

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



GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

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

INEFICACIA DEL JUICIO EJECUTIVO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO HAY BIENES SUFICIENTES PARA EMBARGAR, ESPECIALMENTE CUANDO EL ACTOR ES UNA PERSONA DE AVANZADA EDAD, SIN POSIBILIDADES DE CONSEGUIR OTRO EMPLEO A CORTO PLAZO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRMA YOLANDA BOCH COSOJAY

Previo a conferirsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretario:	Lic.	Juan Carlos Ríos Arévalo

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	David Sentés Luna
Vocal:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Secretario:	Lic.	Raúl Antonio Castillo Hernández

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 18 de julio de 2016.

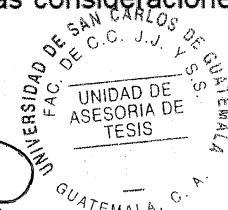
Atentamente pase al (a) Profesional, ZULIA CLARIBEL PEREZ HERRERA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
IRMA YOLANDA BOCH COSOJAY, con carné 200816637,
 intitulado INEFICACIA DEL JUICIO EJECUTIVO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO HAY BIENES
SUFICIENTES PARA EMBARGAR, ESPECIALMENTE CUANDO EL ACTOR ES UNA PERSONA DE AVANZADA
EDAD, SIN POSIBILIDADES DE CONSEGUIR OTRO EMPLEO A CORTO PLAZO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 21 / 07 / 2016

f) Zulia Claribel Perez Herrera
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 ABOGADA Y NOTARIA





LICDA. ZULIA CLARIBEL PÉREZ HERRERA

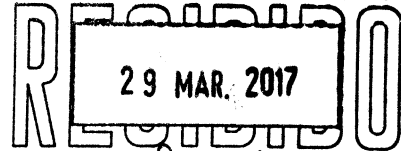
ABOGADA Y NOTARIA

3ª. Avenida No. 263, Colonia Pablo VI, zona 7 de Mixco, Guatemala

Tel. 59545751

Guatemala, 28 de marzo de 2017.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: _____

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido por la unidad que dirige, en el que se me nombra como asesora del trabajo de tesis de la Bachiller IRMA YOLANDA BOCH COSOJAY, intitulado "INEFICACIA DEL JUICIO EJECUTIVO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO HAY BIENES SUFICIENTES PARA EMBARGAR, ESPECIALMENTE CUANDO EL ACTOR ES UNA PERSONA DE AVANZADA EDAD, SIN POSIBILIDADES DE CONSEGUIR OTRO EMPLEO A CORTO PLAZO" me permito informarle lo siguiente:

a) Con respecto al contenido científico y técnico del presente trabajo de investigación se analizaron los motivos por los cuales el juicio ejecutivo en materia laboral, resulta ineficaz, siendo uno de ellos, la falta de una legislación que regule específicamente este tema en materia laboral.

b) Los métodos utilizados en esta investigación fueron el analítico, el inductivo y el deductivo, por medio de los cuales la bachiller analizó el problema, expuso aspectos relevantes, comprobó la hipótesis y llegó a la conclusión de que es necesario que se reforme el Código de Trabajo para que exista una normativa legal que ampare a los trabajadores, para lograr su objetivo. La técnica utilizada fue la bibliográfica, pudiendo así seleccionar y recolectar toda la información necesaria, relacionada con el tema.

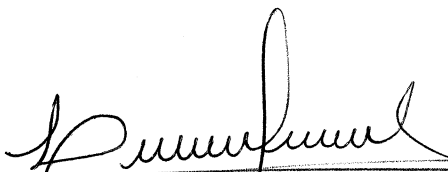


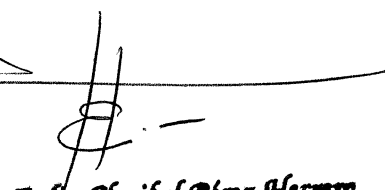
LICDA. ZULIA CLARIBEL PÉREZ HERRERA
ABOGADA Y NOTARIA

3ª. Avenida No. 263, Colonia Pablo VI, zona 7 de Mixco, Guatemala
Tel. 59545751

- c) La bachiller aceptó todos los comentarios y sugerencias que le hice y realizó las correcciones que fueron necesarias para la mejor comprensión de cada uno de los temas.
- d) En la conclusión discursiva, la bachiller expone las causas de la problemática y realiza su recomendación, con la cual se pretende apoyar a los trabajadores, en especial a las personas que por motivos de edad, no tienen la posibilidad de conseguir un empleo digno.
- e) En cuanto a la contribución científica que el presente trabajo de investigación representa tanto para la sociedad como para legislación guatemalteca, es de gran importancia, ya que este es un tema de todos conocido, pero muy poco estudiado.
- f) De manera expresamente manifiesto que no soy pariente de la bachiller asesorada, dentro de los grados que la ley establece.
- g) Por lo manifestado, hago de su conocimiento que el presente trabajo llena los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que procedo a emitir dictamen FAVORABLE, para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente,


Licda. Zulía Claribel Pérez Herrera
Asesora de Tesis
Colegiada No. 9184


Zulía Claribel Pérez Herrera
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

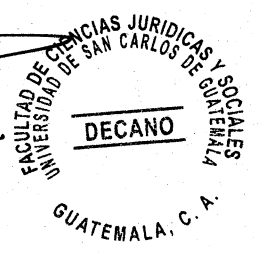
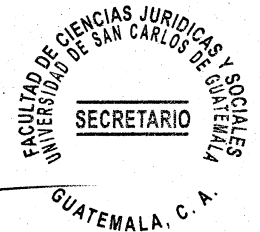


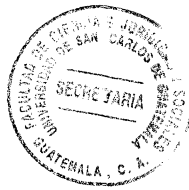
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRMA YOLANDA BOCH COSOJAY, titulado INEFICACIA DEL JUICIO EJECUTIVO EN MATERIA LABORAL, CUANDO NO HAY BIENES SUFICIENTES PARA EMBARGAR, ESPECIALMENTE CUANDO EL ACTOR ES UNA PERSONA DE AVANZADA EDAD, SIN POSIBILIDADES DE CONSEGUIR OTRO EMPLEO A CORTO PLAZO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

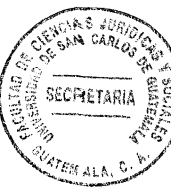
[Handwritten signatures]





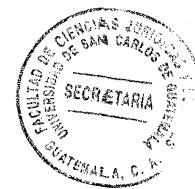
DEDICATORIA

- A DIOS:** Por la vida y por ayudarme a hacer realidad una meta más en mi vida.
- A MIS PADRES:** María Candelaria Cosojay Chajón de Boch y Eugenio Boch Raxon, por la enseñanza de vida, por el apoyo y los consejos recibidos, este triunfo también es de ellos
- A MIS HERMANOS:** Olga, Carlos, Edgar y Jaime, por todo el apoyo moral y la ayuda recibidos en todo momento.
- A MI ESPOSO:** Wosbeli Pérez Vicente, por su amor, paciencia, apoyo y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Mirián, Gustavo, Sofía y Daniela, porque son quienes me impulsaron a seguir estudiando.
- A:** Jonatan, Jakeline, Gean Carlos y Gean Jorge, porque ocupan un lugar importante en mi vida y mi corazón.
- A MIS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS:** Byron, Wilson, Maritza, Mayra, Marisela, Lucky, Arely y Brendy, por todos los momentos compartidos y por el apoyo incondicional brindados.
- A LICDA. ZULIA PÉREZ:** Por el apoyo y ayuda brindados, que Dios la bendiga.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme abierto las puertas de tan prestigioso centro de estudios.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por todo el conocimiento recibido y ser orgullosamente una profesional egresada de sus aulas.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es un análisis en cuanto al por qué el juicio ejecutivo que se desarrolla en materia laboral, en la mayoría de los casos no cumple su objetivo y los trabajadores ven con frustración que a pesar de todo el esfuerzo, tiempo y dinero invertidos, sus ex patronos no le pagan las prestaciones a que tienen derecho. Ya que no se cuenta con una legislación adecuada, para que el patrono sea obligado a pagar, aún y cuando no tenga bienes para que le sean embargados.

El tema investigado, pertenece a la rama del derecho laboral con relación al derecho penal, en cuanto a la certificación de lo conducente; es de tipo es de tipo cualitativo ya que se analizan aspectos relacionados con el juicio ejecutivo, estableciendo las causas por las cuales el mismo no se cumple efectivamente.

Los sujetos de la presente investigación son los trabajadores, los patronos y el objeto del estudio es el juicio ejecutivo; se hace un aporte académico, el cual resulta de identificar las causas por las cuales el juicio ejecutivo en materia laboral es ineficaz, así como la reforma del Código de Trabajo, Decreto 1441, lo que garantizaría el pago de las prestaciones para los trabajadores, especialmente aquellos de edad avanzada, que no tienen posibilidades de conseguir otro empleo.



HIPÓTESIS

La hipótesis de la presente investigación se basa en que el pago de las prestaciones que por derecho le corresponde a los trabajadores que demandan y obtienen sentencia condenatoria en el juicio ordinario laboral, puede lograrse a través de la reforma del Código de Trabajo, agregando el Artículo 426 bis, que establezca la certificación de lo conducente a un juzgado del ramo penal, cuando los patronos no tienen bienes suficientes para embargar e incumplen con el pago de dichas prestaciones, ordenadas por Juez competente.

