

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

**LA BAJA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL DE
PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES**

SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2021

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

**LA BAJA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL DE
PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2021

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Ery Fernando Bamaca
Secretario: Lic. Fernando Polillo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Marvin Omar Castillo García
Vocal: Lic. José Cermeño
Secretario: Lic. Ery Fernando Bamaca

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



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 20 de agosto de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, WANDA JAHIDA AZMITIA CABRERA

_____ para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

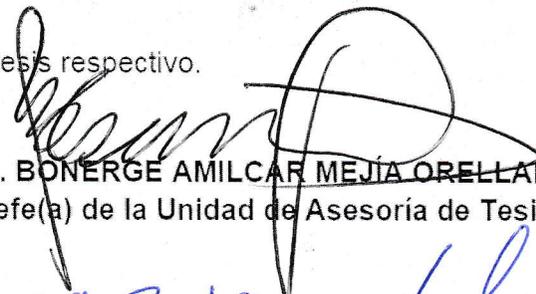
SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ, con carné 200411126

intitulado REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 425 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y 156 DE LA LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL, CON EL OBJETO DE CREAR JUECES DE EJECUCIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

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.


DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20.09.2019 f)

Asesor(a)

(Firma y Sello)
Wanda Jahida Azmitia Cabrera
Abogada y Notaria



M.A. WANDA JAHADA AZMITIA CABRERA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 7451



Teléfono 57043130
Guatemala Ciudad

Guatemala, 8 de noviembre de 2019

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



Respetable Licenciado Orellana:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesora del trabajo de tesis de la bachiller SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ, intitulado “Reforma de los artículos 425 del Código de Trabajo y 156 de la Ley del Organismo Judicial, con el objeto de crear Jueces de Ejecución de Trabajo y Previsión Social”, sobre el cual se autorizó el cambio del título, por lo que el trabajo de tesis quedó intitulado como **“La baja ejecución de sentencias en el juicio ordinario laboral de pago de indemnización y prestaciones”**, por lo que hago constar lo siguiente:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis, este puede verificarse en su contenido y con los métodos y técnicas utilizados, asimismo, con respecto al contenido técnico este se encuentra presente en la correcta redacción y lenguaje jurídico utilizado.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, con resguardo del derecho de autor, elemento que sirvió de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- c. Los métodos utilizados fueron deductivo e inductivo, histórico y jurídico. De igual manera fueron utilizadas en el proceso investigativo las técnicas bibliográficas, de campo y documentales.
- d. Se desarrolló adecuadamente el contenido de cada uno de los capítulos, lo que sirvió para fundamentar y comprobar la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.
- e. La conclusión discursiva a la que llegó la bachiller, demuestra que fue llevado a cabo un correcto proceso investigativo y de comprobación de la hipótesis, lo que contribuye al mundo del derecho.

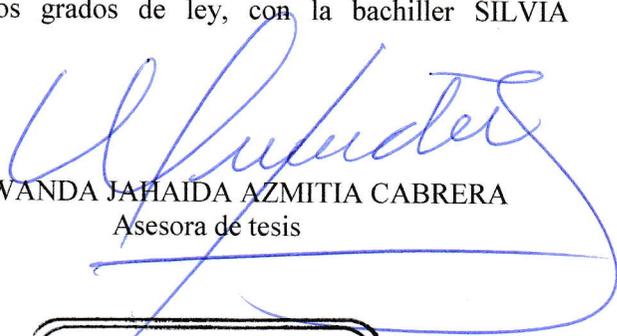
Wanda Jahada Azmitia Cabrera
Abogada y Notaria

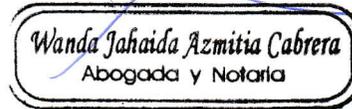
M.A. WANDA JAHADA AZMITIA CABRERA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA 7451



Teléfono 57043130
Guatemala Ciudad

En virtud de todo lo anteriormente expuesto procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE a la tesis revisada, con fundamento en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para lo cual declaro además que no tengo parentesco dentro de los grados de ley, con la bachiller SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ.


DRA. WANDA JAHADA AZMITIA CABRERA
Asesora de tesis

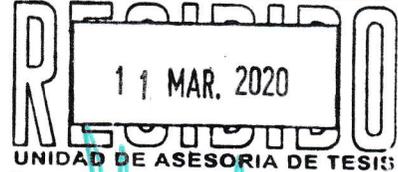




Guatemala 11 de marzo del 2020

LICENCIADO ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ
 JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: _____

Estimado Lic. Orellana

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ** cuyo título es **LA BAJA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES**.

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Fredy Roberto Anderson Recinos
 Consejero de Comisión de Estilo.



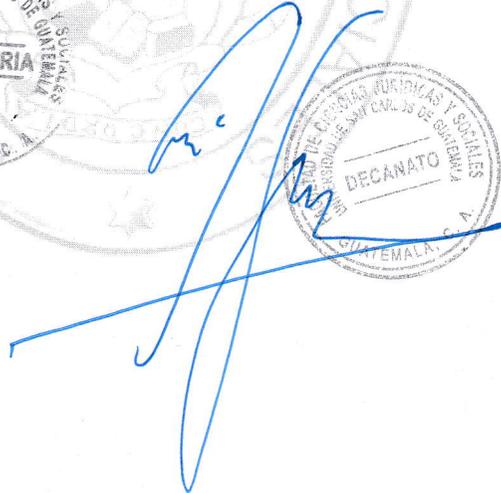


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, catorce de junio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante SILVIA GUADALUPE RAMOS GUTIERREZ, titulado LA BAJA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIONES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.










DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la roca que me ha sostenido, fuente de inspiración, doy infinitas gracias por culminar esta meta y por un millón de cosas más, que me ha dado a lo largo de toda mi vida, a ti sea la Honra y la Gloria.

A MI ESPOSO Y A MI HIJA:

Mi amado esposo Kevin Nef Noriega Culajay, gracias por compartir y ser parte fundamental para ver realizada esta meta y a mi hija Katherine Ximena Noriega Ramos, por ser fruto del amor y por llenar de felicidad cada uno de mis días.

A MI PADRE Y A MI MADRE:

Rafael Ramos Torres y Rosa Refugio Gutiérrez, porque soy el producto de su esfuerzo, y aunque no estén presentes, les doy las gracias, mis amados padres.

A MI HERMANA Y SOBRINOS:

Rosa Vilma Ramos Gutiérrez, Katherine Sofía Xicara Ramos y Josué Ricardo Xicara Ramos por el apoyo incondicional que siempre han mostrado en mi vida, bendigo su vida aún y cuando esté lejos.



A MIS SUEGROS:

Erwin Noriega Galeano y Martina del Carmen
Culajay Ibañez, por el apoyo incondicional,
bendigo sus vidas.

A MI ASESORA DE TESIS:

Magistrada Wanda Jahaida Azmitia
Cabrera, por su valiosa colaboración para
culminar esta meta.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos
de Guatemala, mi casa de estudios y fuente de
conocimiento.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales, por todas las enseñanzas de justicia y
equidad como los pilares de mi formación
profesional.



PRESENTACIÓN

En los últimos años las demandas de índole laboral han incrementado a nivel nacional, razones suficientes para justificar un aumento en la cantidad de jueces de trabajo y previsión social y personal auxiliar. Pese al aumento de personal en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, continúa como constante uno de los inconvenientes en los juicios ordinarios laborales: la baja ejecución de sentencias de pago de indemnización y prestaciones, tema que se desarrolla en la presente investigación, la cual pertenece a la rama del derecho de trabajo y previsión social y se desarrolla cualitativamente desde el mes julio de 2015 a marzo de 2020, en la ciudad de Guatemala, del departamento de Guatemala.

Los sujetos de estudio están conformados por el Organismo Judicial, encargado de impartir y administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, en este caso con competencia de trabajo y previsión social. Para entender el contexto del juicio ordinario laboral, se aborda desde un comienzo todas aquellas instituciones que sirven de base fundamental a los juzgadores, abogados defensores, sindicalistas y trabajadores.

Como aporte académico y científico se realizan una serie de propuestas a efecto de que se cumpla con las órdenes judiciales emanadas por un juez de trabajo, en contexto con juicios ordinarios de pago de prestaciones.

HIPÓTESIS



Existe una baja ejecución de sentencias en los juicios ordinarios de pago de indemnización y prestaciones laborales pese a haber una serie de fallos judiciales que tutelan derechos de los trabajadores, razón por la cual se deben adoptar una serie de acciones que tiendan a garantizar la ejecución de órdenes emanadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través de entrevistas realizadas a jueces de trabajo y previsión social del municipio y departamento de Guatemala, se logra comprobar que un alto porcentaje de resoluciones judiciales, que ordenan el pago de prestaciones laborales, no son efectivamente ejecutadas, pese a emitirse oportunamente mandamiento de ejecución y requerimiento de pago respectivo. La entrevista a los jueces de trabajo y previsión social además reflejo que los medios de coerción utilizados se ven afectados ante la insolvencia de los patronos.

La comprobación de la hipótesis es viable y válida, toda vez se verifica la baja ejecución de sentencias en juicios ordinarios de pago de indemnización y pago de prestaciones, con lo cual se vulneran y afectan derechos inherentes a los trabajadores. Ante esto es necesario fortalecer el juicio ejecutivo laboral creando procedimiento que hagan viable ejecutar lo resuelto en el juicio ordinario.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo	1
1.1 Definición	1
1.2 Contenido del derecho procesal del trabajo	2
1.3 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo	3
1.4 Principios del derecho procesal individual del trabajo	4
1.5 Relación del derecho procesal laboral con otras ciencias	12
1.5.1 Derecho constitucional	12
1.5.2 Derecho del trabajo sustantivo	13
1.5.3 Derecho procesal civil y mercantil	13
1.5.4 Derecho civil	13
1.5.5 Derecho procesal penal	14
1.6 Fuentes del derecho procesal laboral	15
1.7 Interpretación del derecho procesal laboral	16
1.8 Jurisdicción privativa	17
1.9 Jurisdicción y competencia laboral	18
1.9.1 Jurisdicción laboral	19
1.9.2 Competencia laboral	20



CAPÍTULO II

Pág.

