el juez declara la vía de la tramitación de la ejecución, y como primera fase, el juez califica el título que se somete a consideración y declara con lugar el trámite del juicio respectivo.

Es un acto unilateral garantizado por la ley

En virtud que la ejecución puramente dicha, gira en torno a la voluntad del ejecutante, sujeto de derecho al cual nuestro ordenamiento legal, le garantiza el cumplimiento de la ley, en el sentido de obtener el pago de la prestación adeudada, porque no existe la carga de pagar garantía para que se de la ejecución, pudiendo decretarse dentro del juicio todas las providencias cautelares consagradas en la legislación aplicable, sin necesidad de que el actor pueda garantizar, como lo tiene que hacer en el juicio de conocimiento, donde está establecido que de toda providencia cautelar, queda

responsable el que la pide. Lo que sucede es que en la ejecución, hay un título preconstituido.”²⁹

2.3. Marco legal

La ejecución, tal y como se ha venido tratando en este trabajo, es la protestad de dar cumplimiento por parte del Estado, a lo resuelto en sentencia o un auto; de otra forma también se ha dicho que la ejecución se puede dar como producto de un contrato, suscrito entre dos particulares, no necesariamente tiene que ser un órgano jurisdiccional quien cree el título respectivo.

Sin embargo, el Código de Trabajo guatemalteco, en su cuerpo normativo encierra aspectos sustantivos y adjetivos, siempre tomando en cuenta la consabida supletoriedad del Decreto Ley 107 y como lo regula expresamente el Artículo 327: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial; la norma transcrita se está refiriendo al Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

El marco legal donde se encuentra regulada la ejecución, está en el título décimo quinto, capítulo único, en los Artículos 425 al 428, donde se incluye a todos los títulos regulados dentro del derecho de trabajo, hasta la ejecución de laudos arbitrales. En los artículos relacionados, se encuentran normas especiales, tales como la obligación

²⁹ Ramírez Gronda, Juan. **Ob. Cit.** Pág. 430.



de ejecutar sentencias ante el juez de primera instancia que la dictó; asimismo, se establece la obligación de ejecutar las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje, que deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que corresponden estos tribunales.

Dentro de los aspectos generales relacionados a la ejecución en el ordenamiento procesal del trabajo, está delimitada la cuerda a seguir; hasta llegar al momento culminante del secuestro de bienes y hasta se tipifica lo relativo al demandado que a sabiendas de que pesa sobre su persona la obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible, vende sus bienes, cometiendo el delito de alzamiento de bienes.

En cuanto a las normas que contienen la ejecución dentro del marco legal guatemalteco; es importante dejar constancia en este trabajo, que el párrafo final del Artículo 426 del Código de Trabajo establece nuevamente que en relación a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los Artículos del 462 al 470 del Código Procesal Civil y Mercantil; en lo no previsto en tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

Si embargo, al analizar detenidamente el contenido de la parte final del artículo relacionado, se puede deducir que el Código Procesal Civil y Mercantil, en las disposiciones finales, deroga expresamente el Código de Enjuiciamiento Civil y



Mercantil, pues regula: “Al entrar en vigor este Código queda derogado el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, contenido en el Decreto Legislativo número 2009 y sus reformas, así como todas las demás leyes que se opongán”. Por lo tanto, según este artículo en el derecho de trabajo se debe aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, tomando en consideración que también el Artículo 326 del Código de Trabajo así lo dispone; no obstante, usualmente en los tribunales de justicia se aplica el Código de Trabajo y supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

En atención al análisis anterior, la ejecución en el proceso de trabajo guatemalteco, se encuentra regulada en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo; regulación que en ninguna de sus partes, nomina los títulos que se deben calificar como títulos ejecutivos, únicamente relaciona las sentencias dictadas en el juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social, y los laudos arbitrales, estipulando cual es el tribunal competente en su caso.

Así también, es aplicable a la ejecución en el proceso de trabajo lo relativo al juicio ejecutivo según el Código Procesal Civil y Mercantil, Artículos 294 al 344, entre los cuales se encuadra la ejecución en vía de apremio; además los títulos mediante los cuales procede el juicio ejecutivo y las ejecuciones especiales, se pueden enumerar así: Ejecución de obligación de dar, ejecución de obligación de hacer, ejecución de obligación de escriturar, ejecución por quebrantamiento de la obligación de no hacer, ejecución provisional de sentencia, ejecución de incumplimiento de sentencia, ejecución de sentencias extranjeras, ejecución colectiva, concurso de acreedores. De

todas estas ejecuciones, el Código Procesal Civil y Mercantil, tiene estipulado el procedimiento a seguir, y es aplicable al Código de Trabajo.

2.4. Función jurisdiccional en la ejecución en el ramo laboral

Formas de ejecución en el derecho del trabajo

El derecho del trabajo en Guatemala, por las características ideológicas de que está revestido, se puede decir que es un derecho especial, es una rama del derecho público, y atendiendo todos los aspectos que finalmente también son filosóficos, trasladan el quehacer judicial a una de las obligaciones del juzgador; así el Artículo 426 del Código de Trabajo, preceptúa que la ejecución dentro del derecho de trabajo da inicio con la liquidación, tomando en consideración que dentro del proceso, existe una sentencia firme que obliga al patrono a pagar cierta y determinada cantidad de prestaciones, a las que ha sido condenado. En este orden de ideas, el artículo citado, contiene normas que regulan el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social; así como el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 del mismo Código, según el cual el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada o de aceptada la obligación, practicará la liquidación; lo que en la práctica no se lleva a cabo así.

Entonces, cumplida la primera fase, el juez procede con el requerimiento de pago: “ Si dentro de tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del



recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera el pago, librando para el efecto el mandamiento de ejecución respectivo y ordenando en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza. Si dentro de tercer día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere”. Esta es la forma en que está estipulado lo relativo a la ejecución en el derecho del trabajo guatemalteco.

Ejecución en el derecho del trabajo a petición de parte

No obstante la forma de ejecución anotada, que la ley norma como procedimiento de oficio; en la práctica tribunálica, se observa la ejecución solicitada a petición de parte, aunque el término parezca inadecuado, se puede decir que ésta es una forma sencilla para ejercer la ejecución, porque es suficiente que exista una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada o el título a ejecutar; luego se presenta el memorial cumpliendo con los requisitos de ley para un primer memorial, si se trata de un título ejecutivo que no sea de ejecución de sentencia; luego se solicita que el juzgador califique el título en que se funda la acción, se ofrece el título como prueba, y el juez resolverá otorgando el trámite de ley, nombrando ministro ejecutor, para que proceda a requerir de pago, previo a ello notificará al obligado. Si en el momento del



requerimiento de pago no hace efectiva la cantidad dineraria que se reclama en pago; el ministro ejecutor, trabará embargo sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir lo adeudado. En el presente caso, si se trata de embargo sobre cuentas corrientes que pudiera tener el ejecutado en cualquiera de los bancos del sistema; procederá a librar los oficios circulares correspondientes, nombrando depositario al gerente de la agencia, donde aparezcan las cuentas a embargar, quien debe tomar en consideración las facultades conferidas por el juez en el mandamiento de ejecución.

2.5. Aspecto práctico del proceso y ejecución en el ramo laboral

Se considera importante analizar en este trabajo, un modelo de juicio tramitado en la vía ordinaria laboral, donde se apreciarán las diferentes fases, hasta llegar a la ejecución; esto con el objeto de ilustrar el trámite que conlleva; para el efecto ver anexo I.

2.6. Providencias cautelares

Para llegar al fondo de este estudio, es necesario analizar brevemente, lo relativo a las providencias cautelares, al considerar que ya se cuenta con la información completa y preliminar del proceso, la demanda, la sentencia, la liquidación y ejecución.

El ordenamiento procesal civil y mercantil de Guatemala cuando se refiere al particular, estipula que las providencias cautelares son circunstancias alternativas a todos los procesos; o sea son aplicables a todo tipo de proceso que se tramite.

El tratadista del derecho civil Giuseppe Chiovenda, se refiere a medidas provisionales cautelares, conceptualizándolas de la siguiente forma: “Si falta la declaración judicial o contractual apta para la ejecución forzosa (título ejecutivo), o si la ejecución misma exige un plazo más o menos largo y mientras se presentan circunstancias que impiden en todo o en parte, o hacen más difícil o gravosa la adquisición del bien al cual se aspira en el día en que esté declarada la voluntad de la ley o esté pronta para despacharse la ejecución, se puede prevenir este peligro, acelerando la ejecución, en los límites legales.

Tales medidas especiales, determinadas por peligro urgente, son llamadas providencias cautelares de conservación, porque se dictan con anterioridad a la declaración de la voluntad concreta y garantizan un bien o antes de que se lleve a cabo su actuación, como garantía de ésta y varían según la diversa naturaleza del bien que pretende.

Las medidas provisionales cautelares mencionadas se distinguen por su naturaleza y condiciones de aquéllas, también provisionales, que le es permitido al juez vista la especial certidumbre del derecho o la naturaleza especial”.³⁰

Las providencias cautelares o medidas provisionales cautelares, se pueden clasificar en dos formas, así

³⁰ Chiovenda, Giuseppe. **Curso de derecho procesal civil** Pág. 114.

- a) "Con intervención de la voluntad: son todas aquellas providencias provisionales cautelares, donde no interviene el juez, como en una resolución, sino que consiste en el acuerdo de dos personas, y en la forma contractual, como el caso típico de la hipoteca, la prenda, acá sólo se puede contar con la autonomía de la voluntad.
- b) Con la intervención del juez: acá contamos con el procedimiento de cautela de parte de un tercero, como lo es el juez, ciertamente es por haber exigido la intervención del juez, pero que estando concedidos únicamente en el supuesto de la efectiva existencia del derecho, son en realidad, accesorios del derecho mismo, obligaciones accesorias del obligado que pueden hacerse valer también mediante un acción judicial, pero que no son acciones provisionales, sino que definitivas, el poder jurídico de obtener una de estas resoluciones es una forma por sí misma de acción aseguradora, y es una acción que no puede considerarse como accesorio del derecho garantizado, porque existe como poder actual. Una medida provisional responde a la necesidad efectiva y actual de alejar el temor de un daño jurídico; si resulta de la declaración definitiva, basándose en esto, la resolución de cautela puede ser revocada. Constando precisamente en ello la acción provisional. La condición para que se de la circunstancia de medida preventiva, es el inminente daño a un posible derecho."³¹

Providencia cautelares en la legislación guatemalteca, aplicadas al proceso de ejecución

³¹ **Ibid.** Pág. 110.

En Guatemala, el solo hecho de pedir la aplicación de una providencia precautoria implica responsabilidad; tal lo expresa el Artículo 531 del Código Procesal Civil y Mercantil cuando regula: “De toda providencia precautoria, queda responsable el que la pide”. Sin embargo, cabe aclarar que este artículo sólo es aplicable en la relativo al juicio de conocimiento, y no de ejecución.

Se considera entonces que no existe responsabilidad para el actor en el juicio de ejecución; por eso es importante establecer qué leyes son aplicables a la ejecución en el derecho procesal del trabajo, y cuáles son las medidas o providencias que se pueden aplicar de acuerdo con la ley.

Por lo anteriormente expuesto, se puede arribar a la única conclusión de que las providencias cautelares cumplen con la finalidad de conseguir el cumplimiento de la sentencia dictada; cuyo poder es de carácter coercitivo.

El arraigo

El arraigo es una providencia cautelar, aplicable al derecho procesal del trabajo y se encuentra regulado en el Artículo 523 del Código Procesal Civil y Mercantil; cuyo objeto principal es asegurar que no se ausente el demandado o bien que no se oculte, pudiendo pedir que se le arraigue en el lugar en donde debe seguirse el proceso, o donde se le está procesando.