Resultando de ello la vulneración a los derechos de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo y Normas Internacionales, ratificadas por el Estado de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Posterior al análisis realizado en la presente investigación se comprobó la hipótesis, ya que se determinaron las causas por las cuales el juicio ejecutivo en materia laboral es ineficaz, así mismo se logró establecer la solución a la falta de pago, por lo que se propuso la reforma del Código de Trabajo, en la cual se propone que se certifique lo conducente a un juzgado del ramo penal, para que los patronos tengan la presión estatal y vean el apoyo que se le brinda a los trabajadores.

Los métodos utilizados en el presente trabajo para la comprobación de la hipótesis fueron el analítico, el inductivo y el deductivo, ya que se analizaron los derechos de los trabajadores y de los patronos, así como sus obligaciones; se identificaron las causas de la ineficacia del juicio ejecutivo, que se traduce en la falta de pago de las prestaciones de los trabajadores, las cuales les corresponden por derecho y finalmente se logró establecer la forma en que se puede ayudar a los trabajadores.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Autonomía del derecho de trabajo.....	2
1.2 Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador	2
1.3 Relación del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	4
1.4 Denominaciones del derecho de trabajo.....	4
1.5 Objeto del derecho del trabajo.....	5
1.6 Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	5
1.7 Características del derecho de trabajo.....	5
1.8 Fuentes del derecho de trabajo.....	6
1.9 Definición de fuente.....	6
1.10 Clasificación de las fuentes del derecho.....	7
1.11 El contrato.....	8
1.12 Ramas del derecho laboral.....	10
1.13 Definición de patrono.....	11
1.14 Derechos de los patronos.....	11
1.15 Obligaciones de los patronos.....	13
1.16 Definición de trabajador.....	16
1.17 Derechos de los trabajadores.....	17
1.18 Obligaciones de los trabajadores.....	17

CAPÍTULO II

2. El derecho procesal de trabajo.....	19
2.1 Principios rectores del derecho procesal del trabajo.....	20
2.2 Sujetos procesales.....	24



	Pág.
2.3 El juicio ordinario laboral.....	25
2.4 Trámite del juicio ordinario laboral.....	26

CAPÍTULO III

3. El juicio ejecutivo laboral.....	37
3.1 Diferencia entre el juicio de conocimiento y el juicio ejecutivo.....	38
3.2 Requisitos de la ejecución.....	38
3.3 Calificación del título ejecutivo.....	41
3.4 Formas de ejecución.....	42
3.5 Trámite del juicio ejecutivo.....	43
3.6 Improcedencia de la condena al pago de intereses y costas en el procedimiento ejecutivo laboral.....	46

CAPÍTULO IV

4. Ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral, cuando no hay bienes suficientes para embargar, especialmente cuando el actor es una persona de avanzada edad, sin posibilidades de conseguir otro empleo a corto plazo.....	49
4.1 Causas de la ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral.....	50
4.2 Acciones a implementar para lograr el cumplimiento por parte de los patronos, de la obligación dictada en sentencia.....	53
4.3 El principio de tutelaridad, como apoyo a los trabajadores de avanzada edad.....	53
4.4 La figura de la certificación de lo conducente en Guatemala.....	54
4.5 Definición de certificación de lo conducente.....	55
4.6 Ámbito de aplicación de la certificación de lo conducente.....	56
4.7 Necesidad de implementar la figura de la certificación de lo conducente en materia laboral.....	57



	Pág.
4.8 Reforma al Código de Trabajo para implementar la figura de la certificación de lo conducente.....	59
4.9 Proyecto de reforma del Código de Trabajo, creando el Artículo 426 bis.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tema de esta investigación fue escogido debido a que en Guatemala es común que se inicien procesos, se lleven hasta su fase final y no se logre el objetivo; el ramo laboral no es la excepción, es por eso que surge la inquietud de realizar un análisis con respecto a porque es que sucede este fenómeno, buscando que los derechos de los trabajadores en Guatemala no sigan siendo vulnerados.

Siendo la falta de bienes suficientes para embargar la causa por la que los trabajadores no logran el pago de sus prestaciones, ya que los patronos no lo hacen efectivo porque no tienen presión alguna; provocando un desgaste para el trabajador, no solo de tiempo sino de dinero, lo cual en ningún momento ve reintegrado. Se establecieron las causas por las que el juicio ejecutivo en materia laboral no es eficaz, vulnerando así los derechos de los trabajadores en el país.

Como consecuencia de lo anterior, se alcanzó el objetivo general que consiste en establecer las causas por las que el juicio ejecutivo resulta ineficaz, ya que se llevó a cabo el análisis de los derechos de los trabajadores y de los patronos, así como sus respectivas obligaciones y de los motivos por los que los patronos no hacen efectivo el pago de las prestaciones a los trabajadores, lo cual fue planteado en la hipótesis, habiendo sido identificadas las causas de dicho problema. Derivado de ello se determinó que para poder lograr el pago de dichas prestaciones, es necesaria la reforma del Código de Trabajo, agregando el Artículo 426 bis, en el que se establezca



la figura de la certificación de lo conducente a un juzgado del ramo penal, para los patronos que desobedezcan lo establecido en las sentencias dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social.

El presente trabajo está contenido en cuatro capítulos, los cuales detallo a continuación: el capítulo uno, desarrolló todo lo relacionado con el derecho de trabajo, sus acepciones, fuentes, definiciones, el contrato, derechos de los trabajadores y de los patronos y sus obligaciones; en el capítulo dos, se abordaron los temas relacionados con el derecho procesal del trabajo, definición, principios rectores, sujetos procesales y el trámite del juicio ordinario laboral; el capítulo tres, trata de los temas relativos al juicio ejecutivo laboral, requisitos, calificación del título ejecutivo, formas de ejecución, trámite del juicio ejecutivo y finalmente, el capítulo cuatro, está enfocado en los temas que tienen relación con la ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral, cuando no hay bienes suficientes para embargar, causas, acciones a implementar, la figura de la certificación de lo conducente, definición, la necesidad de implementar esta figura en materia laboral, así como el proyecto de reforma del Código de Trabajo.

La presente investigación fue desarrollada en base a los métodos analítico, inductivo y deductivo, utilizando las técnicas de la observación y la documental. Como estudiante de derecho, espero que el presente trabajo sea de ayuda para todo aquel que tenga dudas con respecto a sus derechos laborales, así como para los compañeros estudiantes que deseen hacer consultas relacionadas con el tema.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Esta es una rama del derecho relativamente nueva y surge en la sociedad, como una necesidad, para establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, así como para mantener la armonía entre unos y otros, esta fue la idea de la que partieron los legisladores para darle forma a la normativa que rige en Guatemala, como lo es el Código de Trabajo, el cual es imperativo para todos guatemaltecos y extranjeros, radicados en el país. El derecho de trabajo está conformado por principios los cuales son su base y que deben ser observados por los patronos para que se logre el fin de este derecho.

Como consecuencia de que el Estado de Guatemala, es el encargado de velar por los derechos de todos los habitantes del país como está consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, surge la normativa contenida en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, el cual contiene los principios que rigen al derecho de trabajo. Lograr que a los trabajadores les sean respetados sus derechos es una labor titánica, ya que es recurrente por parte de algunos patronos el violentar los derechos de los mismos, sin que estos tomen acciones muchas veces por miedo a perder sus empleos y cuando lo hacen, se deben enfrentar a un juicio ordinario laboral, en donde para lograr que se les reconozcan sus derechos, debe pasar un largo tiempo, para lo cual deben desarrollar paciencia y tolerancia.



1.1 Autonomía del derecho de trabajo

El derecho del trabajo es una rama autónoma por las siguientes razones:

- a) Es un sistema homogéneo de reglas, orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia; tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quién es el débil jurídicamente hablando, es decir, la balanza se inclina hacia el lado más débil.
- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial.

1.2 Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

Estas son instituciones que se encargan de la creación de normas que establecen los derechos de los trabajadores, así como de establecer los mecanismos por medio de los cuales se debe velar por el respeto de esos derechos, los convenios creados por el organismo internacional competente, deben ser acatados por el Estado de Guatemala por medio de la ratificación de los mismos, para que puedan adquirir fuerza de ley en el país y sea aplicada como tal.

De manera interna en Guatemala, hay varias instituciones que tienen como objetivo velar por el respeto a los trabajadores y sus derechos, quienes realizan visitas a las diferentes empresas para establecer el cumplimiento de las leyes de trabajo; entre ellas se encuentran las siguientes:

- a) **Organismo administrativo y judicial:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala, es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, como órgano ejecutor, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación fomento en las relaciones obrero - patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico, en la preparación y reforma de la legislación de trabajo. Como instrumento de renovación social, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, para la sociedad en general.

- b) **Organismo internacional:** La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo. Esta normativa es aplicada en nuestro país, ya que ha sido incorporada de manera legal a la legislación guatemalteca, por lo mismo es de cumplimiento general. En la actualidad son varios los convenios de trabajo ratificados por Guatemala, los cuales son aplicables dentro de nuestra legislación.



1.3 Relación del derecho del trabajo con otras disciplinas

- a) Con el derecho civil: El Código Civil guatemalteco, sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad, por medio del cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.

- b) Con el derecho constitucional: porque ha sido influido por el derecho del trabajo hasta el punto de superar las normas establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) Con el derecho penal: que tiene tipos especiales de normas para castigar las infracciones cometidas con relación al trabajo.

- d) Con el derecho procesal: que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante los tribunales de trabajo, el derecho procesal le sirve de fuente supletoria.

1.4 Denominaciones del derecho de trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia; no obstante, muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o derecho laboral, también se utiliza para

hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También es denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación de trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.5 Objeto del derecho del trabajo

Regula los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos. Norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelga, paros, etcétera. Regula lo relacionado a los conflictos que nacen de la relación obrero-patronal.