2. Juicio ordinario laboral	25
2.1 El juicio ordinario laboral, un proceso de conocimiento	25
2.2 Demanda ordinaria laboral	25
2.3 Primera resolución judicial	26
2.4 La notificación en el juicio ordinario laboral	27
2.5 Excepciones dilatorias en el juicio ordinario laboral	29
2.6 Audiencia oral en el juicio ordinario laboral	30
2.6.1 Ampliación de la demanda	30
2.6.2 Contestación de la demanda	31
2.6.3 La conciliación en el juicio ordinario laboral	33
2.6.4 La prueba en el juicio ordinario laboral	34
2.7 Diligencias para mejor proveer	37
2.8 Sentencia en el juicio ordinario laboral	38
2.8.1 Definición	39
2.8.2 Clasificación de la sentencia	39
2.8.3 La sentencia en el juicio ordinario laboral	40
2.9 Las Impugnaciones en el juicio ordinario laboral	41
2.9.1 Impugnación	42
2.9.2 La doble instancia y su importancia en el derecho procesal	42
2.9.3 El recurso de apelación	43
2.9.4 La nulidad	44
2.9.5 Revocatoria	46
2.9.6 Aclaración y ampliación	46



2.9.7 Recurso de rectificación	47
2.9.8 Recurso de responsabilidad.....	47

CAPÍTULO III

3. Juicio ejecutivo laboral.....	49
3.1 Generalidades de los juicios ejecutivos.....	49
3.1.1 Definición	50
3.1.2 Clasificación según la legislación guatemalteca	50
3.2 Competencia para ejecutar resoluciones judiciales en materia laboral	53
3.3 Títulos ejecutivos en materia laboral	53
3.4 Ejecución de prestaciones en la secuela del juicio o en sentencia.....	54
3.4.1 Liquidación.....	55
3.4.2. Requerimiento de pago.....	55
3.4.3 Remate y entrega de bienes embargados	56
3.5 Ejecución de obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa.....	57
3.6 Ejecuciones específicas en materia laboral.....	57
3.6.1 De incidentes de reinstalación de trabajadores en formación de sindicato... ..	59
3.6.2 Ejecución de juicios ordinarios de reinstalación de trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato.....	61
3.6.3 Ejecución de incidentes que se derivan del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.....	64



CAPÍTULO IV

Pág.

4. La baja ejecución de sentencias en el juicio ordinario laboral de pago de indemnización y prestaciones.....	69
4.1 Incumplimiento de pago en la diligencia de requerimiento	70
4.2 Prohibición de certificar lo conducente al orden penal por desobediencia	71
4.2.1 Un enfoque erróneo de la certificación de lo conducente	72
4.3 Estatus de los expedientes luego del requerimiento de pago.....	73
4.4 Deficiencia en el sistema de gestión de tribunales	74
4.5 Jueces de ejecución de sentencias laborales y otras propuestas para ejecutar las sentencias laborales	74
4.6 Jueces de ejecución laboral	75
4.7 Propuestas de jueces de trabajo para mejorar la ejecución de sentencias laborales	76
4.7.1 Quitar privilegios fiscales a maquilas	77
4.7.2 Sanciones administrativas a empresas de seguridad	77
4.7.3 Exclusión de patronos como contratistas del Estado	78
4.7.4 Creación del delito de incumplimiento de pago de prestaciones laborales ...	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

La investigación hace un análisis de los factores que influyen en la baja ejecución de sentencias laborales derivadas de juicios ordinarios de pago de prestaciones emitidas específicamente por los jueces de trabajo y previsión social del departamento y municipio de Guatemala.

El objetivo general fue analizar los factores que impiden la ejecución de sentencias, esto a través de datos estadísticos proporcionados por el Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial -CIDEJ- del Organismo Judicial, así como también se realizaron entrevistas a honorables juzgadores que actualmente trabajan como jueces de trabajo y previsión social.

El objetivo general fue alcanzado al comprobar el bajo índice de ejecución de las sentencias laborales derivadas de procesos ordinarios de pago de prestaciones en el municipio y departamento de Guatemala, utilizando, como métodos de investigación la entrevista realizada a los jueces de trabajo y previsión social, además de datos estadísticos proporcionados por el Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial -CIDEJ-.

El trabajo consta de cuatro capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera: el primero contiene las principales instituciones de derecho procesal del trabajo, su naturaleza; sus principios, la relación del derecho procesal con otras ciencias, la jurisdicción, y la competencia; en el segundo se trató al respecto del juicio ordinario laboral y cada una de sus etapas procesales hasta la sentencia y los posteriores medios de impugnación; en el tercero abarcó todo el tema de ejecuciones judiciales y los distintos tipos de ejecución según la naturaleza de cada proceso planteado, en el cuarto se desarrolló el tema del incumplimiento de sentencias laborales en juicios ordinarios de pago de prestaciones y los principales motivos, comprobados según entrevistas realizadas a jueces de trabajo y previsión social y datos estadísticos proporcionados por el Organismo Judicial. Además de esto, en este capítulo se hace un resumen de una



serie de propuestas manifestadas por los jueces entrevistados, mismas que dejan una serie de posibilidades que se pueden aplicar para mejorar o bien reconducir la aplicación de la ley y así poder obtener como resultado final una sentencia debidamente ejecutada en un juicio ordinario laboral de pago de indemnización y prestaciones, y que mejor propuestas realizadas por los jueces que día a día imparten justicia y hacen efectiva esa tutela judicial.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo ser un guía, hacia un futuro de cambios en los procedimientos actuales de como se tramitan los procesos laborales, toda vez que al culminar un proceso, no hay mecanismos efectivos para el cumplimiento de la ejecución de las sentencias dictadas por los distintos órganos jurisdiccionales.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

Este derecho se distingue porque prevalecen de los principios procesales, y con ello garantizar una justicia pronta y cumplida.