La forma en que podrá el demandado librarse del arraigo, es que en Guatemala, constituya apoderado con facultades suficientes para responder legal y

económicamente ante el proceso que se instruya en su contra. En el Código de Trabajo, no se encuentra regulada esta providencia cautelar, ya que en el derecho de trabajo se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

El embargo

El embargo puede decretarse precautoriamente sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir el monto de lo adeudado, intereses y costas judiciales. El fin de esta medida es llegar finalmente al remate y/o adjudicación de los bienes sujetos a remate.

El Código de Trabajo, lo regula sin restricción alguna en el juicio de conocimiento, en el Artículo 332 parte final, que estipula: “Las medidas precautorias, podrán decretarse, bastando para el efecto la necesidad”. En el Artículo 426 en la regulación de la ejecución, nuevamente lo establece, y en consideración de la norma de integración contenida en el Código de Trabajo, también es aplicable el Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El secuestro de bienes

La medida o providencia cautelar de secuestro de bienes, se ejecutará después del embargo, luego de tasados los bienes muebles, mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse, en ambos casos de la misma. En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes

muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos. El Código Procesal Civil y Mercantil, lo regula en el Artículo 528.

Interventores

Cuando los medios de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios. El auto que disponga la intervención fijará las facultades del interventor, las limitará a lo estrictamente indispensable para asegurar el derecho del acreedor o del condueño, permitiendo en todo lo posible la continuación de la explotación comercial. El Código de trabajo no lo regula, pero con la norma de integración es aplicable el Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil, y en forma imperativa, la ley refiere al Artículo 661 del Código de Comercio.

2.7. Patrono

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo.

2.7.1. Patrono individual privado

La eficacia de la ejecución de la sentencia, en materia laboral, dependerá del patrono individual privado; ya que después de dictar sentencia el juez competente, el patrono

queda obligado conforme a la liquidación que se haya practicado, a pagarle al trabajador lo que en sentencia se estipule o manda; pero el problema es que con el objeto de evadir el pago o cumplimiento de una obligación determinada por la sentencia; el patrono, consabido de que en cualquier momento la ley le impondrá la obligación de pagar, al crear la empresa, registra los bienes a nombre de otra persona, y los depósitos de cuentas corrientes, también a nombre de otra persona; mientras que el titular de la empresa, que está registrado en los órganos del Estado como tal, carece de bienes para poderlo ejecutar; y aunque se dicten todas las providencias cautelares que la ley enmarca, con el objeto de obtener el cumplimiento de la obligación proveniente de la sentencia; al llegar al momento de la ejecución, cuando se le requiera el pago al patrono resulta que no tiene dinero para pagar ni bienes para respaldar la obligación y de esa manera se queda la sentencia dictada por un juez sin poderse hacer efectiva; porque no existe una política adecuada de protección al trabajador, que logre el objeto principal, como lo es el pago de las prestaciones laborales a que tiene derecho.

2.7.2. Patrono colectivo privado

No solamente el Estado de Guatemala, ha implementado prácticas para la desnaturalización de la relación de trabajo. Su ejemplo ha sido seguido también por la iniciativa privada, que ha desarrollado formas de contratación similares a las que abarca el renglón cero veintinueve a efecto de negarle al trabajador tal calidad y consecuentemente apartarlo del marco de aplicación del derecho de trabajo; con la

única diferencia de que en el Estado estos tipos de contratación se desarrollan en torno a un renglón presupuestario; mientras que en la iniciativa privada estos se limitan a la aplicación de contratos de naturaleza civil o mercantil que mantienen los elementos característicos de la relación de trabajo como lo son la relación de dependencia, el trabajo supervisado y la sujeción a una jornada de trabajo; observando como elemento común la desprotección laboral del trabajador y la intención de evadir el pasivo laboral, crear condiciones de inestabilidad laboral e impedir la libre organización sindical y el ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Como rasgo particular se debe indicar que por la naturaleza del patrono, en la iniciativa privada se encuentra dedicado a una actividad productiva, a diferencia del Estado cuya naturaleza no lo permite; uno de los elementos que se agregan a esta desprotección laboral es el traslado del riesgo a los trabajadores, que según la legislación laboral debe ser asumido por el patrono.

En este orden de ideas, la queja en contra del Estado de Guatemala, en este caso, no es por su participación activa en su implementación como sucede en el caso del renglón cero veintinueve, sino por su participación pasiva al permitir que se aplique sin que las autoridades administrativas, judiciales y legislativas cumplan con aplicar las leyes que impidan esta desnaturalización haciendo prevalecer el derecho de trabajo, ni con legislar formas más efectivas de lograrlo, o a impedir que tales autoridades evadan su obligación con hacer tales normas positivas.

De las formas desnaturalizadoras de la relación laboral aplicadas con más frecuencia por la iniciativa privada en Guatemala

La iniciativa privada ha adoptado diversos mecanismos de desnaturalización de la relación laboral, siendo los que más frecuentemente se utilizan: el contrato de servicios profesionales (de naturaleza civil), el contrato de obra (pero de naturaleza civil), y el contrato de comodato (como una mezcla del contrato civil con el contrato mercantil). Como es evidente, el rasgo común de los tres es la negación de la relación laboral y de la calidad de trabajador de la persona contratada; lo cual induce a la no aplicabilidad de la legislación laboral y por ende, de las garantías que están reguladas.

El contrato de servicios profesionales, es básicamente el mismo que el empleado por el Estado en el renglón cero veintinueve y sus características son similares. Se utiliza principalmente en las industrias pertenecientes a la banca y en las empresas que se dedican a la prestación de servicios técnicos o servicios en general; a dicho contrato le son aplicables las normas del Código Civil y los litigios relacionados con el mismo se ventilan en la vía común; es decir ante los tribunales del ramo civil, pues al basarse en el principio civilista de la autonomía de la libertad (no aplicable al derecho de trabajo dada la irrenunciabilidad de que se dota a las garantías laborales); es aplicable la renuncia de los derechos que resultarían irrenunciables si la relación de trabajo se rigiera por la legislación natural a ésta; e incluso eximen al patrono de indemnizar al trabajador por la terminación prematura e injustificada del contrato; estableciendo por regla general responsabilidad civil por daños y perjuicios en contra del trabajador si se

le imputa causa para la cesación del mismo; procesalmente al no estar sujeto a la competencia privativa de trabajo, los derechos u obligaciones provenientes del mismo en caso de litigio resultan onerosas; lo cual impide el equilibrio y la igualdad procesal entre el trabajador y el patrono.

El contrato de obra, es aplicado regularmente en algunas ramas de la industria. Cabe indicar que éste es un contrato autónomo, regido por las normas del derecho común y en donde prevalece el principio de la autonomía de la voluntad; por lo que es posible, al igual que en el contrato de servicios profesionales, la renuncia de los derechos que resultarían irrenunciables si no fuese por la desnaturalización formal que se opera de la relación laboral. El salario es disfrazado igualmente que en el contrato de servicios profesionales, como honorarios que son pagados hasta finalizar la obra; los trabajadores en Guatemala se refieren a este contrato como trabajo por trato. Es preciso indicar que el derecho de trabajo no establece la existencia del contrato de obra como un contrato autónomo; más bien regula el pago por obra, pero únicamente como método para el cálculo de salario y no como un contrato en sí, ya que en el derecho laboral, al menos en teoría, se reconoce la estabilidad como elemento de la relación laboral.

El contrato de obra como ya se indicó, tiene su base legal en el Código Civil. Regularmente, se indica en el instrumento en que se formaliza la obra que debe realizarse; estableciéndose un plazo para la entrega terminada, debiendo el trabajador laborar bajo la supervisión del patrono en las instalaciones de la empresa de que se



trate y con la materia prima que le dé el patrono. En caso de que el trabajador no la termine en el plazo convenido, no tendrá derecho a pago alguno y por el contrario debe indemnizar al patrono por el incumplimiento del plazo para concluir la obra. Los litigios surgidos de la aplicación de estos contratos también se ventilan en la vía civil; y por lo mismo el proceso resulta oneroso, lo cual profundiza las diferencias económicas que no permiten acudir en condiciones más o menos de igualdad al trabajador y al patrono; como lo presupone el proceso laboral, en donde el trabajador puede comparecer sin auxilio profesional, y la desigualdad se compensa con la tutela que como principio laboral reconoce la Constitución Política de la República de Guatemala.

El contrato de comodato, opera como una especie de híbrido entre la figura del comodato regulada en el Código Civil y la regulada en el Código de Comercio. Por lo general, es utilizado para desnaturalizar la relación laboral en aquellas empresas que se dedican a la venta o distribución de bienes; y tiene dos modalidades: una en la que el patrono proporciona vehículo y otra en la que el patrono no proporciona vehículo y debe el trabajador utilizar el suyo. En cualquiera de las dos formas, el trabajador debe inscribirse como comerciante a efectos de contar con sus propias facturas; debe ingresar a sus labores a una hora determinada; debe realizar sus ventas en las rutas preestablecidas por la empresa de que se trate; distribuir única y exclusivamente los productos de ésta; colocar la publicidad de dichos productos y en los casos en que las empresas lo acostumbren convencer a los clientes de prestar las fachadas de sus inmuebles para publicitar alguna marca para su empresa.



Básicamente sustituye a aquellos trabajadores cuyo método de cálculo de salario se realizaba mediante comisiones por venta. El objeto de aplicarlo, además de impedir la libre organización sindical y la posibilidad de que los trabajadores ejerciten su derecho a la negociación colectiva; es evadir el pago del salario mínimo, trasladar el riesgo al trabajador y evitar el pasivo laboral. La forma de pago de salario, al cual no se le da tal denominación, se realiza a través de comisiones, por las cuales el trabajador debe emitir factura luego de la liquidación semanal, quincenal o mensual que se realiza. Además, contrario a lo que sucede en el Estado con el renglón cero veintinueve, en la iniciativa privada por la reducción de costos que se busca a través de la aplicación de estas modalidades de contratación; en muchos casos no se paga ni siquiera el salario mínimo vigente a los trabajadores que así se les contrata.

De las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados bajo estas formas de contratación

Estas formas de contratación implican en el ámbito de las condiciones de trabajo, la negación de todos y cada uno de los derechos que se regulan como garantías mínimas e irrenunciables en la legislación vigente y en acuerdos internacionales de trabajo.

En cuanto a la jornada de trabajo, estos trabajadores se encuentran sujetos a una hora de entrada pero no a una hora de salida; por lo que se incurre en una modalidad de trabajo forzoso cuando se les hace laborar en jornadas extraordinarias y no se les



renumera ésta como tal; incluso se les obliga indirectamente a laborar por encima de los límites máximos establecidos para la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo; su trabajo se realiza bajo la dependencia, dirección y supervisión del patrono; el salario es disfrazado bajo la figura de honorarios, y puede con facilidad ser retenido por el patrono, sea en concepto de multa o en pago de supuestas deudas; el mismo se encuentra directamente gravado por el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR).

Contrario a lo que sucede con el salario, no se encuentra protegido contra embargos y no se establece un salario mínimo de conformidad con lo estipulado por los convenios internacionales en esta materia y la legislación nacional vigente. No se encuentran protegidos contra despidos injustificados ni mediante indemnización ni mediante de reinstalación en el puesto de trabajo; el trabajo para el que se les contrata tampoco se encuentra necesariamente limitado a las capacidades físicas del trabajador. Se encuentran excluidos de los beneficios de la seguridad social, tanto en lo que se refiere a la protección de accidentes de trabajo, como a enfermedades, invalidez, vejez, o sobrevivencia; la mujer trabajadora no tiene acceso al goce de lo periodos pre y postnatal y lactancia; no se encuentran protegidos en lo que se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo y tampoco por la Inspección General de Trabajo; toda vez que la desnaturalización que se realiza de la relación laboral impide legalmente el accionar de la referida inspección. En otras palabras, al desnaturalizarse la relación laboral, se les somete a condiciones de trabajo que se desarrollan en el más completo marco de desprotección jurídica y social.