1.6 Elementos fundamentales del derecho del trabajo

- a) Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- b) Normas de cumplimiento obligatorio, ya que son impuestas por el Estado.
- c) Regula las relaciones entre los trabajadores y los patronos.
- d) Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.

1.7 Características del derecho de trabajo

- a) Es autónomo: porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas y es independiente.

- b) Es dinámico: porque regula las relaciones jurídicas entre los patronos y los trabajadores, polos totalmente opuestos en la sociedad.

- c) Es de fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los trabajadores y a pesar de su evolución no ha perdido su objetivo, es eminentemente clasista.

- d) Es imperativo: porque contiene normas de derecho público de observancia obligatoria en el territorio nacional y por no tanto no puede renunciarse ni relegarse por convenios particulares.

1.8 Fuentes del derecho de trabajo

Estudiar las fuentes del derecho de trabajo es un tema bastante amplio, puesto que son varias las fuentes de las que emanan los principios que dan vida al derecho de trabajo. El estudio de estas está ligado al constante cambio del derecho.

1.9 Definición de fuente

Para el autor Luis Fernández Molina, fuente es definida de la siguiente manera: "Lugar de donde brota una corriente de agua, ya sea del suelo, de entre las rocas, de un caño o de una llave." ¹

¹ Derecho laboral guatemalteco. Pág. 79



Partiendo de esta definición, el objetivo debe centrarse en el estudio de la fuente o fuentes de donde brota el derecho de trabajo, para que con ello podamos entender el porqué de la necesidad de su creación, de su surgimiento en la sociedad y de qué manera influye en la comunidad.

1.10 Clasificación de las fuentes del derecho

Las fuentes del derecho de trabajo están divididas en: fuentes reales, fuentes formales, fuentes escritas, fuentes no escritas, fuentes legales y fuentes contractuales.

1.10.1 fuentes reales

Son las que provienen de los distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales. Son los elementos que sirvieron como base para establecer la conducta de los seres humanos dentro de la sociedad.

1.10.2 fuentes formales

Son aquellas creadas por el órgano designado para ello, para convertirse en mandatos generales los cuales regirán en todo el país, sin excepción alguna. Por lo que debe ser analizada, creada y posteriormente aplicada.

1.10.3 fuentes escritas

Estas se refieren a los contratos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos, de los cuales emanan derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los patronos, los cuales son de observancia obligatoria para cada una de las partes.

1.10.4 fuentes no escritas

Son aquellas que no obstante que no están contenidas en norma alguna se pueden aplicar, como la costumbre que rige en ciertas partes del país.

1.10.5 fuentes contractuales

Son aquellas que emanan de los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, ya que son las partes las que crean las condiciones que están contenidas en dichos documentos, mismas que deben ser acatadas obligatoriamente dentro de las empresas que las emita.

1.11 El contrato

El contrato en el ámbito laboral tiene un significado muy importante, porque es el vínculo que une al patrono con los trabajadores y contiene las condiciones que regirán

dicho vínculo. En la legislación guatemalteca, el contrato es una institución típica, de derecho privado, aunque el derecho de trabajo es eminentemente de derecho público.

En el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 18 está definido el contrato individual de Trabajo como: “Es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.²

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los requisitos mínimos que la ley establece.

Sin embargo, no puede negarse la vigencia de ese contrato inicial que da vida a la relación laboral; aunque en el país es muy recurrente la contratación verbal, a lo que también se le debe dar la importancia que amerita.

² Ibid. Pág. 88



1.12 Ramas del derecho laboral

Para su mejor estudio y comprensión así como para su efectiva aplicación, el derecho laboral está dividido en varias ramas, las cuales me permito mencionar a continuación para poder identificarlas de mejor manera:

1.12.1 Laboral individual

Esta rama regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.

1.12.2 Laboral colectivo

Esta rama se refiere a la relación entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores, este grupo son los denominados sindicatos que existen en las empresas.

1.12.3 Laboral procesal

Esta rama indica que para resolver todas las contiendas que se deriven de las relaciones laborales, se deben resolver en los Tribunales de Justicia como lo establece el Código de Trabajo.



1.13 Definición de patrono

“El patrono es una persona, ya sea individual o jurídica. Como persona individual debe ser civilmente capaz y estar en el goce de sus facultades y derechos; como persona jurídica, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.”³

Es importante hacer la diferencia entre patrono y empresa, ya que en el Código de Trabajo se hace referencia a la empresa como un sinónimo de patrono, siendo que la empresa es un bien mueble de acuerdo a lo regulado en el Código de Comercio en su Artículo 655, por lo que no es sujeto de derechos y obligaciones, y el patrono es la persona dueña de la empresa quien si es sujeto de derechos y obligaciones para con los trabajadores y en muchas ocasiones el que representa a la misma. No obstante, la ley lo faculta para que pueda designar una persona que lo represente y que haga sus veces.

1.14 Derechos de los patronos

Es importante abordar este tema ya que hemos hecho énfasis en los derechos de los trabajadores y el hecho de que sean respetados, pero también los patronos tienen derechos como obligaciones, los cuales merecen la debida atención, por lo mismo es conveniente analizarlos:

³ Ibid. Pág. 158



1.14.1 La libre elección de los trabajadores

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo casos especiales en que se limite la misma, como que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. En caso de vacantes definitivas o mayores de treinta días, la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad y en caso de concurrencia, se preferirá al más apto; a esto se le denomina escalafón ciego. En estos casos se limita la libertad patronal de designar su personal, sin embargo en Guatemala se está tratando de implementar.

1.14.2 La adquisición del producto de trabajo

El patrono es el que tiene el derecho de elegir el material que va a utilizar para la elaboración de sus productos, de acuerdo a la calidad, al precio, la cantidad que necesitará. Sin embargo el trabajador puede sugerir la utilización de marcas determinadas de acuerdo a la experiencia, sin que por ello el patrono esté obligado a adquirirlo.

1.14.3 Facultad de mando y sus manifestaciones

El contrato de trabajo brinda al patrono la facultad de dirigir y organizar la empresa, así como determinar la disciplina para sus empleados, quienes deben acatar las órdenes

dadas por el patrono o su representante, para que el fin de la empresa se cumpla y no crear un ambiente de desorganización. Sin que por ello el patrono caiga en el despotismo y el abuso para con sus trabajadores, creando una inestabilidad para los trabajadores, afectando así su rendimiento laboral.

1.14.4 Facultad premial

“Esta también es llamada de recompensa, puesto que es la facultad que el patrono tiene para premiar o recompensar a sus trabajadores cuando estos realicen un acto heroico, tengan espíritu de servicio, afán de superación, etcétera; esto con el fin de motivar a los demás trabajadores para que ellos también logren superarse dentro de la empresa.”⁴

Esta es una facultad que en Guatemala es aplicada en pocas empresas, aunque sin duda representa una oportunidad para el patrono de reconocer los valores de sus trabajadores; y también para los trabajadores de demostrar sus capacidades tanto intelectuales como humanas.

1.15 Obligaciones de los patronos

Las obligaciones de los patronos son una parte muy importante ya que de ello depende el respeto a los derechos de los trabajadores, obligaciones que nacen del contrato de trabajo, las cuales se pueden dividir así:

⁴ Ibid. Pág. 100

1.15.1 Por su contenido

a) **Obligaciones no patrimoniales o éticas:** Estas no están claramente definidas en la doctrina, pero podemos mencionar el respeto a la dignidad del trabajador, ya que como persona tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona. Primordialmente el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No solo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene. La violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones de carácter contractual, de carácter administrativo, así como responsabilidad sindical. La higiene y la seguridad en el lugar de trabajo, para evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar, o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo) y para evitar causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes). En ese sentido, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores. También el Artículo 61 literal k) del mismo Código, establece que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores. c) **deber de ocupación efectiva,** el empleador

tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios, a su vez el trabajador le asiste el derecho a trabajar. Para lo que el empleador tiene el deber de ocuparlo efectivamente, pues el hecho de que él sea quien le pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. Deberes adicionales, el patrono tiene las obligaciones de capacitar, motivar y promover a sus empleados, ya que en estudios recientes se ha demostrado que los trabajadores que reciben este tipo de beneficios, están más contentos y satisfechos con su empleo.

- b) Obligaciones patrimoniales: estas obligaciones no están bien definidas en la doctrina, pero luego del estudio correspondiente, mencionaré las siguientes: a) Deber de respeto a la dignidad del trabajador. Puesto que el trabajador como persona tiene derecho a que se le respete como tal. En tal sentido, los insultos, la violencia y los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene. La violación a esta obligación puede dar lugar a sanciones como el pago de la indemnización en caso de despido injustificado, multas si el hecho es constitutivo de falta y si fuera delito, responsabilidad penal. b) deber de higiene y seguridad. La ley establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente y garantizar la vida, salud y moralidad de los trabajadores.

1.15.2 Por su origen

- a) **Obligaciones legales:** estas obligaciones son las que están establecidas en la ley, entre las que citaré las siguientes: el salario mínimo; las vacaciones; el aguinaldo; el bono 14; los asuetos y el bono incentivo.
- b) **Obligaciones contractuales:** estas son las contenidas en los contratos de trabajo, las cuales se vuelven obligatorias, siendo producto de la negociación entre las partes, de las cuales mencionaré: mejor o mayor salario; mayor período de vacaciones; menor período de labores y otros beneficios.

1.16 Definición de trabajador

El Código de Trabajo en el Artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” En ese sentido el trabajador es la persona que se compromete con otra que en este caso es el patrono, para realizar actividades o prestarle un servicio, ya sean intelectuales, materiales o de ambos géneros, pero lo realiza a cambio de una retribución, no de manera gratuita. En otras palabras, el trabajador es la persona que da su fuerza para poder transformar el capital en productos, mercancías o servicios, siendo esta la actividad más importante que una persona al servicio de otra, puede realizar.