1.1 Definición

El derecho procesal del trabajo surge como el mecanismo que tiene por objeto la solución de conflictos laborales, para lo cual se somete ante un juez la decisión para dirimir tal controversia.

El derecho procesal del trabajo de la siguiente forma se define, “Se llama derecho procesal del trabajo, derecho procesal laboral o derecho procesal social, a la rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia de trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo”.¹

¹ Córtes Ávila, Arturo Adrián. **Antología del derecho laboral colectivo y derecho procesal**. Pág. 115



1.2 Contenido del derecho procesal del trabajo

Doctrinariamente el derecho procesal del trabajo se divide de la siguiente forma:

- a) Derecho procesal individual del trabajo
- b) Derecho procesal colectivo del trabajo

En cuanto al derecho procesal individual del trabajo, lo define como "...la rama del derecho procesal del trabajo cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en las relaciones de trabajo".²

Respecto al derecho procesal colectivo del trabajo, lo define como "...la rama del Derecho procesal del trabajo que en forma sistemática estudia los principios, las instituciones y las normas referidos a la función judicial del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan los procedimientos que se han de seguir, especificando los presupuestos, modos y formas de observar en el trámite procesal, para la efectiva resolución de los conflictos de carácter económico-social y los de naturaleza jurídica, que se presenten con ocasión del trabajo, organizando la magistratura del trabajo con determinación de sus funciones para cada una de las categorías de sus integrantes, determinando las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado".³

² Franco López, Cesar Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo I. Pág. 12.

³ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo colectivo**. Pág. 17.



Es pues, el derecho procesal colectivo de trabajo el que tiene por objeto determinar el trámite y darle solución a las controversias que surjan con motivo de relaciones laborales de naturaleza colectiva. La legislación guatemalteca contiene dentro de estos conflictos el conflicto colectivo de carácter económico social y el conflicto colectivo de carácter jurídico.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

El cuarto considerando, literal d del Código de Trabajo, respecto a la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo define:

“El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Además, el Artículo 14 del mismo cuerpo legal preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”. La importancia de la norma radica específicamente en que tanto empresas nacionales como extranjeras deben sujetarse al Código de Trabajo y sus reglamentos.

La legislación guatemalteca establece que el derecho de trabajo es de índole público, y siendo el derecho procesal del trabajo una de las ramas del derecho laboral, también es de naturaleza de derecho público.



Al ser citado el autor, hace un análisis respecto a la naturaleza pública del derecho procesal laboral: "...la posición adoptada por nuestros legisladores constituía un acierto porque el derecho procesal laboral tutela indudablemente intereses colectivos, y clasistas, y porque el Estado interviene en su calidad de entidad soberana..."⁴

1.4 Principios del derecho procesal individual del trabajo

Los principios como en todas las ramas son un pilar importante, ya que determinan donde nace o surge el derecho procesal individual del trabajo.

1.4.1 Principios de oralidad, impulso de oficio y permanencia o inmediación

El Código de Trabajo en el Artículo 321 establece: "El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba". Lo anterior se cumple plenamente ya que las audiencias son grabadas con audio y video y sin lugar a dudas estará presente en cada audiencia el juez.

El principio de oralidad pretende que los sujetos procesales realicen sus pronunciamientos en forma oral, es decir peticiones, actitudes procesales etc. Esto

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 20



además faculta para que el juez emita sus pronunciamientos también en forma oral incluso la sentencia.

En la actualidad la oralidad en materia laboral ha sido favorecida con una serie de proyectos tecnológicos que ha desarrollado la Corte Suprema de Justicia. En el año 2012, se implementa en distintas salas de audiencia de Juzgados de Trabajo y Previsión Social las video grabaciones, para lo cual se les dotó de equipos de computación, consolas de grabación, micrófonos y cámaras, además de implementar la entrega a los sujetos procesales de discos para que puedan reproducir desde sus oficinas u otro lugar la videograbación de su audiencia.

La legislación guatemalteca aun contiene preceptos que limitan la oralidad y hacen permisible la escritura, por lo cual ambos sistemas, tanto oral como escrito subsisten a la vez en los órganos jurisdiccionales.

El principio de impulso de oficio expulsa del ordenamiento ordinario laboral la figura de la caducidad de instancia, debido a que todas las actuaciones deben realizarse de oficio por los órganos jurisdiccionales sin necesidad de procedimientos rogados por las partes.

Este principio está desarrollado en el Código de Trabajo, Artículo 285 el cual establece: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en lo que sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.” No obstante



de lo que establece la norma los juicios de materia laboral tardan meses y hasta años para tener una sentencia que cause firmeza.

Respecto al principio de inmediación, al mencionar al autor Vescovi, indica: “El principio (regla o máxima) de inmediación procesal implica la comunicación personal del juez con las partes y el contacto directo de aquél con los actos de adquisición, fundamentalmente de las pruebas”.⁵

En Guatemala la videograbación de audiencias ha permitido fortalecer la mediación en los procesos laborales, pues demuestra que en cada una de las audiencias, además de la oralidad, prevalece la presencia del juez, validando cada uno de los actos procesales.