De esta manera se establece la forma en que las condiciones de trabajo, se han dado sin protección alguna del Estado de Guatemala; al no velar por una regulación estricta en relación a la prestación de servicios laborales propiamente dichos; esta desnaturalización practicada ha llevado a tipificar este tipo de servicio como una acción de orden civil, situación que ha merecido el comentario anterior.

Continuando con el tema de la ejecución a solicitud de parte; el juez respectivo debe dictar auto de requerimiento de pago en contra del patrono y si éste no paga, ordenará el embargo de cuentas corrientes o de depósitos monetarios, librando telegrama circular a la Superintendencia de Bancos de Guatemala por la cantidad de la ejecución; en este caso todos los bancos en su orden, informan al tribunal si el patrono o empresa demandada tiene o no cuentas bancarias registradas.

Así también, en aras de conseguir el cumplimiento de la sentencia, se solicita al juez decrete arraigo, en contra del patrono o representante legal en caso de empresas; quien así lo resuelve y lo comunica a la Dirección General de Migración y a los órganos estatales correspondientes, pero si el patrono o representante legal no tiene movimiento migratorio, un año después el arraigo prescribe y de oficio se levanta esta medida.

Además y con el interés de conseguir el pago de la liquidación, a efecto del embargo, se deben establecer los bienes del patrono o de la entidad demandada, pidiéndole al juez, oficie al Registro Fiscal de Vehículos de la Superintendencia de Administración

Tributaria (SAT), informe al tribunal qué vehículos tiene inscritos la entidad o el patrono.

También se debe practicar una investigación en el Registro General de la Propiedad de la Zona Central, y en el Segundo Registro de la Propiedad con sede en Quetzaltenango; con el objeto de establecer los bienes registrados a favor del demandado; pero si aparece que no tiene ningún bien registrado a su nombre, de esa manera queda sin cumplimiento la sentencia dictada por el juez competente de trabajo; porque el demandado no cuenta con bienes para poder llevar a cabo el resarcimiento.

Siendo de esta manera como los patronos individuales o colectivos privados, evaden el pago de las prestaciones laborales; pues sentencias de esta naturaleza, son numerosas en los juzgados de trabajo y previsión social de la República de Guatemala.

2.7.3. Patrono del sector público

El Estado de Guatemala ha utilizado como práctica para excluir a los trabajadores de la protección del derecho de trabajo, y consecuentemente del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y de huelga; contratarlos bajo el renglón presupuestario conocido en sus instituciones autónomas y descentralizadas como cero veintinueve; el cual, para efectos del presente estudio se analiza a continuación:

El renglón cero veintinueve encuentra su base legal en la Ley de Contrataciones del Estado; que regula en el Artículo 44: “Se establecen los siguientes casos de excepción: 1. No será obligatoria la licitación ni la autorización en las contrataciones en las dependencias y entidades públicas conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta ley y en los casos siguientes: La contratación de servicios profesiones individuales en general”. Cabe indicar que ni la ley ni el reglamento de la misma, establecen calidades específicas para ser contratados al amparo de dicha norma.

El renglón cero veintinueve opera en Guatemala convocando a plazas para las cuales se establece, en algunos casos, un sistema de entrevistas a las cuales se accede presentado la hoja de vida (currículum vitae) del aspirante. Luego de estas entrevistas si satisfacen las aspiraciones de la autoridad nominadora; se les llama y se les indica que deben inscribirse como contribuyentes ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), solicitar la autorización de facturas y la habilitación de libros de compras y ventas para el pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA), y el pago del impuesto Sobre la Renta (ISR).

Cumplidos estos requisitos se suscribe el contrato civil por servicios técnicos o profesionales por tiempo determinado; contrato a través del cual se formaliza la relación de trabajo al margen de la protección que brinda la normativa del derecho de trabajo. Una vez cumplido con esto, se inicia la prestación del trabajo, pagándosele

mensualmente por períodos vencidos al trabajador quien debe emitir factura contable por dicho pago en concepto de servicios profesionales o técnicos, prestados.

Cabe indicar que para la contratación de trabajadores dentro del renglón cero veintinueve no se exigen calidades específicas como la acreditación de la calidad profesional o técnica; lo que conduce a que su implementación constituya una evasión de la relación laboral. En otros casos, la autoridad nominadora propone planes de retiro voluntario o simplemente despide o espera a que por alguna razón el trabajador que ocupa la plaza permanentemente la deje vacante para sustituirle por otro trabajador.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados dentro del renglón cero veintinueve

En lo que se refiera a la jornada de trabajo, los trabajadores contratados bajo el cero veintinueve observan la misma hora de ingreso a sus labores que los del resto de los trabajadores de la dependencia de que se trate y; regularmente, la misma hora de salida, con la diferencia de que a los mismos, en muchos casos, se les hace laborar excediendo la jornada ordinaria de trabajo, sin que ello de lugar a un pago adicional por el tiempo laborado en jornada extraordinaria. Este tiempo extraordinario, si bien es cierto no se refuta abiertamente como obligatorio; debe ser laborado toda vez que ello incide en la evaluación de su rendimiento y desempeño, y no trabajarlos podría significar la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el Estado de Guatemala, y sus entidades autónomas y descentralizadas.

Ahora bien, la suposición de que se están prestando servicios profesionales o técnicos implicaría no sólo la no sujeción a una hora específica de entrada al trabajo sino la total libertad del contratado para decidir la mejor forma para la realización de los servicios; sin embargo, en el renglón cero veintinueve, persiste la relación de dependencia, ya que el mismo desarrolla sus labores bajo supervisión, vigilancia y dirección de un jefe inmediato superior que forma parte de la estructura administrativa de la entidad para la cual labora y es quien ejerce sobre el mismo las facultades patronales.

En cuanto al salario, el trabajador contratado en el cero veintinueve, lo recibe mensualmente y por períodos vencidos al igual que los demás trabajadores; con la diferencia de que estos deben emitir factura por su pago, con lo que someten el salario a las cargas tributarias de las cuales el salario se encuentra exento en la legislación nacional; e igualmente puede ser embargado en su totalidad; toda vez que al encubrirse su pago mediante la facturación, este ingreso no se encuentra protegido por la garantía de inembargabilidad que reviste al salario de conformidad con el Código de Trabajo y; el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo y; en caso de deuda, no se le reconoce el carácter de crédito privilegiado y su cobro debe realizarse por la vía civil, misma que es absolutamente onerosa a diferencia de los procedimientos regulados por el Código de Trabajo, que se caracterizan por su sencillez y gratuidad o por lo barato.

Si bien es cierto, los salarios que se les pagan son superiores a los que mensualmente devengan los trabajadores contratados como tales en los mismos puestos o realizando funciones similares; a los trabajadores del cero veintinueve no se les paga aguinaldo, ni bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, bonificación incentivo, ni los demás beneficios provenientes, en su caso, de los pactos o convenios colectivos de trabajo, y no gozan del derecho a la jubilación, ni montepío ni les brinda cobertura a la seguridad social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); a las trabajadoras no se les reconoce la inamovilidad ni el derecho al descanso pre y postnatal ni al periodo de lactancia que regula el Código de Trabajo.

En base a la anterior, es importante indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 44 y 106 regula la nulidad de pleno derecho de todos los actos y disposiciones que impliquen la violación, negación, restricción o tergiversación de las normas que desarrollen derechos humanos y garantías mínimas e irrenunciables del trabajo. Ello es complementado por la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 4, al regular lo relativo a la figura de fraude de ley, que establece que no debe surtir efecto jurídico alguno ni impedir que se aplique la norma que resulte aplicable a determinada situación; el hecho de que se haya intentado evadir su cumplimiento mediante la aplicación de una norma distinta.

En este caso, existe una evidente desnaturalización de la relación de trabajo, mediante la aplicación de normas de naturaleza no laboral a través de cuya aplicación se deja desprotegidos a los trabajadores contratados por el Estado de Guatemala

mediante el renglón cero veintinueve. Pese a ello, los tribunales de justicia, dada la existencia en el país de un sistema arraigado de impunidad laboral, impiden que la aplicación de tal articulado no resulte positiva; y por lo mismo, cabe indicar que estas formas de contratación violan fundamentalmente toda la legislación laboral vigente para la República de Guatemala; privando a los trabajadores mediante el fraude de ley, de acceso a las garantías mínimas que ésta garantiza, al menos formalmente, y dentro de las que se encuentran la libre sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

Aparte de todo esto, al reformar el Código Penal y limitar la pena del delito de desobediencia a pena de multa, se debilitó uno de los principales persuasivos con los que contaba la administración de justicia para hacer cumplir sus resoluciones. Esto ha dejado claro la posición del Estado respecto a la gravedad del incumplimiento de las resoluciones judiciales ya que, de ser un delito sancionado con prisión y multa, ha pasado a ser un delito sancionado simplemente con una multa y a ser conocido por un juzgado de paz dentro del procedimiento señalado para juzgar las faltas.

Cabe mencionar también que, según lo han manifestado los señores jueces, algunas instituciones bancarias realizan pactos colusorios con sus clientes para los efectos de no proporcionar información y esconder las cuentas; o bien, para hacer caso omiso o no informar lo relativo a los resultados de los embargos ordenados por los tribunales de justicia.



En los registros públicos existe una marcada negación de información a los trabajadores; situación que se agrava en el caso de los trabajadores campesinos cuando pretenden garantizar el resultado de una demanda embargando algún bien inmueble; a quienes les niegan toda información, sobre todo en las municipalidades, respecto a los bienes inmuebles de que se trate.

Existe una debilidad absoluta y un total descontrol sobre la maquinaria y equipo con que cuentan las industrias, ya que no se tiene un registro eficiente y actualizado al respecto. En el caso de la maquila, pese a que la Ley de Fomento a dicha actividad ordena que la maquinaria debe ingresarse acreditando la propiedad y que no puede enajenarse sin cumplir las responsabilidades tributarias que les fueron exoneradas al importar, se da el caso de que el Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía cuenta con un listado de la maquinaria que ingresó pero, al pretender embargarse, simple y sencillamente la maquinaria no existe.

En el caso por ejemplo de una persona de la tercera edad, que laboró para una entidad autónoma del Estado, y se le despide por su edad, al presentar su reclamación de prestaciones laborales ante el juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social correspondiente, al dictarse la sentencia condenando a la entidad nominadora a pagar mediante liquidación, y planteada la ejecución correspondiente, si la entidad nominadora en actitud pasiva, sencillamente no paga al momento del requerimiento; debe tomarse en cuenta que a las entidades autónomas y al Estado de Guatemala según la ley no se permite decretar embargo sobre sus bienes, únicamente



se puede recurrir al arraigo del representante legal, por el tiempo limitado de un año, como lo establece la ley; por lo que la sentencia queda sin cumplimiento y el trabajador sin poder cobrar sus prestaciones de ley.

Esta es la triste realidad que viven los trabajadores en Guatemala; en virtud que no existe un ordenamiento coercitivo, mediante el cual se pueda proteger al trabajador.



CAPÍTULO III

3. Dificultades de orden legal que causan tardanza en la resolución final dentro del proceso laboral

Este trabajo se presenta con el único afán de lograr la implementación de un proceso laboral ágil, rápido y económico, cumpliendo los plazos de ley.

A continuación se resaltan las principales dificultades de orden legal que impiden que dicho proceso cumpla con tales principios: agilidad, rapidez y economía.

Primera dificultad de orden legal relacionada con la presentación de demanda y subsanación de errores u omisiones

Generalmente, la parte actora resulta ser un trabajador que por su capacidad económica se encuentra limitado a contar con el auxilio profesional adecuado. Ello permite que en la mayoría de casos su demanda escrita presente errores u omisiones; que obligan al tribunal a interrumpir el normal trámite del proceso hasta que se subsanen tales errores u omisiones.

Se reconoce en la práctica tribunalicia la existencia de procesos interrumpidos por la falta de cumplimiento de los requerimientos formulados por el tribunal; permitiéndose con ello que un proceso judicial se interrumpa y no culmine.