1.17 Derechos de los trabajadores

Este es un tema bastante delicado y muy amplio para tratar, ya que los derechos de los trabajadores tienen relación directa con las obligaciones de los patronos, pero existen muchos casos en Guatemala como es sabido, en que los mismos patronos se encargan de violentar los derechos de sus trabajadores, sin detenerse a meditar lo importante que cada uno de ellos es para la realización de sus fines.

Entre los derechos de los trabajadores mencionaré los siguientes: a) que el trabajador tenga las herramientas necesarias para la realización de sus labores respectivas; b) que el trabajo lo realice en las instalaciones adecuadas; c) que el salario lo reciba en efectivo y de manera puntual; d) que las madres tengan lugares adecuados para dejar a sus hijos mientras ellas realizan sus labores; e) que el trato que reciba tanto del patrono como de sus jefes inmediatos, sea decoroso; f) tener un horario preestablecido y adecuado para poder ingerir sus alimentos.

1.18 Obligaciones de los trabajadores

Así como tiene derechos, también los trabajadores tienen obligaciones que deben cumplir, por eso mencionaré las siguientes:

- a) Presentarse a la empresa de manera puntual o bien antes de la hora, para iniciar las actividades en el horario establecido por cada empresa;



- b) No presentarse a la empresa en estado de embriaguez, esto con el objeto de cumplir con sus deberes de una manera eficiente, y no causar inconvenientes con los demás compañeros;

- c) realizar sus labores con diligencia, cada trabajador es contratado para realizar actividades distintas, las cuales deben realizar de la mejor manera;

- d) respetar a sus superiores, esto sin duda es un factor muy importante, ya que el respeto es un elemento que no debe faltar en la relación laboral;

- e) respetar a sus compañeros de trabajo, esto para mantener la cordialidad y la armonía en el trabajo, para poder realizar las actividades de la mejor manera;

- f) observar una conducta que coadyuve a la sana y pacífica convivencia, todo esto con el fin de lograr los objetivos de la empresa, así como su superación personal, ya que de todo esto depende su crecimiento de la empresa.



CAPÍTULO II

2. El derecho procesal de trabajo

Esta es la parte práctica del derecho de trabajo, la cual tiene sus orígenes en el derecho civil, ya que esta es una de las ramas del derecho más desarrolladas desde la antigüedad, teniendo como base varias escuelas entre ellas la Escuela Alemana, la Escuela Italiana y la Escuela Española, las cuales a lo largo de la historia han tenido diferentes exponentes, quienes han dedicado su vida y obra a la interpretación y enriquecimiento de esta rama del derecho. El derecho procesal del trabajo, tiene sus primeros antecedentes en los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando se hace necesario crear mecanismos para solucionar las diferencias que surgen de las relaciones laborales. Siendo en los inicios resueltos dichos conflictos a través del derecho común, ya que la codificación del derecho laboral surge posteriormente.

El autor Echandia, define el derecho procesal de la siguiente manera: “Es la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.”⁵

⁵ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11



De acuerdo a lo anterior, el derecho procesal es el medio por el cual se pone en movimiento todo el aparato judicial, para que los derechos afectados de las personas, puedan ser declarados o confirmados. En este caso son los juzgados de Trabajo y Previsión Social, los encargados impartir justicia.

2.1 Principios rectores del derecho procesal del trabajo

Los principios rectores del derecho procesal, se refieren a las bases establecidas en el Código de Trabajo que es la ley que contiene todos los elementos necesarios para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, para que los procesos que lleven a cabo en los Tribunales de Justicia, se realicen de acuerdo a lo establecido, observando el debido proceso y debido a la gran importancia que tienen, a continuación detallo cada uno de ellos.

2.1.1 Principio de tutelaridad

Este es el principio que otorga derechos preferentes al trabajador, que lo protege frente al patrono que económicamente se encuentra en una posición de ventaja. Principio que debe ser promovido por los órganos jurisdiccionales, ya que son ellos de impartir justicia.

2.1.2 Principio de concentración

Principio esencial que indica, que se deben reunir en el menor número de actos procesales en una sola o pocas diligencias y si es posible, resolver en una misma audiencia todas las cuestiones planteadas.

2.1.3 Principio de oralidad

Por este principio se entiende que todas las actuaciones son eminentemente de palabra desde el inicio hasta que fenece el procedimiento.

2.1.4 Principio de impulso procesal de oficio

Este principio establece que todas las actuaciones que se realizan dentro del proceso del juicio ordinario laboral, deben ser impulsados por el juez de oficio, salvo la demanda y la contestación de la misma, que son actos que solamente pueden realizar las partes.

2.1.5 Principio de inmediación procesal

Se refiere a que toda diligencia practicada dentro del proceso laboral, debe estar presente el juez en contacto directo con las partes involucradas en el proceso y las pruebas presentadas.

2.1.6 Principio de sencillez

Indica que el proceso laboral carece de formalismos, utilizando métodos sencillos que permitan que la justicia sea pronta para todos, y que todas las diligencias se lleven a cabo con la mayor rapidez posible.

2.1.7 Principio de economía procesal

Este principio tiene como objetivo que los usuarios no tengan que pagar nada al iniciar la demanda en los juzgados, incluso que se pueda comparecer sin la asesoría de abogado, esto con el objeto de no afectar en la parte económica a la personas que tengan la necesidad de demandar.

2.1.8 Principio de igualdad

Este se refiere a que todas las partes dentro de un proceso tienen los mismos derechos y así deben ser informados para que cada uno tenga la posibilidad de participar en cada una de las diligencias que se realicen.

2.1.9 Principio de preclusión

Este principio indica que cada etapa del proceso laboral termina en el momento en que es practicada y pasado ese tiempo no es posible hacer nada más.

2.1.10 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Tiene su fundamento en la valoración de las pruebas, que según la legislación guatemalteca debe hacerse a conciencia, debiendo aplicar el juez la equidad para resolver con justicia.

2.1.11 Principio de aportación de pruebas

La aportación material de las pruebas está a cargo de las partes, pero el juzgador puede disponer, practicar de oficio o a instancia de parte las pruebas que considere necesarias, para verificar la existencia y veracidad de las pretensiones del actor y resolver de forma objetiva.

2.1.12 Principio de publicidad

Este principio se refiere al derecho que tienen las partes de presenciar o examinar las diligencias que se desarrollan dentro del proceso.

2.1.13 Principio de probidad

Es la obligación de los litigantes para actuar de buena fe y no plantear cuestiones que retrasen el proceso, en perjuicio de una de las partes.

2.1.14 Principio de congruencia

Este establece que el juez al resolver debe hacerlo de conformidad a las pretensiones establecidas por las partes en la demanda.

2.2 Sujetos procesales

No son muchos los sujetos procesales dentro del juicio ordinario laboral, pero cada uno de ellos juega un papel muy importante y son los siguientes:

2.2.1 El actor o demandante

Es la persona que se encarga de activar el andamiaje para que el proceso sea conocido por el órgano jurisdiccional competente y pueda exponer las razones que lo motivan a hacerlo.

2.2.2 El demandado

En este caso es el patrono de quien se exige que responda por el despido injustificado y quien está en la obligación de demostrar con pruebas por supuesto, lo contrario.

2.2.3 El juez

Es la persona que se encarga de darle trámite a la demanda y escuchar a las partes en conflicto, recibir las pruebas, valorarlas y tomar la decisión que al final afectará a las partes, una a favor y a la otra en su contra.

2.2.4 Expertos o peritos

Estas personas no son parte dentro de los procesos, pero también son importantes ya que cuando es necesario que se demuestre o se compruebe alguna aseveración, se puede hacer por medio de peritajes, esto con el fin de que se demuestren fehacientemente las pruebas dentro del proceso, debiendo el juez valorar cada uno de los peritajes. Estas personas deben ser propuestos por las partes en el momento procesal oportuno para que sean admitidos, de lo contrario no sería posible llevarlos a cabo o presentarlos dentro del proceso, para su valoración.

2.3 El juicio ordinario laboral

Este es un proceso por medio del cual se dilucidan las violaciones a los derechos de los trabajadores. Debido a que las relaciones de trabajo están desequilibradas, son los trabajadores quienes deben accionar para poder encontrar una solución a los distintos atropellos que se cometen en contra de sus derechos. Siendo el juicio ordinario el

único medio establecido por la ley para dirimir los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.

Este es un proceso que está revestido de muchas formalidades, las cuales deben tomarse en cuenta al momento de accionar. Si bien es cierto que el derecho de trabajo no es un derecho flexible y que la misma ley establece que no es necesario comparecer con auxilio de Abogado, también lo es que sin esta formalidad es bastante difícil lograr que los derechos violentados de los trabajadores, sean restablecidos o reparados.

2.4 Trámite del juicio ordinario laboral

Es de vital importancia conocer el procedimiento que se debe seguir en un juicio ordinario laboral, los pasos que se deben seguir, los plazos que la ley establece para la sustanciación del mismo. El mecanismo que el Código de Trabajo establece, para lograr una sentencia final.

2.4.1 Demanda

El autor Hugo Alsina, define la demanda como: “Demanda, es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.”⁶

⁶ Ibid. Pág. 205

Es el acto o la acción que el trabajador debe realizar ante el juez de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de hacer de su conocimiento la contienda que se ha derivado de su relación de trabajo y para que declare el derecho que le asiste. Pero para que esta solicitud sea conocida por un juez, antes se debe agotar la vía administrativa, lo que significa haber llenado una serie de requisitos, como los son:

- a) Acudir a la Inspección General de Trabajo, para el efecto de que se realice el cálculo de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador;
- b) Haber citado al patrono por dos audiencias y si no se llega a algún acuerdo, entonces sí los pasos están cumplidos;
- c) Se procede al planteamiento de la demanda.