1.4.2 Principio de concentración

El principio de concentración tiene por objeto que todas las etapas procesales se lleven a cabo en un solo acto, permitiendo así garantizar celeridad y economía procesal. Indica que “Se denomina principio de concentración a aquel que pugna por aproximar los actos procesales unos a otros, concentrando en breve espacio de tiempo la realización de ellos”.⁶

En la legislación guatemalteca, un claro ejemplo del principio de concentración se encuentra en el título undécimo del Código de Trabajo, en el cual se desarrolla el juicio

⁵ Álvarez. **Op. Cit.** Pág. 38

⁶ Couture, J. Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Tercera Edición. Pág. 199



ordinario laboral y en el cual se pretende que en una sola audiencia se manifiesten la comparecencia de las partes, las actitudes de cada una de ellas, la conciliación y la recepción y diligenciamiento de los medios de prueba.

1.4.3 Principio de congruencia

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece que “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate”. Como toda solicitud debe tener coherencia con lo resuelto, el principio de congruencia en el derecho procesal de trabajo no es la excepción, ya que lo solicitado en una demanda debe ser coherente con lo resuelto en una sentencia.

Respecto al principio de congruencia, vale la pena mencionar el aforismo latín *iura novit curia*, el cual significa que, el juez conoce el derecho, derecho que debe estar aplicado según cada caso concreto pese a que las partes no lo invoquen, con la limitante que la decisión final del litigio no puede resolver hechos que las partes no hubiesen manifestado.

La excepción a esta limitante se encuentra en la sentencia arbitral o laudo arbitral la cual se encuentra regulada en el Artículo 403 del Código de Trabajo, norma que permite resolver, inclusive, cosas distintas de las solicitadas, lo cual se denomina doctrinariamente *ultra petita*.



1.4.4 Principio de celeridad

El Artículo 285 del Código de Trabajo, además de regular el principio de impulso de oficio, el cual obliga al juez a actuar de oficio, también le establece la obligación de abreviar, en cuanto sea posible, la tramitación de los procesos sometidos a su conocimiento, a lo que se le denomina principio de celeridad.

1.4.5 Principio de sencillez

El proceso ordinario laboral contiene distintas etapas procesales, en las cuales se hace manifiesto el principio de sencillez, el cual implica la poca formalidad que exige tal proceso. El Artículo 333 del Código de Trabajo establece: "Si la demanda se interpone oralmente...", con lo cual se hace manifiesto la posibilidad de que el actor pueda manifestar sus pretensiones de forma oral y no de la forma convencional como lo es la forma escrita.

Otro ejemplo de la manifestación del principio de sencillez en el proceso laboral se encuentra en el Artículo 323 del Código de Trabajo el cual establece: "las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial.". El párrafo citado incluye la posibilidad de que las partes prescindan de la asesoría legal en el juicio, consolidando así el principio de sencillez procesal.



1.4.6 Principio conciliatorio

El derecho de laboral es eminentemente conciliatorio, busca siempre un equilibrio entre el capital y el trabajo, tal y como lo enuncia el sexto considerando del Código de Trabajo el cual establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

La parte adjetiva del derecho laboral también tiene dentro de sus principios la conciliación, la cual puede ser manifestada por las partes en cualquier parte del proceso hasta que antes de dictarse la sentencia respectiva.

El Artículo 340 del Código de Trabajo, en el segundo párrafo establece: “contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”. La Importancia que una decisión judicial este apegada a derecho y también a la realidad social, y con ello que el juzgador no caiga en una resolución arbitraria y contra de los derechos laborales de los trabajadores.

Pese a que puede conciliarse en cualquier etapa del proceso, la norma citada contiene una lógica procedimental de que el acto conciliatorio exista hasta que luego de la actitud de cada una de las partes manifiesten sus posturas y sea evidente la *Litis*.



1.4.7 Principio de tutelaridad procesal

El derecho procesal adjetivo contiene normas que, al igual que el derecho sustantivo, tratan de equiparar la desigualdad del trabajador frente al patrono, con la particularidad que la tutelaridad se desarrolla en un ámbito procesal bajo el control de un juez que es garante de derechos y garantías mínimas.

El Código de Trabajo contiene varias disposiciones en las cuales se hace manifiesto el principio de tutelaridad, sobre todo con la figura doctrinaria denominada inversión de la carga de la prueba, de la cual se presentan a continuación algunos ejemplos:

Inversión de carga de la prueba ante falta de contrato de trabajo, Artículo 30 del Código de Trabajo: establece que “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de algunos de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no las exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador...” La importancia de esta norma radica principalmente, porque es el patrono quien redacta los contratos individuales de trabajo y en muchos casos el trabajador ve ese contrato únicamente cuando lo firma.

Inversión de carga de la prueba en casos de discriminación salarial de trabajadoras, Artículo 89, segundo párrafo del Código de Trabajo: “...En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y



valor”. En la actualidad hay convenciones en los que se otorgan los mismos derechos a hombres y mujeres.

Inversión de la carga de la prueba en casos de otorgamiento de vacaciones, Artículo 137 segundo párrafo del Código de Trabajo: “...Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, sin no sabe hacerlo”. Lo importante que un patrono cumpla con los derechos que le asisten al trabajador, pero aún más que esto quede debidamente documentado.

Inversión de la carga de la prueba en casos de despido directo e injustificado, Artículo 78 Código de Trabajo: “... el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.”. En cuanto a los trabajadores es bastante probable que ignoren el plazo que la ley otorga para ese emplazamiento y con ello pierdan esa oportunidad de hacerlo.

Inversión de la carga de la prueba en casos de despido, Artículo 332 literal e del Código de Trabajo: “...Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla...” Interesante que es el patrono que debe probar la justa causa del despido.