Segunda dificultad de orden legal relacionada con la posibilidad de contestar la demanda o interponer excepciones dilatorias en forma verbal

La legislación ordinaria establece que el demandado puede contestar la demanda e interponer las excepciones dilatorias en forma verbal; extremo que permite que la primera audiencia sea extensa y obligue al señalamiento de otra audiencia para su continuación.

Tercera dificultad de orden legal relacionada con los medios con que cuenta la parte demandada para interrumpir el trámite normal del desarrollo de la primera audiencia

Se permite a la parte demandada cuestionar la competencia del tribunal antes de que la primera audiencia se desarrolle. En efecto, existe la posibilidad de que el demandado cuestione dentro de los tres días hábiles siguientes en que conoce de la demanda y su resolución, a que inicie un procedimiento incidental que interrumpa todo el trámite del proceso a efecto de cuestionar la competencia del tribunal, sea por razón de la materia o del territorio; sin menoscabo de que incluso cuando haya sido resuelta dicha incompetencia, se pueda formular y cuestionar la jurisdicción en un proceso independiente y aun cuando ya haya sido resuelta la competencia por razón de la materia o del territorio

Cuarta dificultad de orden legal relacionada con el diligenciamiento de algunos medios probatorios ofrecidos en la primera audiencia por la parte demandada que interrumpen el desarrollo normal de esa diligencia



La legislación laboral permite que en la primera audiencia se formulen y se resuelvan las excepciones dilatorias; existe la dificultad de que como parte del fundamento de tales excepciones se atrase el desarrollo normal de esa primera audiencia; tal y como resulta ser el caso al ofrecer como prueba: documentos en poder del adversario; documentos en poder de terceros e informes de entidades del Estado.

Quinta dificultad de orden legal relacionada con la prueba de confesión judicial de la parte actora

La legislación ordinaria laboral dispone que el demandado ofrezca en la primera audiencia como medio de prueba de su defensa la confesión judicial del actor; ésta necesariamente debe realizarse en la audiencia más inmediata que al efecto señale el juez competente.

Sexta dificultad de orden legal relacionada con la inexistencia de garantías que eviten un ejercicio abusivo de los medios de impugnación en contra de las sentencias así como de las acciones constitucionales

La legislación ordinaria permite el planteamiento del recurso de apelación por parte del patrono condenado en primera instancia; a efecto de que se revise la sentencia, sin que se garanticen tales condenas, ya sea mediante la consignación de la suma condenada u otro tipo de garantías, mientras se sustancia el proceso revisor. En igual forma se permiten violaciones al orden constitucional, mediante el uso de acciones de

amparo; sin que se garanticen los resultados de esa acción, si es utilizada como un medio dilatorio

3.1. La ejecución de la sentencia laboral

La eficacia de una sentencia en materia de trabajo y previsión social depende en gran medida de la efectiva ejecución de su contenido.

La legislación jurídico laboral de Guatemala otorga a las sentencias firmes de los tribunales de trabajo y previsión social el carácter de cosa juzgada; en este ámbito se realiza el fin concreto de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social; que consiste en resolver los diferentes conflictos laborales para garantizar la armonía social dentro del desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La autoridad de cosa juzgada de una sentencia o auto definitivo, significa que dichas resoluciones constituyen la respuesta que el Estado otorga a las personas sujetas a un conflicto. De esta manera el derecho se realiza y la jurisdicción logra su cometido. Sin embargo, la plena realización del derecho del trabajo a través de la autoridad de cosa juzgada de las resoluciones emitidas por los tribunales de trabajo y previsión social, depende como se indicó, de la efectividad del proceso ejecutivo. Si este proceso no hace efectiva la condena declarada en la sentencia; entonces se deteriora por completo la realización de los fines y el objeto de la jurisdicción laboral.



Actualmente, los procesos de ejecución en materia laboral presentan diferentes problemas que han sido resaltados inclusive, a nivel internacional; y que en términos generales, responden a los fallos y deficiencias que existen en el sistema de justicia; los cuales han sido aceptados como una de las causas que provocan la debilidad estructural del Estado. De ahí que la superación de los fallos y debilidades del proceso ejecutivo en materia laboral; tenga una importante significación en el proceso de fortalecimiento a la justicia.

El mantenimiento de la actual situación en donde las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social, encuentran serios obstáculos para su ejecución, garantiza la perpetuidad de un sistema de justicia que la sociedad en su conjunto procura la posibilidad de un desarrollo pacífico de las relaciones laborales, donde no se permite la realización de la justicia social como principio constitucional que rige al sistema laboral de Guatemala. Esta situación provoca la pérdida de sostenibilidad del propio desarrollo económico y social del país, el cual constituye el cimiento de una paz firme y duradera.

Mucho se ha dicho de la falta y necesidad de la intervención de un profesional de derecho en la rama del derecho procesal del trabajo; pero si en forma sencilla se observan las instituciones que orientan, se encuentra que si es necesario contar con la acertada participación profesional para defender el derecho de los trabajadores, porque resulta que la parte patronal, siempre llega al tribunal a defender sus intereses acompañado de uno o más profesionales del derecho; mientras que el trabajador

como se le ha inducido que no es necesaria la asesoría profesional, llega solo, no sabiendo que al final la sentencia que puede ser a su favor, no tiene solidez para los efectos de la ejecución.

Por las razones anteriores, y encontrando una base sólida obtenida en la observación del cumplimiento de la ley; se estima procedente hacer una propuesta de tipo legal, donde con su creación, se encontraría una fórmula de desarrollo social y económico, al contar con la objetividad de la ley en el ramo del derecho del trabajo.

Se define el proceso de ejecución como: "La actividad desarrollada por el órgano jurisdiccional, a instancia del acreedor, para el cumplimiento de la obligación declarada en la sentencia de condena en los casos en que el vencido no la satisface voluntariamente"³².

3.1.1. Naturaleza jurídica

A pesar de que la doctrina es casi unánime, en el sentido de considerar a la ejecución como una actividad jurisdiccional; otro sector, considera que se trata de una actividad meramente administrativa.

Pero se debe recordar que dentro de los elementos o poderes de la jurisdicción además de la facultad que tiene el juez de conocer el litigio y de resolverlo; tiene también la facultad de hacer cumplir forzosamente lo decidido en la sentencia cuando

³² Chiovenda, Guiseppe. **Ob. Cit.** Pág. 214.

el obligado no lo hace voluntariamente; porque en algunos casos la tutela jurídica que el Estado brinda a través de la función jurisdiccional, queda agotada hasta que real y plenamente sea satisfecho el interés del titular del derecho declarado.

Enmarcándolo dentro del derecho laboral, el proceso de ejecución laboral tiene una naturaleza jurídica de actividad, que forma parte de la función jurisdiccional y cuyo fundamento legal es el Artículo 283 del Código de Trabajo: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

3.1.2. Características

Como proceso que es, se trata de una sucesión de actos jurídicos, que tienden a la actuación de una pretensión fundada; esta pretensión cuya actuación se quiere, es de naturaleza ejecutiva, por lo que se busca la realización práctica de un derecho ya reconocido. El derecho cuya realización práctica se pretende, debe estar amparado en el ordenamiento jurídico sustantivo laboral o en su caso, en virtud de atribución legal.

La ejecución laboral puede concebirse como una etapa subsiguiente al proceso declarativo, cuya función es la de hacer cumplir forzosamente el contenido (imposición de una obligación laboral al vencido) de una sentencia de condena. En este supuesto el órgano jurisdiccional deberá promover de oficio la ejecución de la sentencia dictada dentro del proceso de conocimiento substanciado por él. Siendo aquí donde se manifiesta más claramente lo afirmado con anterioridad, en el sentido de que más que

una acción ejecutiva ejercitada por un particular, el primer presupuesto necesario para la promoción de un proceso de ejecución, es la existencia previa de un derecho ya reconocido a favor del acreedor y que se encuentra insatisfecho.

Por otro lado, la ejecución laboral también es susceptible de poder ser iniciada en una forma autónoma, a partir de un supuesto diferente a la sentencia de condena; que consiste en un título extrajudicial de carácter convencional y únicamente a instancia del acreedor laboral.

Después de enumerar dichas características se puede considerar al proceso de ejecución; como aquella etapa subsiguiente al proceso declarativo, por medio del cual se busca la realización práctica de un hecho, ya reconocido en sentencia de condena y amparado por ley, cuando el obligado no la satisface voluntariamente.

3.1.3. Regulación legal

Hay que tener en cuenta que en el Código de Trabajo se encuentran claramente diferenciadas dos partes; la sustantiva y la procesal. Dentro su parte procesal, el legislador consignó una norma específica que determina la forma de suplir las lagunas de procedimientos; dicho precepto es el contenido en el Artículo 326 el cual, por tratarse de una disposición especial, debe prevalecer sobre cualquiera otra de carácter general.

Para la parte procesal del Código de Trabajo, se encuentra la disposición especial contenida en su Artículo 326, la cual prescribe que para el caso de omisión de



procedimientos, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial, a fin de subsanarlas; siempre y cuando no contraríen su texto y los principios procesales que lo inspiran. Es decir que, dicho precepto norma la integración de la ley procesal laboral en forma general y por consiguiente; será aplicable a los diferentes procesos de trabajo: juicio ordinario, proceso de ejecución, procesos colectivos, etc.

Específicamente dentro del procedimiento ejecutivo laboral, se tiene la disposición contenida en el Artículo 428 del Código de Trabajo, que hace referencia al Artículo 326; de donde se deduce que lo no previsto dentro de la ejecución laboral, deberá ser resuelto por el juez, aplicando supletoriamente el trámite del procedimiento ejecutivo civil y mercantil; en consecuencia, dentro del derecho procesal laboral guatemalteco es derecho supletorio el contenido del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

3.2. El procedimiento ejecutivo que regula el Artículo 426 del Código de Trabajo

Este procedimiento es aplicable cuando:

- a) Se trate del cobro de toda clase de prestaciones en dinero, siempre que ya estén reconocidas a favor del acreedor-beneficiario. Es decir que podrán cubrirse ejecutivamente, no sólo las prestaciones que provengan de la aplicación del aludido Código de Trabajo, sino de cualquier otra ley o reglamento de trabajo o del régimen de previsión social y aun aquéllas que se originen directamente de

contratos individuales y contratos, convenios o pactos colectivos de trabajo, cuando sean superiores a las otorgadas por otras disposiciones legales de carácter general; y

- b) El reconocimiento anterior, lo haya efectuado el demandado durante la tramitación de un proceso cognoscitivo o esté hecho a favor del actor, en una sentencia firme, dictada dentro de un proceso de esa clase, en la cual se le haya impuesto al vencido, el pago de dichas prestaciones.

Ambos tipos de reconocimiento deben darse como consecuencia del desarrollo de un procedimiento de cognición; ya que éste es la vía prescrita para que el interesado reclame dicho reconocimiento a su favor; tanto de prestaciones laborales o de beneficios del régimen de previsión social(Artículo 292 inciso a), d), f) y 414 del Código de Trabajo). Ya sea un reconocimiento judicial, que el juzgador en sentencia condenatoria dicta contra el demandado, cuando acoge la pretensión del actor por estar fundada en la ley y que se le impone obligatoriamente a aquél; o voluntario, aquél realizado por el demandado durante la secuela del procedimiento, el cual puede ser total o parcial; originan un título ejecutivo judicial, por ser consecuencia de la actividad jurisdiccional; dicho título ejecutivo es procesalmente el documento que apareja ejecución, porque prueba por sí mismo la certeza del derecho u obligación cuya observancia práctica se reclama y el mismo debe, según la doctrina llenar ciertos requisitos:



- a) Que haga prueba por sí mismo, es decir que no haya necesidad de complementarlo con algún reconocimiento

- b) Que mediante él se pruebe la existencia, en contra de la persona que va a ser demandada y al momento de instaurarse el juicio, de una obligación de dar, hacer o no hacer, que si la misma consiste en pagar una cantidad de dinero, sea líquida y exigible, y si consiste en la entrega de otra cosa, que ésta sea cierta y determinada. Hay que tener en cuenta que en materia laboral la ejecución por excelencia, tiene por objeto el cumplimiento forzoso de una obligación de entregar una cantidad de dinero, siendo los otros tipos de ejecución verdaderamente extraordinarios; y

- c) La prestación sea lícita, el Código de Trabajo específicamente regula dos momentos procesales durante los cuales el demandado puede reconocer, a favor del actor, prestaciones o beneficios:
 - I. Al contestar la demanda, allanándose total o parcialmente a la misma, Artículo 340 último párrafo, y

 - II. Al diligenciarse la prueba de confesión judicial, aceptando expresamente todas o algunas de las reclamaciones formuladas, al afirmar la veracidad de los hechos que las fundamentan, Artículo 354 último párrafo.