Una vez agotada la vía administrativa, el trabajador tiene el camino libre como lo establece la ley para entablar la demanda correspondiente, el memorial de demanda debe llenar también algunos requisitos esenciales que son los siguientes:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Generales del demandante;
- c) Los hechos en que basa la demanda;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama su derecho;

e) Los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta;

f) La petición en forma clara y precisa;

g) Lugar y fecha de su elaboración;

h) demandante que subsane los previos de que haya sido objeto su demanda para poder darle trámite. Si el demandante no cumple con los requerimientos del juez, el memorial no será admitido para darle trámite. Una vez aceptada la demanda el juez se encarga de dictar la resolución que corresponda en la cual señala día y hora para la audiencia; esta resolución debe ser notificada para que las partes estén enteradas de cuándo se llevará a cabo la audiencia y para que la parte demanda pueda presentar su contestación o interponga las excepciones que considere pertinentes.

2.4.2 Rebeldía

La rebeldía la define el autor Cabanellas, citado por el doctor César Landelino Franco López: “Es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones.”⁷

Esto quiere decir que cuando una de las partes no comparece a la audiencia que el juez de Trabajo y Previsión Social señala, es cuando se da la rebeldía, pero esto se

⁷ Ibid. Pág. 22

produce cuando, no comparece y tampoco justifica su ausencia, lo cual solo puede hacerse por medio de certificación médica, para establecer que por enfermedad no pudo asistir a la misma. Sin este presupuesto se materializa la figura de la rebeldía, la cual debe ser declarada por el juez y a solicitud de parte, el juicio debe continuar. Perdiendo así el demandado su derecho a pronunciarse o plantear lo que considere conveniente, debido al principio de preclusión procesal.

2.4.3 Excepciones

Las excepciones constituyen el mecanismo de defensa para el demandado, por medio de estas tratará de destruir las pretensiones del actor, con el objeto de que la demanda iniciada en su contra no continúe.

a) Excepciones dilatorias

Estas excepciones son por medio de las cuales se busca depurar el proceso, pero en realidad son usadas para tratar de retrasarlo, ya que los memoriales por los cuales son interpuestas dichas excepciones, llevan bastante tiempo para ser resueltos y notificados. Pero esta es una práctica muy recurrente en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

b) Excepciones perentorias

Estas constituyen un mecanismo de defensa para el demandado, ya que su objeto es atacar el fondo del asunto; aun sabiendo que todo se encuentra enmarcado en la ley y que respaldan al trabajador, estas también son utilizadas con mucha frecuencia por los litigantes.

c) Excepciones mixtas

Estas excepciones son bastante especiales en cuanto a su aplicación, ya que presentadas como excepciones dilatorias se convierten en excepciones perentorias. Esto significa que los jueces resuelven las mismas como dilatorias, pero cuando se prevé que el proceso resultará obsoleto surten efectos de perentorias, ya que no atacan el fondo del asunto pero son resueltas como si lo hicieran.

2.4.4 Contestación de la demanda

Este es el momento procesal que la ley le otorga a la parte demandada para poder pronunciarse en cuanto a las pretensiones del actor, la contestación tiene como objeto contradecir la demanda presentada por el trabajador. Para poder contestar la demanda también es necesario cumplir con una serie de requisitos establecidos en el Código de Trabajo.



Es oportuno mencionar, que en la mayoría de casos la contestación de la demanda es hecha por el representante del patrono, por lo que es imperativo ya que lo establece la ley, que se acredite dicha representación. La misma se encuentra sujeta a lo establecido para la demanda, ya que si no cumple con los requisitos establecidos, puede ser objeto de previo o previos.

2.4.5 Reconvención

Este es el medio establecido para que el demandado pueda contrademandar, es decir que también ejercite acciones en contra del actor, la misma es presentada en el memorial de contestación de la demanda. Es de suma importancia indicar que como se está contrademandando, se deben cumplir con todos los requisitos de un memorial de demanda.

2.4.6 Conciliación

Esta es una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario laboral, la cual se lleva a cabo en la audiencia que el juez señale; en la misma el juez otorga un tiempo prudencial a las partes para que puedan hablar y llegar a un acuerdo, si no se llega a ningún acuerdo, el juez continúa con el trámite del juicio. Este momento procesal reviste su importancia debido a que por este medio se puede evitar el trámite de un proceso largo, pero siempre observando las garantías que las leyes establecen para cada una de las partes, especialmente para el trabajador.

2.4.7 Prueba

Este es un momento crucial dentro del juicio ordinario laboral, ya que se deben presentar todos los medios que las partes poseen, para demostrarle al juez que tienen derecho. Es crucial, porque dependiendo de cada uno de ellos y luego de ser examinados minuciosamente y valorados como lo establece la ley, el juez debe tomar una decisión, por lo que si no se presentan de una manera correcta o no se acreditan como se debe, puede obtenerse un resultado contrario para el actor. Si el juez considera necesario puede realizar la diligencia de cualquier otra prueba, para mejor proveer.

2.4.8 Sentencia

Esta es una de las últimas etapas del proceso, muy importante ya que en ella se resuelve el juicio. El juez examina, valora las pruebas y resuelve, plasmando su decisión en la sentencia, en la cual hace la declaración de los derechos de cada una de las partes, condenando o absolviendo; fundamentado en ley, de acuerdo a lo que para el efecto establece la Ley del Organismo Judicial.

2.4.9 Recursos

Estos son los medios con los cuales las partes cuentan, para poder mostrar su descontento con lo resuelto por el juez. La ley regula varios recursos con los cuales

cuentan los litigantes para impugnar las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social, los que a continuación citaré:

a. Revocatoria

Este recurso es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. El Código de Trabajo en su Artículo 365, establece: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este 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.”

b. Nulidad

Este es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación. En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

Debe interponerse dentro del tercer 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 tendrán consentidas y las partes no podrán reclamar con posterioridad, ni los tribunales acordarlas de oficio.

c. Aclaración

Procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La aclaración se pedirá dentro de las 24 horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique.

d. Ampliación

Procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al proceso. Esta se pedirá dentro de las 24 horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

e. Apelación

Es el procedimiento por el cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial, dictada por el juzgador en primera instancia que le causa perjuicio, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente. En tales casos debe dictarse la resolución que en derecho corresponde, como efecto de la interposición del recurso de apelación,

una vez interpuesta y aceptada, su jurisdicción queda limitada al tribunal que conoce el proceso.

f. Responsabilidad

Este recurso puede ser planteado en contra de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social, cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; cuando faltan a sus obligaciones administrativas.

2.4.10 Segunda instancia

Este es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado. Dicha instancia debe resolver confirmando, revocando o modificando lo resuelto en primera instancia. El tribunal superior procederá de conformidad con el título III del Código Procesal Civil y Mercantil.





CAPÍTULO III

3. El juicio ejecutivo laboral

Ejecución es como comúnmente se conoce al acto mediante el cual el deudor es obligado a entregar al acreedor lo que debe, esto puede ser dinero en efectivo o mediante la cesión de sus bienes. Los sujetos que intervienen en este juicio son: el deudor o el patrono, quien fue condenado en sentencia a pagarle sus prestaciones al actor; el acreedor o el trabajador, la persona a quien el juez le otorgó el derecho a cobrar sus prestaciones pendientes de pago, para resarcirlo por el despido del que fuera objeto el trabajador.

Para lograr el pago de lo que los jueces de Trabajo y Previsión Social otorgan en sentencia a favor de los trabajadores se debe iniciar este juicio, el mismo se tramita o se solicita ante el mismo juez que dictó la sentencia de primera instancia, como lo establece el Código de Trabajo.

El procedimiento ejecutivo es el mecanismo que la legislación guatemalteca tiene contemplado cuando los patronos no cumplen con el pago de las prestaciones a los trabajadores, no obstante haberlo ordenado el juez de Trabajo en sentencia y que la misma se encuentra firme; esta es la base la iniciar el juicio mencionado.

3.1 Diferencia entre el juicio de conocimiento y el juicio ejecutivo

“Aunque a primera vista el conocimiento y la ejecución parecen ser funciones antagónicas del ordenamiento jurídico, en el derecho latinoamericano y específicamente en el guatemalteco, ambas actividades interfieren recíprocamente y se complementan en forma necesaria. Lo anterior significa que, todo proceso de ejecución lleva implícito el desarrollo de etapas de conocimiento y en algunos casos como el de la prueba anticipada, se produce previo a la ejecución del proceso de conocimiento.”⁸

Es bien sabido que en el juicio de conocimiento se discuten argumentos y se debate sobre las pruebas para establecer la existencia del derecho y en el juicio ejecutivo, se pone en marcha todo el andamiaje procesal para obligar a persona determinada, ya sea individual o jurídica a cumplir, en ello radica la diferencia entre estos dos tipos de juicios, en el país estos se encuentran regulados en el Decreto Ley Número 107, Código Procesal Civil y Mercantil.