1.5 Relación del derecho procesal laboral con otras ciencias

El derecho procesal laboral no será la excepción que tenga relación con otras ciencias, toda vez que el mundo está constatare cambio y por ende el derecho debe acoplarse a ese cambio y con ello se debe relacionar el derecho procesal laboral con otras ciencias.

1.5.1 Derecho constitucional

Al ser el derecho constitucional un conjunto de normas supremas que establecen los derechos fundamentales individuales y sociales y que además estructura jurídica y políticamente al Estado. Dentro de la estructura jurídica se encuentran los jueces llamados a impartir justicia, delegando a estos la resolución de cualquier controversia, y como es en el presente estudio, específicamente la resolución de conflictos que surgen de una relación de naturaleza laboral.

Aunado a anteriormente expuesto, la Constitución Política de la República de Guatemala, del Artículo 101 al 106 contiene una serie de normas que regulan los derechos laborales, dándoles la categoría de derechos sociales, los cuales pueden hacerse valer dentro de un juicio laboral.



1.5.2 Derecho del trabajo sustantivo

Al ser el derecho del procesal laboral de carácter instrumental, tiene por objeto hacer valer o materializar los derechos que establece el derecho sustantivo. Vale la pena mencionar que el derecho procesal laboral además contiene normas que pueden resolver incluso los derechos sustantivos de naturaleza colectiva, siempre tratando el equilibrio entre capital y trabajo.

1.5.3 Derecho procesal civil y mercantil

El Artículo 325 del Código de Trabajo establece: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del Organismo Judicial...”. Según lo establecido en el Artículo citado, es necesaria la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil.

1.5.4 Derecho civil

A efecto de entender la relación que existe entre el derecho procesal laboral y el derecho civil, menciona al respecto de esta relación: “Antes la prestación de servicios se tenía como un contrato de carácter civil (locación de servicios) a través de luchas, de estudios académicos se llegó a deslindar completamente, llegándose a crear una rama autónoma del derecho, como lo es el derecho del trabajo sustantivo y adjetivo, sin embargo la



relación con el derecho civil persiste, pues muchos de los conceptos del derecho laboral tenemos que buscarlos en el derecho y leyes civiles.

Como ejemplo tenemos: lo relativo a la naturaleza, los elementos, los efectos, la interpretación de los contratos, nos obliga a acudir al derecho civil, con el objeto de estudiar su naturaleza, su historia, desenvolvimiento y aplicación en el campo laboral, cuando se presenta algún conflicto ante los tribunales de trabajo”.⁷ No solo en el derecho de trabajo de utilizan instituciones del derecho civil, la rama del derecho penal es algo muy común y en cierta manera de mucha utilidad.

1.5.5 Derecho procesal penal

El derecho procesal penal tiene una estrecha relación con el derecho procesal laboral y su influencia en la ejecución de sentencias laborales ha sido manifiesta, sobre todo cuando los jueces de trabajo deciden certificar lo conducente al orden penal por el posible delito de desobediencia ante el incumplimiento de una resolución judicial, que por lo regular condena al patrono al pago de prestaciones.

Pese a los resultados positivos que ha tenido la certificación de lo conducente, es necesario que el juez de trabajo ejecute el mismo su fallo tal y como lo ordena la ley, a efecto de no desnaturalizar el proceso penal y el principio tan importante como lo es la última ratio.

⁷ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 16.



1.6 Fuentes del derecho procesal laboral

Respecto a las fuentes del derecho procesal laboral indica: “La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia. Sin embargo, en algunos países ocupa un lugar de importancia como fuente de nuestra disciplina la jurisprudencia, debido a que tanto por el dinamismo que le es propio como también por el incipiente desarrollo de muchos de sus procedimientos e instituciones, a menudo le toca al juzgador la tarea ya no de aplicar la ley procesal de trabajo, sino la de integrarla.

Desgraciadamente en Guatemala no se admite a la jurisprudencia como fuente de derecho, así que las resoluciones de los tribunales (mal llamadas jurisprudencia), no tiene sino un valor relativo e indirecto al tomarlas en cuenta los jueces de manera voluntaria o a instancia de la Magistratura Coordinadora de Trabajo”.⁸

La ley es la principal fuente de derecho procesal laboral. Cuando exista un vacío legal en alguno de los cuerpos normativos relativos al trabajo y previsión social, como lo establece el Artículo 15 del Código de Trabajo, necesariamente se deberá aplicar en principio los principios generales del derecho de trabajo, en segundo lugar, la equidad, la costumbre o el uso locales y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

⁸ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 37



1.7 Interpretación del derecho procesal laboral

A efecto de estructurar de una forma lógica la interpretación del derecho procesal laboral, se hará uso de tres reglas de interpretación cuya autoría es del distinguido Licenciado Omar Barrios, el cual enseña en los distintos cursos que imparte.

Regla de interpretación uno: Los preceptos del Código de Trabajo, incluyendo las normas adjetivas que contienen se interpretan de conformidad con la Ley del Organismo Judicial, la cual en el Artículo 10 establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”.

Regla de interpretación dos: Esta tiene su fundamento el Artículo ciento seis de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Regla de interpretación tres: Esta regla contiene dos supuestos aplicables según el caso de que hubiera vacíos legales de naturaleza sustantiva o de naturaleza adjetiva:

En el primer caso, a efecto de subsanar la existencia de vacíos legales de naturaleza sustantiva, el Código de Trabajo prevé en el Artículo 15 lo siguiente: “ Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de



trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con estos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.”