El último párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo establece que: “En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862. 863. 864, 869 y 870 del Código Procesal Civil y Mercantil.

En lo no prescrito por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo”. Debe entenderse que las normas aplicables supletoriamente son las contenidas en los Artículos 336, 337, 338 y 339 del Código Procesal Civil y Mercantil; que en su orden, se refieren a las ejecuciones especiales de obligaciones de dar, de hacer, de escriturar y por quebrantamiento de la obligación de no hacer.

En materia de recursos es donde claramente se aprecia la drasticidad de la ejecución de trabajo; ya que el Código de Trabajo únicamente contempla dentro de su tramitación el que denomina recurso de rectificación; que procede cuando al practicarse la liquidación se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.



Procedimiento para la ejecución de otros títulos con fuerza ejecutiva

El párrafo octavo del Artículo 426 del Código de Trabajo, establece, en referencia al procedimiento ejecutivo, lo siguiente: “Cuando la ejecución, se promueve con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista”.

La disposición anterior debe interpretarse, en el sentido de que cuando la ejecución se promueva con base en un título distinto a la sentencia no debe olvidarse que ésta es el título ejecutivo por excelencia, o a un reconocimiento voluntario dentro de la secuela del juicio; se iniciará con el requerimiento de pago al obligado, continuándose a partir de dicho acto con la tramitación expuesta. Los convenios de pago de prestaciones laborales o beneficios, títulos ejecutivos que por la especial naturaleza del derecho de trabajo, son junto con la sentencia del juicio ordinario, por los que con más frecuencia se promueve la ejecución.

Procedimiento para la ejecución de obligaciones de hacer, no hacer, o entregar cosa determinada

Dentro del proceso de trabajo los tipos de ejecuciones extraordinarias como éstas, prácticamente no se dan, esto es debido a que la ejecución común u ordinaria en dicho ámbito, está basada en el reconocimiento de prestaciones laborales o de previsión social y por lo tanto; al promoverla, el acreedor busca el cumplimiento forzoso de una obligación de entrega de una cantidad de dinero, a través de la

realización de bienes del deudor; no obstante lo anterior, Código de Trabajo reula la posibilidad de ejecución de ciertos títulos de naturaleza especial, que por provenir de la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico-social, pueden amparar en determinados casos, obligaciones de hacer, ejemplo: la concesión a favor del grupo de trabajadores de prestaciones socio-económicas o de condiciones de trabajo; u obligaciones de no hacer, ejemplo: la abstención de determinadas conductas por la parte trabajadora.

Al efecto, el último párrafo del Artículo 386 del Código de Trabajo, prescribe que la parte que ha respetado el convenio suscrito a la finalización de un procedimiento conciliatorio, puede optar por pedir su ejecución forzosa a los tribunales de trabajo y previsión social. Mientras que, el segundo párrafo del Artículo 406 del Código de Trabajo, también prescribe la misma opción de ejecución forzosa a favor de la parte que haya respetado un laudo arbitral, dictado a la finalización de un procedimiento de arbitraje.

3.2.1. Excepciones contra la acción ejecutiva laboral

A pesar que el Código de Trabajo no contempla regulación alguna respecto de interposición de excepciones dentro del procedimiento ejecutivo; no se debe olvidar que por la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, dicha manifestación del derecho de defensa, sí puede darse dentro de la ejecución laboral.

En efecto, el segundo párrafo del Artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: “Sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercer día de ser requerido o notificado el deudor”. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes. Cuando se trate de título ejecutivo distinto a la sentencia, el deudor laboral deberá ser requerido, si la obligación exigida de pago de una cantidad de dinero es simple, y únicamente notificado de la ejecución, si esa obligación está garantizada con hipoteca o prenda.

3.2.2. Incidentes

De acuerdo con el Artículo 135 de la Ley del Organismo Judicial: Son incidentes las cuestiones que se promueven en un asunto y tengan relación inmediata con el negocio principal

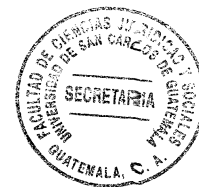
Se cree que dentro del procedimiento ejecutivo laboral, dada su especial naturaleza son pocas las cuestiones incidentales que se pueden plantear dentro del mismo; ya que deberán tenerse presentes los principios procesales que lo inspiran, a fin de evitar con su promoción las demoras mal intencionadas; por lo que el juzgador puede y debe resolver sin formar artículo, aquellas cuestiones que se le planteen, así como rechazar los que sean notoriamente frívolos e improcedentes.

Los incidentes que se plantean con más frecuencia, son las llamadas tercerías, ya sean de preferencia de pago o excluyentes de dominio; siendo estas últimas las que más a menudo se interponen.

El principal efecto de una tercería excluyente de dominio, es que mientras no esté resuelto el incidente respectivo no podrá ordenarse el remate y en el caso que éste no sea necesario, suspenderá el pago; mientras que el principal efecto del planteamiento de una tercería de preferencia de pago, es que en tanto no sea resuelto el incidente respectivo, no podrá ordenarse el pago. Si la tercería planteada fuera acogida por el tribunal, en el caso de tratarse de una excluyente de dominio, se ordenará la exclusión de los bienes embargados.

3.3. Dificultades en la ejecución de las sentencias en el derecho laboral

En los Artículos 425 al 428 del Código del Trabajo, se establece el trámite para el pago de las prestaciones laborales reconocidas durante la secuela de un juicio. En este aspecto la legislación laboral prevé que dichas actuaciones procesales sean de oficio. En ese orden de ideas, al estar firme la sentencia se practica la liquidación correspondiente y al estar firme la misma se procede a requerir de pago a la parte demandada; quien usualmente cuando se le requiere de pago, aduce las siguientes razones para incumplir con el pago:



Que no tiene la suma indicada para efectuar dicho pago

Que la parte demandante nunca laboró para dicha persona individual o jurídica.

En la mayoría de ocasiones, sobre todo cuando se trata de maquilas, no es posible efectuar el requerimiento a las personas indicadas, porque el agente de seguridad quien recibe la notificación, no permite el ingreso de los ministros ejecutores nombrados por el juzgado. Estos en consecuencia, no tienen bienes a la vista para proceder a su embargo.

Posteriormente, cuando se traba embargo sobre las cuentas de depósitos monetarios que los demandados pudieran tener en los bancos del sistema; en un 75% existe colusión entre los personeros de dichas instituciones y los cuentahabientes; porque resulta que al informar indican que efectivamente tienen cuentas en la entidad bancaria, pero con saldos insuficientes o bien que tienen saldos en cero quetzales.

Si se trata de averiguar si tienen bienes inmuebles o muebles, se da la situación que los demandados han enajenado sus bienes; si se trata de una persona jurídica dicha persona no tiene bienes a su nombre porque están registrados a nombre de los accionistas de dichas sociedades; y como los trabajadores no tienen medios económicos para seguir pagando los honorarios de los abogados que los patrocinan, no tienen asistencia legal para proseguir hasta este extremo su juicio. En algunos juzgados de trabajo se hace aplicación de lo establecido en el Artículo 322 del Código de Trabajo; que regula que las gestiones orales se harán directamente entre los

tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. Con la observancia de esta norma se asiste a los trabajadores que carecen de asesoría legal.

Durante los últimos dos años, la situación de las pequeñas y medianas empresas ha ido en detrimento, lo que ha derivado en el cierre de las mismas, las cuales son demandadas; y no teniendo medios económicos para cancelar en un solo pago las prestaciones laborales debidas, solicitan que se fije audiencia para llegar a un convenio de pago con el demandante. En los juzgados de trabajo en donde diariamente se vive esta situación, se ha encontrado en estos convenios la manera que la justicia laboral se cumpla, aunque no pronta y cumplida como sería deseable, pero si alivia de alguna manera la situación apremiante de los trabajadores.

Uno de los mayores problemas que se presenta en la etapa ejecutiva, es cuando el demandado es el Estado, ya que no obstante las sentencias están firmes, en la mayoría de los casos promueven acciones de amparo; las cuales en su trámite ante la Corte Suprema de Justicia, aproximadamente duran de uno o dos años. En ese tiempo las empresas cambian de denominación social, cierran o desaparecen, lo cual deja al demandante con una sentencia condenatoria que no es posible ejecutar.

Después de innumerables trámites, cuando ya se han agotado todas las etapas de la ejecución y no se ha podido ejecutar la sentencia, se solicita se certifique lo conducente a un juzgado del orden penal por el delito de desobediencia; lo cual se verifica, pero resulta que cuando el patrono demandado es citado a prestar



declaración indagatoria ante los juzgados de orden penal, estos desestiman dicha denuncia y mandan a archivar el proceso por falta de mérito.

3.4. Objetividad de la ejecución en el derecho laboral

Tomando en consideración lo expuesto en este trabajo, se puede concluir que los trabajadores en determinado momento han creído en la eficacia de la ley; viéndola como una garantía constitucional y posteriormente como una ley de trabajo, que ha sido promulgada con el consabido grado de protección al trabajador ante la desigualdad económica, jurídica y social; pero ha resultado inoperante totalmente en casos concretos, ante la imposibilidad de conseguir un resultado satisfactorio de la legislación del trabajo; por lo que se estima que es necesario crear un instrumento legal para el combate a la ineficacia de la ejecución de las sentencias; que como se ha venido analizando es donde se da el mayor problema.

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

De lo anterior deviene la necesidad de crear una herramienta legal para el control del problema; estimando que la forma de erradicar este flagelo, es que el Estado por medio de su órgano competente cree las normas correspondientes tomando como ejemplo el aspecto legal relacionado con la familia; legislación que en forma acertada protege a la familia en el sentido de que si la persona obligada a pagar alimentos no lo hace después de ser requerida de pago; el propio Artículo 242 del Código Penal le tipifica una conducta antijurídica denominada delito de negación de asistencia económica; para el efecto el Código Penal guatemalteco en su capítulo V, se refiere a incumplimiento de deberes; lugar donde podría enmarcarse el incumplimiento de un deber de la parte condenada como patrono en una sentencia de juicio ordinario laboral; pues si se relaciona el bien jurídico tutelado en el derecho de familia que es la obligación de prestar alimentos; con el bien jurídico tutelado del derecho del trabajo cuyo fin principal es la consecución del pago de las prestaciones laborales que son directamente para el sostenimiento de la familia del trabajador; se evidenciará que es el mismo espíritu de protección tutelar el que está inmerso en determinadas normas.

Por esta razón, para el cumplimiento de la tutelaridad del derecho del trabajo en Guatemala; deben crearse normas con un grado de coercitividad, en el sentido de que cuando una sentencia de juicio de trabajo recaiga sobre un patrono particular, individual o colectivo; y éste se niegue a pagar las prestaciones laborales a que ha sido condenado, se certifique lo conducente en su contra particularmente; y/o en contra del representante legal por el delito específico de incumplimiento de deberes; pues

debe de considerarse que en él existe capacidad económica de pago porque de alguna forma, es propietario de los medios de producción como patrono.