3.2 Requisitos de la ejecución

Para poder llevar a cabo una ejecución, es necesario que se cumpla con algunos requisitos, siendo los siguientes:

⁸ Ibid. Pág. 332



3.2.1 Título ejecutivo

“Eduardo Couture, citado por el autor César Landelino Franco López, señala al respecto: “El título quiere decir, calidad de dueño, de heredero, se tiene título cuando se está habilitado jurídicamente para hacer una cosa, pero también se tiene título, cuando se tiene en la mano el documento que acredita esa calidad. En el derecho guatemalteco, con relación al título ejecutivo, se aplica el concepto de derecho material y el concepto de derecho instrumental, es decir, que el titular de un derecho tenga en su poder el documento que justifica su derecho, pues de lo contrario, se incumple con uno de los presupuestos base de la ejecución, que es la existencia del título ejecutivo, pudiendo ser factible la promoción de la ejecución, solo si existe el derecho y el documento que lo acredita.”⁹

En resumen, el título ejecutivo es el documento con el cual una persona acredita el derecho que le asiste para reclamar el mismo, especialmente en materia laboral que es la rama del derecho objeto de estudio, es necesario que el juez que conoce de la demanda, haya dictado la sentencia, para poder reclamar el derecho e iniciar la ejecución. Por lo tanto, es imprescindible cumplir los presupuestos indicados anteriormente, para tener la posibilidad de iniciar el juicio para cobrar las prestaciones debidas.

⁹ Ibid. Pág. 337

3.2.2 Acción de ejecución

“El autor citado, se refiere a la acción ejecutiva como un requisito indispensable, por aplicación del principio ne procedat iudex ex officio, también aplicable en materia de ejecución forzada. Ni aún en las sentencias de condena pasadas por autoridad de cosa juzgada, se ejecutan, si no es por iniciativa del acreedor.”¹⁰

Esto quiere decir que es un elemento o requisito que no puede faltar, ya que si no hay una acción ejecutiva, no puede hacerse efectivo el título existente, lo que quiere decir que si la persona que posee el título permanece en actitud pasiva, no le resulta para nada beneficioso contar con dicho título. Entonces es necesario tener el conocimiento que amerita o la asesoría necesaria para el caso y hacer valer dicho título.

3.2.3 Patrimonio ejecutable

“Este constituye el objeto de la ejecución. En último término la ejecución consiste en transferir ciertos bienes, o su precio, del patrimonio del deudor al patrimonio del acreedor. Al deudor solo le pertenece, lo que sobra, una vez pagadas sus deudas.”¹¹

Es importante estudiar este elemento también indispensable para la realización de un juicio ejecutivo, ya que en materia penal la sentencia es ejecutada de manera personal, sin embargo en materia civil y laboral, la sentencia es ejecutada sobre el patrimonio que el obligado posee, sustituyendo así el patrimonio a la persona. Sin embargo, en la

¹⁰ Ibid. Pág. 337

¹¹ Ibid.



actualidad se da el fenómeno de que pese a que existe una sentencia que obliga al patrono, el trabajador no es resarcido debido a que el o los obligados, no poseen bienes en su haber para poder responder o dar cumplimiento a dicha obligación.

En la antigüedad la ejecución era tomada de una manera literal, puesto que la persona respondía por sus deudas hasta con su propia vida, esto sucedía siempre a petición del acreedor, resultando en un tipo de venganza privada. Pero como todo cambia y/o evoluciona, en la actualidad se debe responder por las obligaciones contraídas con los bienes que la persona posea y que alcancen a cubrir la cantidad requerida, como lo establece la ley.

3.3 Calificación del título ejecutivo

Las formas de la ejecución dependen del título con que se promueva ésta, cada especie de título tiene una forma propia de proceso. Cada título apareja en consecuencia un proceso de ejecución, sin embargo todos comienzan por requerimiento del acreedor formulado por juez competente. El juez califica el título y deniega el petitorio si considera el título inhábil o accede a él, si el título es idóneo, esto ocurre incluso sin oposición del ejecutado. A partir de ese momento, los órganos jurisdiccionales toman las providencias cautelares que correspondan con arreglo a la índole de la ejecución. Los actos de coacción tienen en esta etapa un carácter

preventivo exclusivamente, para dar paso según el caso a una etapa de conocimiento dentro del proceso de ejecución.

Para que se pueda ejecutar una sentencia es necesario que califique el título ejecutivo, para esto debe contener la condena a pagar una suma de dinero líquida o bien debe establecer las bases para liquidarla, así como fijar el monto o la base de cálculo para los intereses y las costas judiciales. Pero de todos es sabido en materia laboral no existe la condena al pago de intereses y en el caso de las costas judiciales procede su condena solo en la sentencia que se dicta en juicio ordinario dentro del que no ha podido probarse la justicia del despido.

3.4 formas de ejecución

La legislación guatemalteca contempla varias formas de ejecución, que son las siguientes:

3.4.1 La ejecución común

Para poder plantear este juicio, establece el Código Civil que se debe tener como título, el testimonio de una escritura pública; la confesión prestada ante un juez del deudor; documento privado reconocimiento de firma ante juez o documento privado con firma legalizada; testimonio de actas de protocolación de protestos o documentos bancarios;



acta en la que conste el sado pendiente del deudor; las pólizas de seguros, de ahorros y fianzas.

3.4.2 La ejecución en la vía de apremio

La ejecución en la vía de apremio procede cuando el ejecutante tenga uno de los títulos siguientes: sentencia firme; documento que acredite un crédito hipotecario; documento que acredite crédito prendario; testimonio de la escritura pública, en la que conste la celebración de una transacción; documento en el que conste el convenio al que se ha llegado en juicio.

3.4.3 La ejecución especial

Es de suma importancia hacer referencia a la ejecución especial, ya que esta se refiere a la ejecución de la sentencia, la ejecución de hacer, la ejecución de no hacer y la ejecución de dar. En el presente caso, la ejecución que se realiza es la ejecución de la sentencia, en la cual me enfocaré.

El objetivo primordial de esta ejecución es hacer que se cumpla la obligación de pagar establecida en la sentencia del juicio ordinario laboral, cuando esta no es cumplida de manera voluntaria por el patrono. Para tal efecto, el interesado debe accionar ante el juez que dictó la sentencia, para que ante él se tramite la respectiva ejecución.

3.5 Trámite del juicio ejecutivo

En la legislación guatemalteca el procedimiento del juicio ejecutivo está regulado en los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo y análogamente puede aplicarse lo preceptuado en el Código Procesal Civil y Mercantil, al respecto de este tipo de juicio. El procedimiento establecido en la ley para el trámite de este juicio, es el siguiente:

3.5.1 Liquidación

Esta consiste en el cálculo que se hace de cada una de las prestaciones que el patrono debe pagarle al trabajador, la misma es realizada por el juez, para establecer el total de lo que el patrono debe pagarle al trabajador. El Código de Trabajo establece que el juez debe practicar la liquidación dentro de los tres días posteriores a la notificación de la ejecutoria. Esta liquidación puede ser impugnada por el patrono, pero solo podrá plantear el recurso de rectificación, con el objetivo de modificar la totalidad de la deuda.

3.5.2 Mandamiento de ejecución

Practicada la liquidación y habiendo sido notificada al ejecutado, si dentro del tercer día no hace el pago, el juez debe ordenar el requerimiento del pago. En este momento procesal, también se puede pedir al juez que se trabe embargo a los bienes del ejecutado, esto con el objeto de asegurar el resultado del proceso; pero acá es donde se encuentra el problema objeto de esta investigación, ya que en la mayoría de casos

los obligados no tienen ningún bien inscrito a su nombre, entiéndase bienes muebles o inmuebles.

3.5.3 Excepciones

Como en todos los procesos, también se otorga al ejecutado la oportunidad para que pueda plantear excepciones, pero solo aquellas que destruyan la eficacia del título ninguna otra. Como al respecto la ley no establece específicamente que es lo que se debe hacer, debe procederse análogamente de acuerdo a lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil.

3.5.4 Remate

Cuando el actor logra el embargo de bienes, ya sean muebles o inmuebles, debe procederse al remate de estos, para lo cual el juez señala audiencia, en la que serán fincados al mejor postor o en la persona del ejecutante, ordenando su entrega inmediata, en el caso de bienes muebles. Cuando el remate sea sobre bienes inmuebles, el juez debe fijarle al ejecutado un término no mayor de cinco días, establece la ley, para que otorgue la escritura correspondiente o de lo contrario lo hará el juez, en su rebeldía.

3.5.5 Enajenación de los bienes

Esto se refiere a que hay algunas personas que podrían enajenar sus bienes durante el proceso, pero la ley ha contemplado este aspecto; por lo que el Código de Trabajo establece en el Artículo 427 que será juzgado penalmente por el delito de alzamiento de bienes, a la persona obligada por documento o acto que apareje ejecución enajenare sus bienes o que lo haga durante el transcurso del juicio iniciado en su contra.

3.5.6 Recursos

Esta es una etapa en la que la ley le da una mayor protección al ejecutante, ya que el Artículo 427, establece que no cabe ningún recurso en el procedimiento ejecutivo laboral, salvo el previsto en este título; se refiere únicamente al recurso de rectificación que se puede plantear en contra del auto que contiene la liquidación. Ninguna otra resolución es susceptible de recurso alguno.

3.6 Improcedencia de la condena al pago de intereses y costas en el procedimiento ejecutivo laboral

Este es un tema que amerita su estudio, debido a que no obstante el juicio ejecutivo es para cobrar lo pendiente, la ley al respecto de esto no establece nada, siendo un tema que en otra oportunidad debe abordarse de manera más amplia; esto con el objetivo de



establecer la procedencia del mismo, ya que para que se logre el pago de la obligación, establecida en sentencia por el juez de Primera de Trabajo y Previsión Social, debe pasar un lapso de tiempo bastante largo hasta que se logre el efectivo cumplimiento. Esto causa a la parte trabajadora costos que debe sufragar de manera personal, sin que posteriormente puedan ser reembolsados por la parte que se niega a pagar, en este caso la parte patronal.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo ser de ayuda para los trabajadores que se ven en la necesidad de demandar a los patronos, en defensa de sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, este tema centra su atención en la falta de castigo para los patronos que no cumplen con sus obligaciones, no obstante que ya han sido citados, oídos y vencidos dentro del juicio ordinario laboral.