A efecto de subsanar los vacíos de naturaleza procesal, el Código de Trabajo en el Artículo 326 preceptúa: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que tiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código de enjuiciamiento civil y mercantil y de la ley constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía...” Lo anterior deriva porque no se cuenta con un código procesal de trabajo.

1.8 Jurisdicción privativa

El Artículo 283 del Código de Trabajo establece “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social...” Es por ello que existen juzgados de trabajo y previsión social, con jueces especializados para la materia.

Respecto a la jurisdicción privativa señala: “...la jurisdicción de trabajo es privativa porque el juez que juzga este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su



conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos”.⁹

La Corte de constitucionalidad, en su fallo jurisdiccional de fecha quince de marzo de dos mil trece, dentro del expediente cuatro mil setecientos ochenta y dos mil doce establece que: “...procede acudir a la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión social para que sean las autoridades judiciales las que se pronuncien sobre la procedencia o no de reclamos que, por su naturaleza, deben ser dilucidados en tal jurisdicción, pues les corresponde con exclusividad analizar el contradictorio entre partes legitimadas por la situación jurídica material que ha dado lugar a la controversia suscitada, en correcta aplicación con los principios que informan al Derecho de Trabajo...”

A tenor de lo mencionado en párrafos anteriores, la jurisdicción privativa exige que todos los conflictos de naturaleza de trabajo y previsión social sean resueltos por un juez de trabajo y previsión social, con independencia de juicios de otra naturaleza. La jurisdicción privativa además da lugar a que los jueces se especialicen en la materia de trabajo y previsión Social.

1.9 Jurisdicción y competencia laboral

Como en todas las ramas la importancia de conocer la jurisdicción y la competencia y en materia laboral no podría ser a excepción.

⁹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 16.



1.9.1 Jurisdicción laboral

“La jurisdicción es la potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y promoviendo la ejecución de los juzgados”.¹⁰

La Constitución Política de la República de Guatemala regula la jurisdicción en el Artículo 203, en el cual establece: “...Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo Juzgado”.

En el ámbito de derecho procesal del trabajo podría definirse a la jurisdicción como aquella potestad que tienen los jueces de trabajo y previsión social y salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, bajo un esquema de exclusividad que debe prevalecer sobre aquellos casos de naturaleza distinta, como lo establece la jurisdicción privativa propio del derecho procesal laboral.

Doctrinariamente la jurisdicción se ejerce a través de poderes o facultades: Notio, que es la facultad del juez para conocer respecto a casos concretos; Vocatio, como la facultad de convocar a las partes para que comparezcan a juicio; Iudicium, la facultad del juez de juzgar a través de la emisión de una sentencia; Coertio, la facultad del juez de hacer que se cumplan sus resoluciones imponiendo incluso medidas de coerción personales o

¹⁰ Montero Aroca, Juan. Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Volumen I. Pág. 19.



patrimoniales y por último Ejecutivo, como la facultad del juez de ejecutar o hacer cumplir lo juzgado en su sentencia.

1.9.2 Competencia laboral

“Desde el punto de vista objetivo la competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su jurisdicción; desde el punto de vista subjetivo, con referencia al órgano jurisdiccional es la facultad de ejercer su función con relación a pretensiones determinadas...”.¹¹

De una forma más sencilla la define la competencia como “el límite de la jurisdicción”.¹²

Para entender la competencia en materia laboral, es necesario estudiar lo que en doctrinariamente se conoce como reglas de la competencia, las cuales se clasifican de la siguiente forma:

a) Competencia por razón de la materia:

Al explicar previamente la competencia por razón del territorio, explica la necesidad que existía de una nueva clasificación, haciendo referencia a la competencia por razón de la materia: “...cuando la diversidad cada vez mayor de las cuestiones obliga a establecer una nueva división de la competencia, resulta lógico fundarla en la naturaleza del litigio y

¹¹ *Ibíd.* Pág. 24

¹² Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría General del Proceso**. Pág. 143.



en ese caso se comenzará por separar a aquellos que tengan menos analogía, es decir, los civiles de los penales; los civiles de los laborales, etc. para atribuirlos a jueces distintos”.¹³

La Constitución Política de la República establece la competencia por razón de la materia, para el conocimiento de litigios de naturaleza laboral, en el Artículo 103, el cual establece: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. La ley a que hace referencia la norma citada es el Código de Trabajo, el cual desarrolla la competencia en el título décimo, establece la competencia de los juzgados de trabajo y previsión Social; tribunales de conciliación y arbitraje y la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

b) Competencia por razón de la cuantía

Esta competencia hace referencia al conocimiento de litigios según el monto que representen los mismos. En materia laboral todos los conflictos relativos a trabajo y previsión social deben ser conocidos por órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.

La excepción a esta regla se encuentra regulada en el Artículo 291 del Código de Trabajo, el cual establece la competencia de jueces de paz para el conocimiento de determinados

¹³ Chicas. **Op.Cit.** Pág. 46.



casos laborales, el cual preceptúa: “Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social.”.

Respecto a la competencia de los jueces de paz para el conocimiento y resolución de conflictos de naturaleza de trabajo y previsión social, la norma citada en el párrafo anterior, pese a estar vigente es no positivo, es decir no aplicable debido a que en la actualidad existe un juzgado con competencia en materia de trabajo y previsión social en cada cabecera departamental y en algunos municipios de la república de Guatemala.

c) Competencia por razón del territorio

La competencia por razón del territorio se refiere al ámbito geográfico en el cual tiene competencia un órgano jurisdiccional.