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

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

3.5. Solución al problema

Para solucionar el problema planteado se tiene que legislar coercitivamente en relación al incumplimiento de deberes, que deberá formar artículo reformando el Código Penal en su capítulo V; con el fin de crear una figura penal, donde deberá regularse que se certificará lo conducente ante un órgano competente, para que se dé inicio a un proceso penal en contra de el patrono individual o en su caso representante legal de la entidad obligada a pagar las prestaciones laborales; persiguiéndolo



penalmente por el delito de incumplimiento de deberes, y que dicha norma sea al mismo tiempo norma de integración con los delitos del capítulo V, del Código Penal vigente en Guatemala.

El presente trabajo, constituye el planteamiento de un problema de tipo social, y un estudio mediante el cual se pretende encontrarle la solución; es por esa razón que luego del análisis de casos concretos en los tribunales de trabajo del país; se ha encontrado que es un verdadero problema por resolver en la sociedad guatemalteca; en virtud que no obstante el derecho de trabajo está estructurado en protección del trabajador, atendiendo a todas las características ideológicas que lo orientan; se estima que no es suficiente para encontrar la solución deseada; es por esa razón que se somete a consideración un proyecto de ley que puede ser la solución ante todas las maniobras puestas de manifiesto por los patronos del sector privado o público; a la ejecución de las sentencias dictadas por los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social de Guatemala; que han quedado para los trabajadores como una muestra de consolación, no así como un satisfactor de sus necesidades, que al tenor de la ley, tienen derecho porque han comerciado lo único que tienen, que es su fuerza de trabajo. Para el proyecto de ley, ver anexo II.



CONCLUSIONES

1. La parte patronal en abierta desobediencia, busca la forma y manera de invalidar la obligación impuesta por la sentencia, ya que registra a nombre de un tercero los bienes que posea.
2. El incumplimiento de las sentencias laborales por parte de los patronos, evidencia la falta de protección hacia los trabajadores, no obstante que en Guatemala el derecho de trabajo es tutelar de los mismos.
3. Luego de practicada la liquidación laboral ordenada en la sentencia, el juez de oficio procederá al requerimiento de pago, pero en la práctica es el trabajador quien tiene que solicitar que se practique esta diligencia.

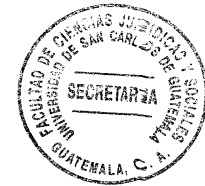




RECOMENDACIONES

1. El juzgado de trabajo de oficio deberá certificar lo conducente, cuando se compruebe que un patrono registró sus propiedades a nombre de un tercero para no pagar prestaciones laborales.
2. La supervisión de tribunales debe sancione a los jueces de trabajo que no cumplan con los procedimientos de oficio, pues los perjudicados por este incumplimiento son los trabajadores.
3. El Congreso de la República de Guatemala, tiene que reformar el Código de Trabajo o bien el Código Penal, para tipificar el delito de incumplimiento de deberes, en el caso de las prestaciones que por sentencia le pertenecen al trabajador.





ANEXOS





ANEXO I



Demanda

JUICIO ORDINARIO LABORAL (nuevo)

HONORABLE JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DE ESCUINTLA.-----

KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, guatemalteco, de sesenta y cuatro años de edad, jornalero, soltero, vecino del municipio Escuintla, del departamento de Escuintla, actúo bajo la dirección, asesoría y procuración del abogado CARLOS RAFAEL MINERA CERVANTES, cuya oficina profesional se ubica en la sexta avenida siete guión sesenta, de la zona uno de la ciudad de Escuintla, lugar que señalo para recibir notificaciones; respetuosamente comparezco INICIANDO JUICIO ORDINARIO LABORAL, en contra del señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, en su calidad de propietario del medio de transporte VELOCES SUPERSÓNICOS, quien puede ser notificado en sus oficinas, que se ubican en la quinta avenida cinco guión treinta y siete, de la zona uno, ciudad de Escuintla por ignorar la dirección de su residencia, mi demanda la baso en los siguientes;

H E C H O S

1º. DE LA RELACIÓN LABORAL Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO:

Mediante contrato verbal de trabajo, el día uno de enero de mil novecientos setenta y dos, dí inicio a mi relación laboral con el ahora demandado desempeñándome como ayudante de camioneta, en virtud de que el señor González Gómez, es propietario del medio de transporte Veloces Supersónicos que cubre el servicio extraurbano de pasajeros entre el Municipio del Puerto Iztapa, Puerto San José, Escuintla y la Ciudad de Guatemala y



vicerversa, todos los días sin descanso, durante todo el año, devengando un salario desde el inicio de mi relación laboral, hasta los últimos seis meses, consistente en ochocientos quetzales mensuales, el horario de trabajo fue indeterminado por la naturaleza del mismo.

2º. DE LA COMPETENCIA PARA CONOCER DE ESTE ASUNTO:

Como se trata de un trabajo desempeñado entre el departamento de Escuintla y Guatemala, al hacer recorrido los buses extraurbanos donde me desempeñaba, es competente para conocer de este asunto el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla, en virtud de que mi residencia, se encuentra ubicada en la primera avenida "B" uno guión veintiuno de la zona cuatro, ciudad de Escuintla.

3º. DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO:

El día dieciocho de noviembre de dos mil siete, indudablemente por razón de mi edad, el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, me manifestó que estaba despedido de mi trabajo, luego le solicité me cancelara mis prestaciones laborales a que tengo derecho por todo el tiempo laborado, pero me manifestó que me pagaría la cantidad de quinientos quetzales en forma mensual y por un año, lo que no acepté en virtud de no ser lo que me corresponde. Es importante dejar constancia que durante mi relación laboral, nunca me pagó aguinaldo, vacaciones, y ningún tipo de bonificaciones, es por ello que ahora reclamo el pago de las siguientes:

A- REAJUSTE SALARIAL:

Como quedó establecido en esta demanda, mi ex-patrón, sólo me pagó la cantidad de ochocientos quetzales exactos, en forma mensual, lo que no es el salario mínimo que manda la ley por lo que reclamo se me pague, reajuste salarial.



B- INDEMNIZACIÓN:

Indemnización por el tiempo laborado, del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis, fecha en que fui despedido.

C- AGUINALDO:

Mientras duró mi relación laboral del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis, no se me pagó el aguinaldo de ley por lo que reclamo se me pague.

D- VACACIONES:

Mientras duró mi relación laboral, no se me pagaron vacaciones ni se me dio el derecho a gozarlas, pido se me paguen del periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

E- BONIFICACIÓN INCENTIVO DE LEY:

Mientras duró mi relación laboral, no se me pagó la bonificación incentivo de ley, es por ello que reclamo lo que en derecho me corresponde del periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

F- BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO:

Mientras duró mi relación laboral, no se me pagó esta prestación, es por ello que reclamo lo que en derecho me corresponde del periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

Todo lo anteriormente expuesto, puedo demostrarlo con los siguientes;

M E D I O S D E P R U E B A

1º. CONFESIÓN JUDICIAL:

Confesión judicial que deberá prestar la parte demandada, en forma personal y no por medio de apoderado, a quien deberá citársele con la debida antelación, bajo apercibimiento de declararlo confeso en su rebeldía a solicitud de parte, en caso de incomparecencia injustificada. Y declarará conforme a interrogatorio que en plica presentaré, en el momento procesal oportuno.

2º. DOCUMENTAL:

2.1. Documentos que la parte actora acompaña al proceso:

En copia simple que acompaño, cheques de pago de salarios de los últimos seis meses de trabajo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, mediante los cuales acredito el salario que se me pagó en los últimos seis meses.

2.2. Prueba que deberá exhibir al titular del tribunal, la parte demandada, bajo pena de imponerle multa y de tenerse por ciertos los argumentos de la parte actora, en caso de incumplimiento.

A- Libro de planillas debidamente autorizado por el Departamento de Trabajo competente, del período del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis, demostrando con ello la relación laboral.

B- Recibos donde conste que la parte demandada me canceló las prestaciones laborales que reclamo en pago, demostrando con ello que no se me han pagado las prestaciones laborales que reclamo.

3º. PRESUNCIONES:

Presunciones legales y humanas que de los hechos probados se desprendan.

P E T I C I Ó N

A- DE TRÁMITE:

1º. Que se admita para su trámite el presente memorial y se ordene la formación de expediente.

2º. Tómesese nota que actúo bajo la dirección, asesoría y procuración del abogado CARLOS RAFAEL MINERA CERVANTES.

3º. Que se tome asimismo nota de la dirección que señalo para recibir notificaciones.

4º. Que se tenga por planteada mi demanda ORDINARIA LABORAL, contra el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ.

5º. Téngase por ofrecidos los medios de prueba debidamente individualizados.

6º. Cítese a la parte demandada, para que comparezca a prestar confesión judicial, en forma personal y no por medio de apoderado, bajo apercibimiento que si dejare de comparecer sin causa justificada, será tenido por confesa en su rebeldía mi solicitud.

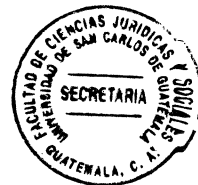
7º. Intímese a la parte demandada, aporte al proceso y exhiba al titular del tribunal, la prueba documental especificada en la prueba documental 2.2 del apartado correspondiente.

8º. Señálese día y hora para la celebración de audiencia oral, citando a las partes comparezcamos con nuestros respectivos medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparezca en tiempo sin más citarle ni oírle.

B- DE FONDO:

Que llegado el momento procesal oportuno, se dicte la sentencia que en derecho corresponda, DECLARANDO:

1º. CON LUGAR, la demandada planteada por mí en vía ordinaria laboral, contra el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ.



2º. Que en consecuencia se le condene a pagar las siguientes prestaciones:

I- REAJUSTE SALARIAL:

Tal y como quedó expuesto en este memorial, el demandado me pagó durante toda mi relación laboral, un salario consistente en OCHOCIENTOS QUETZALES EXACTOS EN FORMA MENSUAL, que no es el salario mínimo de ley, pido se le condene a pagarme REAJUSTE DE SALARIOS, AL MÍNIMO DE LEY.

II- INDEMNIZACIÓN:

Si la parte demandada no demuestra la causa justa de mi despido, que se le condene a pagarme INDEMNIZACIÓN, por el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

III- AGUINALDO:

Durante el periodo de trabajo, no me pagó la parte demandada esta prestación, es por ello pido se condene a pagármela en el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

IV- VACACIONES:

Mientras duró la relación laboral, la parte demandada, no me pagó vacaciones, ni me dio el derecho a gozarlas, pido se le condene a pagarme esta prestación en el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

V- BONIFICACIÓN INCENTIVO DE LEY:

No se me pagó durante toda la relación laboral esta prestación, es por ello que pido se le condene a pagármela por el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.



VI- BONIFICACIÓN ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO:

Mientras duró mi relación laboral no se me pago esta prestación, es por ello que pido se le condene a pagármela, en el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de dos mil seis.

VII- DAÑOS Y PERJUICIOS:

Si la parte demandada no demuestra en juicio la causa justa de mi despido, que se le condene a pagarme DAÑOS Y PERJUICIOS.

VII- COSTAS JUDICIALES:

Si la parte demandada no demuestra en juicio la causa justa de mi despido, que se le condene a pagarme COSTAS JUDICIALES.

Acompaño a este memorial, cuatro copias y seis cheques en copia simple.

Escuintla, diciembre 13 de 2006.