Esto causa serios agravios para los trabajadores, especialmente aquellos que por su avanzada edad no cuentan con la oportunidad de obtener un empleo de manera rápida y que aun así deben esperar mucho tiempo, hasta lograr el pago de sus prestaciones, sin que se les pague por todo ese tiempo esperado, en el cual han incurrido en muchos gastos e incluso préstamos.





CAPÍTULO IV

4. Ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral, cuando no hay bienes suficientes para embargar, especialmente cuando el actor es una persona de avanzada edad, sin posibilidades de conseguir otro empleo a corto plazo

Cuando se inicia un proceso cualquiera que este sea, se hace basado con un objetivo, la persona que decide iniciarlo sabe que el derecho le asiste para realizar tal acción; lo mismo sucede cuando en materia laboral se inicia el juicio ejecutivo, el ejecutante sabe que tiene derecho a cobrar lo establecido por un juez de la materia al patrono, sin embargo esto resulta una acción titánica, ya que luego de realizar una ardua investigación para saber si el ejecutado posee bienes que pueda embargar; cuando el resultado de esa investigación es positiva, tiene la esperanza de poder cobrar la cantidad ordenada, pero cuando por el contrario, el resultado es negativo, lo establecido en la sentencia de primera instancia por el juez, queda totalmente en el olvido y allí es donde se da ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral.

Esto pudiera resultar irrelevante, cuando la persona es joven y tiene oportunidades para poder conseguir otro empleo igual o mucho mejor, aun cuando tiene todo el derecho de lograr su cometido, que es conseguir el pago de las prestaciones; pero cuando hablamos de una persona cuya edad es una limitante para poder conseguir otro empleo, es indignante o una burla a sus derechos, no solo laborales sino a sus



derechos que como ser humano posee, ya que luego de pasar por el calvario que los juicios implican, no logra nada prácticamente, pues al no tener el ejecutado nada para ser embargado, se pierden las posibilidades de recuperar algo aunque sea para su subsistencia.

4.1 Causas de la ineficacia del juicio ejecutivo en materia laboral

Son varias las causas por las cuales el juicio ejecutivo en materia laboral resulta ineficaz, las cuales se pudieron establecer por medio de la presente investigación y como resultado de esta, mencionaré las siguientes:

4.1.1 La carencia de bienes a nombre del patrono

Esta es una de las causas que más ha causado problemas para los trabajadores que pretenden el pago de sus prestaciones laborales luego de ser despedidos, ya que pueden plantear el juicio ejecutivo y llevar a cabo todo el procedimiento, pero si no existen bienes que se puedan embargar a los patronos, es prácticamente imposible que puedan lograr el objetivo deseado; ya que por cuenta del propio patrono no se obtiene una respuesta positiva, salvo casos muy aislados, en los cuales los patronos son un poco más conscientes y proceden a llegar a un acuerdo con los trabajadores, para poder pagarles, pero en la mayoría de los casos los patronos adoptan una actitud de indiferencia ante la situación y le restan importancia a lo ordenado por el juez.

La falta de bienes a nombre del patrono sucede en algunos casos porque realmente la persona no ha podido adquirirlos, pero en la gran mayoría sucede porque el patrono prevé la situación, adquiriendo bienes a nombre de terceros para evitarse según ellos las complicaciones que pudieran ocasionarles en caso de ser demandados. Esto quiere decir que, actúan con ventaja en perjuicio de los trabajadores.

4.1.2 La falta de conciencia de los patronos

Esta causa tiene mucho que ver con la moral, con los principios y valores con los cuales cuenta el patrono como persona, ya que de ello depende todo su actuar. Este es un aspecto muy importante, porque quiere decir que según el presente trabajo, en nuestro país en la actualidad hay muy pocas personas que tienen valores suficientes como para reconocer cuando deben cumplir una obligación, con la cual retribuyen los años de esfuerzo de sus trabajadores, que por diferentes razones ya no trabajan más con ellos.

Pero esa es la realidad que viven en Guatemala los trabajadores y resulta ofensivo que los patronos intenten llegar a acuerdos con los trabajadores, ofreciéndoles cantidades de miseria para pagarles; ya que con una cantidad de trescientos o quinientos quetzales al mes, difícilmente subsistirían por diez días, cuando estas personas han dejado sus fuerzas en las empresas. Por lo tanto se hace urgente que se tomen las medidas necesarias para remediar en algo este problema que aqueja a los trabajadores en Guatemala.



4.1.3 La falta de una legislación adecuada

Esta es una de las causas que resulta muy importante, ya que como los establecen los principios que rigen el derecho de trabajo, siendo el principio de tutelaridad el que le da al Estado de Guatemala por medio del Congreso de la República, la potestad de crear instrumentos que coadyuven al cumplimiento de las obligaciones de los patronos para con sus trabajadores o ex trabajadores. Esta es una parte relevante para conseguir el objetivo de los trabajadores, ya que habiendo una legislación que los apoye, es mucho más fácil para ellos que los patronos les reconozcan y sobre todo que les paguen las prestaciones laborales.

Es por ello que al realizar el presente trabajo, como uno de los medios para asegurar el pago a los trabajadores y que tengan un respaldo del estado, nació la idea de proponer la reforma al Código de Trabajo, misma que tiene como objetivo ser más estricta para con la parte que tiene el capital; porque así es, muchos patronos no pagan no porque no tengan el dinero, sino más bien porque no tienen la voluntad de hacerlo, denotando en su actitud un capricho, teniendo como fin, el hecho de seguir violentando los derechos de los trabajadores.

4.2 Acciones a implementar para lograr el cumplimiento por parte de los patronos, de la obligación dictada en sentencia

Es necesario que como acciones que coadyuven al efectivo cumplimiento de las obligaciones de los patronos de pagar las prestaciones a los trabajadores, es oportuno implementar un control minucioso por parte del Organismo Judicial, por medio de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social del país, para saber cuántos procesos son iniciados cada mes por personas de edad muy avanzada. Esto con el objetivo de darle prioridad a estos procesos, ayudando a que logren su cometido, siempre y cuando reúnan los requisitos que las leyes establecen, demostrando el derecho que les asiste.

Otra acción sería la reforma del Código de Trabajo, estableciendo todo lo relacionado a la certificación de lo conducente para que sean juzgados de manera penal, los patronos o sus representantes que no acaten las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social de la República.

4.3 El principio de tutelaridad, como apoyo a los trabajadores de avanzada edad

Como se sabe existen varios principios los cuales son la base del derecho de trabajo, pero me enfocaré en el principio de tutelaridad, porque es el principio que tiene como finalidad el apoyar a la parte más vulnerable dentro de la relación laboral. Es por ello, que me parece de suma importancia que los trabajadores logren entender este



aspecto, pero sobre todo que el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo, pueda tener una participación más activa en cuanto al apoyo que debe brindar a los trabajadores y en este caso en especial, a los trabajadores que han servido a una empresa determinada por más de veinte años, los cuales han dejado su vida prácticamente al realizar su trabajo, por lo que resulta indignante que luego de realizar todo el trámite para que les sean reconocidas las prestaciones a que tienen derecho, no logren el pago, simplemente porque el patrono no tiene bienes inscritos a su nombre y tampoco exista una legislación con la cual se puedan apoyar para ejercer presión al patrono.

De allí que dentro del presente trabajo en esta parte se tome en cuenta este principio, porque es el que la ley establece como ayuda al trabajador, pero que no necesariamente es así, como se ha podido establecer a través de casos de personas conocidas, que tienen cuatro o cinco años de haber recibido la sentencia condenatoria para sus patronos, pero que no han podido obtener el pago de sus prestaciones, habiendo seguido el debido proceso.

4.4 La figura de la certificación de lo conducente en Guatemala

Este es un tema que en Guatemala, no se le ha dado la importancia necesaria y especialmente en materia laboral, ya que aún y cuando existe una sentencia dictada por un órgano jurisdiccional competente e iniciado el juicio de ejecución, no se logra el resultado que el trabajador busca, que es el pago de las prestaciones a las que tiene



derecho. Ya que si bien es cierto que la ley establece que por deuda no hay prisión, esta no es una deuda cualquiera, ya que reviste mucha más importancia porque el trabajador en su momento dio su fuerza de trabajo para que el patrono obtuviera las ganancias deseadas, por lo que se ha hecho acreedor a ese pago, para lo cual debe esperar que sea declarado por un juez, siendo esta una clara violación a sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República.

Considero que los patronos deben ser conscientes, pagarle sus prestaciones al trabajador o trabajadores y no esperar que sea condenado a ello; pero llegar hasta el final del juicio ordinario laboral es lo que todos los patronos esperan, quizá con la esperanza de no ser condenados a pagarle nada al trabajador, lo cual en la mayoría de los casos resulta lo contrario, porque se sabe que son los patronos los que generalmente no cumplen con sus obligaciones de índole económico, siendo ellos los que más posibilidades tienen frente al trabajador.

4.5 Definición de certificación de lo conducente

Al respecto, escribe el autor Hernán Davis E. citado por el autor Francisco Gómez Valdez: “Es el conocimiento que se hace a un Juez del ramo penal, para que de manera coercitiva se cumpla con la obligación contraída, ya sea de manera voluntaria u obligatoria.”¹²

¹² **Derecho procesal del trabajo. Pag. 68**

Esto significa que ante el incumplimiento de una resolución dictada por un juez competente y con la solicitud de parte interesada, es posible que esa persona que ha incumplido, pueda ser juzgada por un juez del ramo penal, pudiendo llegar a ser detenido, previa orden de aprehensión en su contra, si continúa con la desobediencia.