Y como el presentado ignora firmar, dejó la impresión digital del pulgar derecho y a su ruego lo hace el abogado director y procurador y

EN SU AUXILIO:

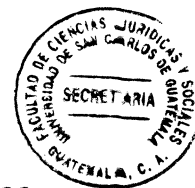


Primera resolución

ORDINARIO LABORAL No. 600/2,006/OFICIAL Y NOTIFICADOR. 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA, CATORCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL SEIS. -----

I. Con el memorial identificado con el número de registro: diez mil, se da inicio a la tramitación del presente juicio ordinario y se admite para su trámite la demanda ordinaria laboral que promueve el señor KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, en contra del señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ; II. Por ofrecidos los medios de prueba propuestos en el apartado correspondiente; III. Se toma nota del lugar señalado para notificar a la parte demandada; IV. Para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, se señala la audiencia del día OCHO DE MARZO DE DOS MIL SIETE a las ONCE HORAS CON TREINTA MINUTOS, en este juzgado, a la que ambas partes deberán comparecer con sus medios de prueba a efecto de rendirlos en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el trámite del proceso en rebeldía de la que no comparezca en tiempo, sin más citarle ni oírle, procediéndose a dictar sentencia; V. Se conmina a la parte demandada para que en la audiencia señalada exhiba los documentos identificados en el apartado de prueba de la demanda, bajo apercibimiento de que en caso de desobediencia, se le impondrá una multa de entre cincuenta a quinientos quetzales, sin perjuicio de presumirse ciertos los hechos aducidos por la parte oferente de la prueba; VI. Se previene a la parte demandada indicar lugar dentro del perímetro urbano de esta ciudad para recibir notificaciones, de lo contrario se le harán por los estrados del tribunal; VII. Dése intervención a la



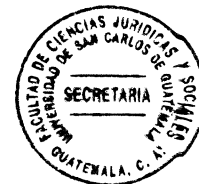
Inspección General de Trabajo de esta Ciudad; VIII. Lo demás solicitado, resuélvase en el momento procesal oportuno; IX. Notifíquese. Artículos 321, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358 y 359 del Código de Trabajo; 48, 49 y 114 de la Ley del Organismo Judicial; 18-2002 de la Corte Suprema de justicia.-----

Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



Sentencia

JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 600/2,006/OFICIAL Y NOTIFICADOR. 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA, DOCE DE MARZO DE DOS MIL SIETE. -----

Para dictar SENTENCIA se trae a la vista el juicio ordinario laboral promovido por el señor: KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, en contra del señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ. Las partes son civilmente capaces para comparecer en juicio. El actor tiene su domicilio en este departamento, actúa bajo la asesoría del abogado CARLOS RAFAEL MINERA CERVANTES; la naturaleza del juicio es ordinario laboral, su objeto es el pago de prestaciones laborales. La parte demandada no compareció a la audiencia respectiva a pesar de haber sido debidamente notificada. Del estudio de lo actuado aparecen los siguientes resúmenes: -----

I. DE LA DEMANDA: El demandado presentó a este juzgado su demanda el trece de diciembre de dos mil seis, demandando en juicio ordinario sus prestaciones laborales al señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, con base en los siguientes hechos I. DE LA RELACIÓN LABORAL Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO: mediante contrato oral de trabajo, el día uno de enero de mil novecientos setenta y dos, dió inicio a su relación laboral, con el ahora demandado desempeñándose como ayudante de camioneta, en virtud de que el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, es propietario de varios buses que cubren la ruta de servicio extraurbano, entre el municipio del Puerto de San José del departamento de Escuintla y la Ciudad de Guatemala y viceversa, todos los días, sin descanso durante todo el año de trabajo,



devengando un salario desde el inicio de la relación laboral, consistente en ochocientos quetzales mensuales y hasta los últimos seis meses de trabajo. El horario de trabajo, es indeterminado, por la naturaleza del trabajo, servicio de pasajeros. II. DE LA COMPETENCIA PARA CONOCER DE ESTE ASUNTO: Como se trata de un trabajo desempeñado entre el municipio del Puerto de San José del departamento de Escuintla y la Ciudad de Guatemala, al hacer recorrido los buses extraurbanos donde se desempeñaba, estima que es competente para conocer de esta reclamación, el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla, siendo su residencia en la primera avenida "B" uno guión veintiuno de la zona cuatro, de esta ciudad de Escuintla. III. DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO: El dieciocho de noviembre del año dos mil seis, indudablemente por razón de su edad, el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, le manifestó que estaba despedido de su trabajo, luego le solicitó le cancelara sus prestaciones laborales a que tiene derecho por todo el tiempo trabajado, pero sólo le dijo que le pagaría la cantidad de quinientos quetzales mensuales por un año, lo que no aceptó en virtud de no ser eso lo que le corresponde. Es importante dejar constancia que durante la relación de trabajo, nunca se le pago aguinaldo, vacaciones y ningún tipo de bonificaciones, es por ello que ahora reclama el pago de las siguientes prestaciones: Indemnización, aguinaldo, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público y bonificación incentivo correspondiente al periodo comprendido del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre del año dos mil seis, reajuste salarial, daños y perjuicios y costas judiciales. Ofreciendo los medios de prueba en su demanda y pidió para sentencia lo que consideró del caso. II. DEL TRÁMITE DE LA



DEMANDA: Este juzgado al darle trámite a la demanda señaló audiencia para el ocho de marzo de dos mil siete, a las once horas con treinta minutos, bajo los apercibimientos y prevenciones legales. III. DE LA AUDIENCIA SEÑALADA: 1. DE LA RATIFICACIÓN, AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA: En esta fase el demandante ratificó en todo su contenido la demandada.-----

2. DE LAS FASES DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y DE CONCILIACIÓN: Estas fases no se llevaron a cabo, en virtud de la inasistencia injustificada de la parte demandada.-----

3. DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA: a) La existencia de la relación laboral entre la parte actora y la parte demandada; b) Que el actor fue despedido en forma directa e injustificada por su ex empleador, sin que le pagaran sus prestaciones laborales; y c) El derecho que reclama el actor en cuanto al pago de sus prestaciones laborales y la obligación del demandado de cancelarlas.-----

4. DE LA PRUEBA APORTADA AL PROCESO: POR LA PARTE ACTORA: los siguientes: 4.1. En copia simple seis cheques por la cantidad de ochocientos quetzales, de los últimos seis meses trabajados.

4.2. DOCUMENTOS QUE DEBE EXHIBIR LA PARTE DEMANDADA: a) Libro de planillas debidamente autorizado por el Departamento de Trabajo competente, en el periodo del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre del año dos mil seis; b) Planillas de cuotas pagadas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; c) Constancias de pago, en donde se pueda establecer que la parte demandada, canceló las prestaciones al actor.- 4.3 PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS: que de los hechos probados se desprendan.-----



POR LA PARTE DEMANDADA: Al no haber comparecido a la audiencia de juicio oral laboral, no se recibió medió de prueba alguno.-----

CONSIDERANDO: De conformidad con la ley, si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la que no comparezca en tiempo, sin más citarles ni oírles. Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas. En el presente caso, el señor KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, demandó al señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, habiendo expuesto en su demanda lo ya indicado en el apartado respectivo. A la audiencia señalada a efecto de celebrarse el juicio oral laboral entre las partes, el demandado no compareció a pesar de haber sido citado y notificado de conformidad con la ley, por lo que de acuerdo con el Código de Trabajo precedente es que se declare, sin más citarles ni oírles, teniendo por ciertos los extremos indicados por el actor en su demanda, asimismo imponérsele la multa de cien quetzales por no haber presentado los documentos a los que fue conminado. Además, ese mismo hecho de la incomparecencia de la parte demandada, trajo como consecuencia que al no oponerse a las pretensiones del actor, ni presentar prueba con respecto a las estipuladas en el Código de Trabajo que contradijeren lo afirmado por el actor en su demanda, el juzgador presume ciertas las estipulaciones afirmadas por el actor en su demanda. Se debe agregar, que el demandado no probó la justa causa en que se



fundó el despido y tampoco probó que haya pagado al actor sus prestaciones laborales. En consecuencia, no queda más al juzgado que declarar CON LUGAR LA DEMANDA de mérito debiendo condenar al demandado a pagar al actor las siguientes prestaciones: Indemnización correspondiente al período comprendido del uno de enero del año mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis, aguinaldo, correspondiente al período comprendido del uno de noviembre de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre del año dos mil seis; vacaciones, correspondiente al período del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, correspondiente al período comprendido del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; bonificación, correspondiente al período comprendido del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; reajuste salarial, daños y perjuicios y costas judiciales; las prestaciones laborales a que fue condenada la parte demandada las deberá hacer efectivas dentro del tercer día de encontrarse firme la liquidación correspondiente.-----

LEYES APLICABLES: Artículos 1, 2, 3, 4, 30, 77, 79, 80, 82, 90, 102, 126, 127, 130, 137, 321, 326, 327, 328, 332, 335, 336, 337, 338, 339, 345, 346, 353, 354, 358, 360, 361, 364, del Código de Trabajo; Decretos; 76-78; 42-92; 78-89 y sus reformas, 13-2001; 18-2001, todos del Congreso de la República de Guatemala; 141, 142, 143, 147, 153, 185, 186, 187, de la Ley del Organismo Judicial; 177, 178, 186, 194, 195, del Código Procesal Civil y Mercantil.-----

-POR TANTO: Este juzgado con fundamento en lo considerado y leyes citadas al



resolver DECLARA I) REBELDE al demandado; II) CON LUGAR LA DEMANDA ORDINARIA LABORAL, promovida por el señor KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, en contra de: JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ. III) En consecuencia, se condena a la parte demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones laborales; Indemnización correspondiente al período comprendido del uno de enero del año mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis, aguinaldo, correspondiente al período comprendido del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; vacaciones, correspondiente al período del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, correspondiente al período comprendido del uno e enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; bonificación, correspondiente al período comprendido del uno de enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; reajuste salarial, daños y perjuicios y costas judiciales; IV) La parte demandada deberá hacer efectiva las prestaciones laborales a que fue condenada dentro del tercer día de encontrarse firme la liquidación respectiva; V) Se hace efectivo el apercibimiento contenido en la resolución de fecha catorce de enero del año dos mil seis, que dió trámite a la demanda, imponiéndole al demandado la MULTA de CIEN QUETZALES (Q.100.00), en virtud de no haber presentado los documentos requeridos, pago que deberá efectuar dentro del tercer día de estar firme el presente fallo y deberá ingresar a la Tesorería del Organismo Judicial, bajo apercibimiento que en caso contrario se le certificará lo conducente al Ministerio



Público para lo que haya lugar, sin perjuicio del pago de la referida multa. VII)

Notifíquese.-----

Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



Liquidación

ORDINARIO LABORAL No. 600/2,006/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA, DIECINUEVE DE MARZO DE DOS MIL SIETE.-----

I. Encontrándose firme la sentencia dictada con fecha doce de marzo de dos mil siete, se practica la LIQUIDACIÓN, que en derecho corresponde:

I. indemnización.-----	Q.35, 047.22
II. aguinaldo-----	Q.27, 986.11
III. bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.---	Q.8, 377.78.
IV. vacaciones.-----	Q.2, 500.00
V. bonificación incentivo.-----	Q.50, 704.71
VI. reajuste salarial.-----	Q.5, 991.60.
Daños y perjuicios.-----	Q.7, 500.00.
TOTAL:-----	Q.138,107.42.

II. La presente liquidación asciende a la suma de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42) que el demandado JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, debe hacer efectiva al señor KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, dentro del tercer día de estar firme la presente liquidación; III. Notifíquese, Artículos: 321, 329, 332, 425, 426, del Código de Trabajo.- -

Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



Demanda de ejecución dentro del proceso

EJECUCIÓN DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 600-2007- OFICIAL Y NOTIFICADOR 2º.

HONORABLE JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA.

KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, de datos personales y calidad conocidos en el proceso arriba identificado, respetuoso comparezco INICIANDO EJECUCIÓN DENTRO DEL JUICIO ARRIBA IDENTIFICADO, en contra del señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, en su calidad de propietario del medio de transporte VELOCES SUPERSÓNICOS, y puede ser notificado en sus oficinas, que se ubican en la quinta avenida cinco guión treinta y siete, de la zona uno, ciudad de Escuintla por ignorar la dirección de su residencia, y al efecto me baso en los siguientes;

H E C H O S

1º. El día doce de marzo de dos mil siete, este honorable órgano jurisdiccional, dictó sentencia, donde condenó al señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, a pagarme las prestaciones laborales que reclamo dentro de este juicio. La sentencia de mérito fue liquidada mediante la resolución de fecha diecinueve de marzo de dos mil siete, donde asciende la cantidad de dinero a pagar a CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42).