Esto pudiera ser una acción excesiva para algunos, pero para el trabajador es el único medio con el que cuenta para lograr su objetivo, ya que el patrono no tiene bienes inscritos a su nombre de los cuales se pueda valer el trabajador para obligarlo a pagarle sus prestaciones.

Es hasta cierto punto increíble que los patronos no quieran pagarles sus prestaciones a los trabajadores quienes les han servido durante mucho tiempo, porque aparte de no tener un patrimonio para poder garantizar el resultado del juicio ejecutivo, interponen todos los recursos que estén a su alcance para impugnar las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social.

4.6 Ámbito de aplicación de la certificación de lo conducente

En el país esta figura es muy aplicable en nuestro medio en el derecho de familia, ya que como establece el Código Penal en su Artículo 242, la Negación de Asistencia Económica, cuando una persona está obligada a prestar alimentos y no lo hace, este es motivo suficiente para que la persona interesada o alimentista, solicite que le sea



certificado lo conducente a un juzgado del ramo penal, para ser juzgada más severamente.

Como se puede deducir de lo anterior, que la ley apoya y brinda ayuda a las personas más vulnerables como lo son los menores de edad y los mayores que sean declarados interdictos; pero en el presente caso, los trabajadores también son parte vital y vulnerable en la sociedad, ya que por la mano de obra que cada uno de ellos proporciona, es que las empresas del país logran sus objetivos. Por lo manifestado, también en materia laboral se hace necesario que se implemente esta figura, a corto plazo.

4.7 Necesidad de implementar la figura de la certificación de lo conducente en materia laboral

Esta parte es imprescindible, debido a que si no se cuenta con una legislación que ampare a los trabajadores, exclusivamente para lograr el pago de sus prestaciones, ya que de lo contrario, nunca le daríamos una solución a esta situación que está causando estragos en la sociedad guatemalteca. Porque para las personas de avanzada edad, es muy difícil que tengan la posibilidad de conseguir otro trabajo que dignifique su persona, e inclusive puede ser que ya no consigan otro empleo, lo que los pone en situación de riesgo, porque hay muchas personas que ya viven solas y no cuentan con ayuda de terceras personas para su subsistencia.



Es por ello que se debe trabajar unidos para lograr el objetivo de recompensarlos, aunque sea en una mínima parte por todo su esfuerzo y sacrificio realizado. Esto lo vamos a lograr cuando a través del Ministerio de Trabajo, se tomen las medidas que sean necesarias para que cumplan con sus obligaciones establecidas en la Constitución Política de la República. Considero necesario que sea implementada una estadística para establecer cuando una persona de avanzada edad es la que está planteando la demanda, ya que así será más fácil apoyarla para que desde el inicio cuente con la ayuda del gobierno y no se permita que los patronos actúen como ellos quieren, inclusive cuando exista una sentencia condenatoria en su contra.

En ese sentido, si el patrono sabe que por su desobediencia puede llegar a ser detenido, considero que tendría un poco más de entereza y responsabilidad para cumplir con su obligación para no ser aprehendido, porque de lo contrario incurriría en más gastos, ya que tendría que recurrir a la contratación de los servicios profesionales de un abogado, lo cual afectaría aún más su bolsillo, ya que la parte económica es la que más se ve afectada al momento de ser demandados.

4.7.1 Acciones persuasivas

Estas acciones son las que tienen por objeto como su nombre lo indica a persuadir a las personas para obtener algo de ellas; en el presente caso la persuasión se debe enfocar en el cumplimiento por parte del patrono al cumplimiento de la obligación dictada en sentencia y no obstante ello, hace caso omiso; con la agravante de que no



posee bienes que se le puedan embargar para que pueda cumplir de manera obligatoria con el pago. Es por ello que resulta importante solicitar la certificación de lo conducente para que por medio de un juez del ramo penal se obtenga el cumplimiento del mismo. La presente investigación tiene como objetivo el establecimiento de esta figura dentro del Código de Trabajo para que se pueda hacer uso de esta, y así poder ayudar a la parte más débil, económicamente hablando.

4.8 Reforma al Código de Trabajo para implementar la certificación de lo conducente

Después del estudio del problema abordado en el presente trabajo de investigación, para evitar que el juicio ejecutivo continúe siendo ineficaz y como un medio para coadyuvar en el equilibrio social, la armonía y evitar que los derechos de los trabajadores de avanzada edad continúen siendo violentados, y en general para que todo los trabajadores perciban el apoyo brindado por el Estado en cuanto al pago de sus prestaciones, es necesario el planteamiento de la reforma al Código de Trabajo, creando el Artículo 426 bis, que deberá establecer concretamente que se puede certificar lo conducente a solicitud de parte interesada, en contra del patrono que por cualquier causa no haga efectivo el pago de las prestaciones contenidas en sentencia firme dictada en su contra, por juez competente.

Porque si bien es cierto, que por deudas no hay prisión como lo establece la legislación civil guatemalteca, también lo es que esta no es una deuda cualquiera, es más bien un



derecho adquirido de cada uno de los trabajadores, que luego de haber trabajado por muchos años para un patrono, de repente se ve en la situación de que no tiene trabajo y por lo mismo tampoco tiene medios o recursos para su subsistencia. Siendo así este resulta un acto que dignificará a los trabajadores y logrará el objetivo del principio de tutelaridad consagrado en el Código de Trabajo.

4.9 Proyecto de reforma del Código de Trabajo, creando el Artículo 426 bis

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441

Decreto No. 122-2017 del Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que el derecho de trabajo es una rama del derecho revestida de mucha importancia, debido a que de la misma depende la satisfacción de las necesidades de la sociedad, para el buen desarrollo de cada uno de ellos y como tal debe responder a las exigencias actuales.

CONSIDERANDO:

Que como consecuencia de la falta de garantías para que los trabajadores que son despedidos de manera injustificada puedan lograr el pago de sus prestaciones correspondientes, es necesario que se reforme el Código de Trabajo.

Artículo 1. Se establece el 426 bis, el cual queda así:

Artículo 426 bis. El patrono que deba cumplir lo ordenado por un juez de Trabajo y Previsión Social en sentencia de Primera Instancia y confirmada en Segunda Instancia,



o la obligación contraída por convenio con el trabajador, incumpla su obligación o carezca de bienes suficientes para embargar, se le deberá certificar lo conducente a un juzgado del ramo penal, a solicitud de parte interesada, para dar cumplimiento a lo ordenado a la mayor brevedad posible.

Para tal efecto, se comisiona al juez de Trabajo y Previsión Social, para que envíe al Juzgado de Primera Instancia Penal correspondiente, los antecedentes de las diligencias que se realizaron en su despacho.

Artículo 2. Transitorio. Para la implementación de la presente disposición se otorga a los patronos un período de tres meses, para que hagan efectivo el pago que tenga pendiente en virtud de sentencia dictada por juez competente, que no se encuentre pendiente de recurso alguno o por convenio contraído, sin excepción. Al finalizar el período establecido, podrán los interesados hacer la solicitud correspondiente, a fin de darle cumplimiento al artículo 426 Bis.

Artículo 3. El presente decreto entra en vigencia dos meses después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los veintiún días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PRESIDENTE

SECRETARIO



SECRETARIO

Palacio Nacional. Guatemala, veinticinco de mayo de dos mil diecisiete.

Publíquese y cúmplase.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El presente trabajo de investigación surgió debido a que el derecho de trabajo es uno de los motores que mueven a las sociedades, ya que por la fuerza de trabajo que cada una de las personas aportan a las empresas, logran obtener un salario para satisfacer las necesidades suyas y de sus familias, además del aporte al crecimiento de las empresas. Pero en la actualidad a los trabajadores despedidos, les resulta difícil obtener un resarcimiento por el tiempo laborado en las empresas; porque llevan a cabo el procedimiento que la ley establece, pero al llegar al juicio ejecutivo no logran nada, debido a la falta de bienes inscritos a nombre del patrono; y es preocupante esta situación sobre todo cuando las personas ya tienen una edad avanzada, ya que no consiguen otro empleo para su subsistencia.

Por el análisis realizado en esta investigación y como uno de los aportes para la sociedad, es necesaria la implementación de la reforma al Código de Trabajo, en la creación del Artículo 426 bis, para que teniendo una legislación más apropiada y severa, no hayan más violaciones a los derechos de los habitantes de nuestro país, la cual deberá ser propuesta por la Universidad de San Carlos de Guatemala al Congreso de la República de Guatemala para su aprobación y posterior aplicación. Es necesario que el Organismo Judicial como garante de la aplicación de la justicia en el país, implemente un control por medio del cual se pueda brindar el apoyo necesario a las personas de avanzada edad.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Editorial Heliasta, 2006.
- DE CASSO ROMERO, Ignacio. **Diccionario de derecho privado**. España: Editorial Labor, 1959.
- ESPÍN CÁNOVAS, Mario. **Manual de derecho civil español. Vol. I Parte General**. España: Editorial Revista de Derecho Privado. 1952.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo Tomo I**. Guatemala: Editorial Fenix, 2005.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. México: Editorial Capeldom, 1997.
- <http://www.rae.es> **Diccionario de la lengua española**. (Guatemala, 22 de septiembre de 2016)
- <http://www.rae.es> **Diccionario de la lengua española**. (Guatemala, 10 de noviembre de 2016)
- KELSEN, Hans. **Teoria general del estado**. México: Editorial Coyoacán, 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Editorial Heliasta, 2007.



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

Código de Trabajo. Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1964.