2º. Resulta señor juez que la parte obligada ya fue notificada y requerida de pago, y transcurrió el plazo legal y no pagó.

En virtud de lo anterior, vengo a solicitar se califique el título en que me fundo y si se considerase suficiente, líbrese mandamiento de ejecución, nombrando ministro



ejecutor para que requiera al señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, por la cantidad de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42), si en el momento del requerimiento no hace efectiva la cantidad dineraria relacionada, DECRETESE EMBARGO, sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir el monto de lo adeudado, especialmente sobre cuentas corrientes, que pudiere tener en cualquier banco del sistema, nombrando depositario al gerente de la institución bancaria donde aparezcan depósitos, oficiando como corresponde.

3º. Que para los efectos del embargo de cuentas corrientes, se libre oficio o telegrama circular.

Todo lo anteriormente expuesto, puedo demostrarlo con los siguientes;

M E D I O S D E P R U E B A

1º. DOCUMENTAL:

Consistente en liquidación dictada el día diecinueve de marzo de dos mil siete, por la cantidad de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42), que se encuentra firme, pasada en autoridad de cosa juzgada, que obra en autos.

1º. PRESUNCIONES:

Presunciones legales y humanas, que de los hechos probados se desprendan.

P E T I C I Ò N

1º. Que se admita para su trámite el presente memorial, y se ordene agregarlo a sus antecedentes.



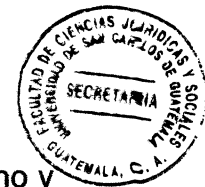
2º. Téngase por planteada ejecución dentro del juicio arriba identificado, contra el señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ.

3º. Que se tengan asimismo por ofrecidos los medios de prueba debidamente individualizados.

4º. Califíquese el título en que me fundo, y si se considerarse suficiente librese mandamiento de ejecución, nombrando ministro ejecutor, para que previa notificación, requiera de pago al obligado, en su calidad de propietario del medio de transporte VELOCES SUPERSÓNICOS, y puede ser notificado en sus oficinas, que se ubican en la quinta avenida cinco guión treinta y siete, de la zona uno, ciudad de Escuintla por ignorar la dirección de su residencia, por la cantidad de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42), que debe en concepto de prestaciones laborales. Si en el momento del requerimiento no hace efectiva la cantidad de dinero de la ejecución, TRÁBESE EMBARGO sobre bienes suficientes, que alcancen a cubrir el monto de lo adeudado, especialmente sobre cuentas corrientes que pudiera tener en cualquiera de los bancos del sistema, oficiando como corresponde, o librando telegrama circular por medio de la Súper intendencia de Bancos, ordenando al gerente de cada institución bancaria donde aparezcan depósitos, hasta por la cantidad de la ejecución, nombrando depositario intimándole informe al tribunal de procedencia, sobre el embargo decretado.

Acompaño a este memorial, cuatro copias.

Escuintla, 10 de abril de 2007.



Y como el presentado, ignora firmar dejó la impresión digital del dedo pulgar derecho y

a su ruego lo hace el abogado director y procurador y

EN SU AUXILIO:



Mandamiento de ejecución

ORDINARIO LABORAL No. 600/2,007/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA, ONCE DE ABRIL DE DOS MIL SIETE.-----

I). Agréguese a sus antecedentes el memorial registrado en este juzgado con el número uno mil quinientos treinta y cuatro. II). Como lo solicita el presentado, requiérase de pago al demandado JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, en QUINTA AVENIDA CINCO GUIÓN TREINTA Y SEIS DE LA ZONA UNO DE LA CIUDAD DE ESCUINTLA, DEL DEPARTAMENTO DE ESCUINTLA. Por la cantidad de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42); III). Si en el acto de requerimiento, el demandado no hiciere efectivo el pago de las prestaciones adeudadas al actor TRÁBESELE EMBARGO, sobre las cuentas de depósitos monetarios que el demandado tenga en los bancos del sistema hasta por la cantidad adeudada, nombrando como depositario al gerente del banco respectivo, debiendo librar la circular respectiva a la Súper intendencia de Bancos; IV). En cuanto a trabar embargo sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir lo adeudado, por ahora no ha lugar, en virtud de no haberlos individualizado en su petición el actor; V). Notifíquese, Artículos 321, 325, 326, 327, 328, 426, 427, 428, del Código de Trabajo; 294, 297, 298, 299, 301, 305, del Código Procesal Civil y Mercantil; 44, 48, 114, de la Ley del Organismo Judicial.-----

Lic. Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



Notificación y requerimiento de pago

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN:

JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 600/2,007/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE ESCUINTLA.

PRIMERO:

En la ciudad de Escuintla el día veinticinco de abril de dos mil siete, siendo las diez horas con treinta minutos, JOSÉ ANTONIO ORELLANA SAGASTUME, en mi calidad de ministro ejecutor, me constituyo en las oficinas que se ubican en la quinta avenida cinco guión treinta y siete de la zona uno de esta ciudad, con el objeto de dar cumplimiento al mandamiento de fecha once de abril de dos mil siete, por lo que procedo en la forma siguiente: Notifico las resoluciones de fecha once de abril de dos mil siete, al demandado JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ, por medio de cédula de notificación que contiene las copias de ley, que consta de dos folios más la presente, que entrego a él personalmente quien de enterado (a) si firmó. DOY FE.

SEGUNDO:

Asimismo procedo a requerir de pago al señor JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ EN FORMA PERSONAL, por la cantidad de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q.138, 107.42), por concepto de prestaciones laborales que adeuda al señor KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, en concepto de prestaciones laborales, como parte actora y en este proceso, no hace efectivo el monto de la deuda, se le apercibe que se trabará embargo sobre



bienes suficientes. TERCERO: Se da por terminada la presente diligencia en el mismo

lugar y fecha de su inicio, DOY FE: Notario notificador



Telegrama oficial

Escuintla, 26 de abril de 2007.

A:

Bancos del Sistema Bancario de Guatemala.

Sírvase tomar nota que dentro del proceso ordinario laboral No. 600/2,007/oficial y notificador 2do. juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social de Escuintla, se decretó embargo sobre depósitos de cuentas corrientes que pudiera tener el demandado Juan Antonio González Gómez, hasta por la cantidad de ciento treinta y ocho mil ciento siete quetzales con cuarenta y dos centavos (Q.138, 107.42), a favor del trabajador Kevin Estuardo Rivera Oliva, de encontrarse depósitos reténgase y se nombra depositario al gerente de la institución donde aparezcan.

Remítase información a este Tribunal en un plazo no mayor de ocho días.

Lic. Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ



ANEXO II





DECRETO No. __000-2013__

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

Considerando

Que el Estado de la República de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia, siendo su deber fundamental garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la paz y su desarrollo integral.

Considerando

Que en Guatemala el derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, que trata de compensar la desigualdad económica, otorgándole una protección jurídica preferente y que constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, que limita el principio de la autonomía de la voluntad, porque es una rama del derecho público, donde su aplicación como norma suprema, sólo interesa al Estado.

Considerando

Que en Guatemala existe insuficiencia en la legislación atinente al cumplimiento de las obligaciones emanadas de sentencias, dictadas por órganos jurisdiccionales competentes que las imponen en casos concretos, y que es un deber dar solución, promulgando el instrumento legal necesario y adecuado para conseguirlo,



promoviendo de esa manera la evolución en el derecho al trabajo guatemalteco, garantizando el mandato contenido en la Constitución Política de Guatemala.

Por tanto

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Decreta

La siguiente:

**LEY DE PROTECCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS Y OBLIGACIONES,
EN EL RAMO LABORAL EN CASOS ESPECIALES.**

Artículo 1. Objeto: La presente ley, tiene como objeto, proteger y fomentar el cumplimiento de las obligaciones y las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en el ramo de trabajo, regulando para el efecto el proceso en lo que respecta a la ejecución.

Artículo 2. Se acoge la figura de tipo penal, denominada incumplimiento de deberes, contenida en el Código Penal en los Artículos 242, 243 y 245, que para su aplicación en el ámbito laboral quedará así: Quien estando obligado legalmente a pagar prestaciones laborales, en virtud de sentencia firme o de convenio que conste en

documento público o auténtico, se negaré a cumplir con tal obligación después de ser legalmente requerido, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

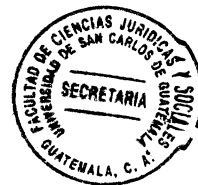
Artículo 3. Incumplimiento agravado: La sanción señalada en el artículo anterior, se aumentará en un tercera parte, cuando el obligado, para eludir el cumplimiento de la obligación traspasare sus bienes a terceras personas, o empleare cualquier otro medio fraudulento.

Artículo 4. Eximente por cumplimiento: En los casos previstos en los artículos anteriores, quedará exento de sanción, el patrono que pagare las prestaciones reclamadas.

Artículo 5. Los patronos de la iniciativa privada, quedan penalmente responsables en forma personal, ante el cumplimiento de esta ley, pudiendo aplicarse a los patronos individuales, y en el caso de entidades de tipo colectivo, será responsable el representante legal de la empresa obligada a pagar.

Artículo 6. Los patronos del sector público, en su caso, será responsable, penal y personalmente, el funcionario que sea el obligado a responder ante la ley por la entidad demandada, se ésta autónoma o del Estado.

Artículo 7. Procedimiento: El procedimiento para el cumplimiento de esta ley, es el establecido en el Código de Trabajo, debiendo certificarse lo conducente a la Fiscalía del Ministerio Público competente, para perseguir penalmente al responsable.



Disposiciones finales y transitorias

Artículo 8. Disposiciones de otras leyes: Las disposiciones de esta ley prevalecen sobre otras leyes de igual naturaleza, de acuerdo a la Ley del Organismo Judicial.

Artículo 9. Los procesos que estén en trámite al entrar en vigencia la presente ley, continuarán en su mismo trámite, no quedando afectados, atendiendo al principio constitucional de irretroactividad de la ley.

Artículo 10. Divulgación: El presente decreto, deberá comunicarse a través de los medios de comunicación más accesibles a la población, en los idiomas: oficial, étnicos e inglés de los Estados Unidos de Norte América, durante el primer año de vigencia, y en los primeros ocho días el Organismo Judicial deberá enviar a todos los jueces de la jurisdicción privativa de trabajo, un ejemplar para su aplicación.

Artículo 11. De la vigencia: El presente decreto cobra vigencia quince días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala, el día treinta y uno de marzo de dos mil trece.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1979.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituciones de derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed Huteca, 1944.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed Universitaria, 1978.

CHUMIL PORTILLO, Luis Francisco. **Manual práctico de derecho procesal del trabajo** Guatemala: Ed Universitaria, 2004.

CHIOVENDA, Guisepe. **Introducción al derecho procesal civil**. Tovar Italia: Ed Arvias, 1978.

GUASP, Jaime. **Comentario a la Ley de Enjuiciamiento Civil**. Buenos Aires Argentina: Ed Heliasta, S.R.L, 1979.

LÓPEZ ARRAVE, Mario. **Jurisdicción privativa del trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala: Ed. Universitaria, 1967 y 1968.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta, S.R.L, 1979.

OSSORIO, Florit. **Derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta, 1988.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A. 1978.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. Guatemala: Ed. Praxis, 2007.



RAMÍREZ GRONDA, Juan. Diccionario jurídico, 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1978.

SCHOKE, Alfonso. Derecho procesal. Trad. de la 5ª. ed. Alemania: ed. La Ley, 1960.

Legislación:

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

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

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

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

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