En la actualidad en cada departamento de Guatemala existe un juzgado de trabajo y previsión social y en algunos casos también en algunos municipios. Vale la pena mencionar el hecho de que en muchos de estos casos la competencia es mixta, es decir que conocen además familia, civil o contencioso administrativo.



d) Competencia por razón del grado

La competencia por razón de grado se refiere a las instancias procesales dentro de determinada materia. El licenciado Couture explica la estructura particular de la instancia de la siguiente forma: "...La instancia tiene, por su parte, una estructura particular. Esa estructura o composición difiere entre la primera y la segunda o ulteriores instancias. La primera se caracteriza por la amplitud del debate y de recepción de los materiales de conocimiento. Las ulteriores, en grado de apelación, se circunscriben a lo requerido por la revisión de la sentencia apelada".¹⁴

En materia laboral, respecto a la competencia por razón de grado, la primera instancia está regulada en el Artículo 292 del Código de Trabajo y la segunda instancia está regulada en el Artículo 303 del mismo cuerpo legal. Las normas mencionadas destacan la competencia de los jueces del fuero laboral para resolver con exclusividad los conflictos sometidos a su jurisdicción.

El Código de Trabajo en el Artículo 314 establece lo que doctrinariamente se le conoce como competencia preferente, la cual hace que la competencia por razón del territorio: "Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

¹⁴ Couture. **Op. Cit.** Pág. 170



- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiese estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral

Es aquel juicio en cual deben prevalecer los principios procesales de trabajo, en el cual se administre una justicia pronta y cumplida.

2.1 El juicio ordinario laboral, un proceso de conocimiento

Los procesos de conocimiento tienen por objeto la declaratoria de un derecho controvertido. A este respecto, expone: “Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia”¹⁵

2.2 Demanda ordinaria laboral

La demanda ordinaria laboral, presenta ciertas características únicas dentro de la legislación nacional. Pese a ser un juicio de conocimiento ordinario, sale de los límites de la formalidad a efecto de hacer orales la mayor cantidad de actos procesales posibles. Es de esta forma que la demanda puede interponerse por escrito, pero también en forma oral, tal y como lo establece el Artículo 333 del Código de Trabajo: “Si la demanda se

¹⁵ Franco. **Op. Cit.** Pág. 58



interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior”. Siento lo anterior parte del principio de sencillez, pero debe cumplirse con requisitos.

Los requisitos de la demanda están regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo y como uno de los detalles que vale la pena mencionar, se encuentra que es necesario colocar la vecindad, ubicando al demandante dentro de una circunscripción municipal. Este Artículo además en el inciso f hace manifiesta la inversión de la carga de la prueba, pues exime de la obligación del demandante de enumerar e individualizar sus medios de prueba en casos de despido, entendiéndose que la prueba en contrario deberá ser presentada en su momento procesal oportuno por el demandado. De no cumplir con los requisitos que exige la ley, al trabajador se le puede resolver con un previo.

2.3 Primera resolución judicial

La primera resolución judicial dentro del juicio ordinario laboral muestra, en síntesis, una concatenación de pronunciamientos con rasgos del juicio oral civil y el juicio ordinario propiamente. Son tres actos procesales los que dan inicio a la decisión del juez a efecto de resolver una controversia, de conformidad con el Artículo 335 del Código de Trabajo:

- a) El juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral;
- b) El juez les previene de que comparezcan con sus pruebas y



c) El juez los apercibe de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo. Lo importante que la primera resolución dentro de un juicio en materia laboral cumpla con los requisitos establecidos en la ley, para que se le pueda dar trámite a la demanda.

Así mismo de lo establecido en el Artículo 354 del Código de Trabajo, además de los pronunciamientos judiciales mencionados anteriormente, en los casos donde en que el actor proponga la prueba de confesión judicial, también será citado el demandado para el diligenciamiento de este medio de prueba en la misma audiencia, bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. Para que sea válida esa confesión la misma debe realizarse ante juez competente.

2.4 La notificación en el juicio ordinario laboral

Las clases de notificación en el juicio ordinario laboral, de conformidad con el Artículo 327 del Código de Trabajo son:

- a) Personales
- b) Por los estrados del tribunal y
- c) Por el libro de copias



Así mismo el Artículo 328 del Código de Trabajo establece que “Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contando a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate”.

Un dato importante que vale la pena mencionar es que entre la notificación y la audiencia señalada debe mediar por lo menos tres días, el cual puede ser ampliado por razón de la distancia, esto según el Artículo 337 del Código del Trabajo.

En la actualidad en materia laboral se cuenta con un Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, que debe velar por el cumplimiento de las normas anteriormente citadas.

La excepción a esta norma se encuentra regulada en el Decreto 512 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Nación, en el Artículo 18, el cual establece: “Las notificaciones que para contestación de demanda hubieren de hacerse al Procurador General de la Nación, se practicarán por medio de cédula, a la cual deberá acompañarse la copia o copias de ley.

La cédula deberá ser entregada personalmente al Procurador General o al jefe de la sección, y desde la fecha de entrega, anotada por el notificador, comenzará a correr un lapso de quince días, a cuya terminación se considerará consumada la notificación”.



2.5 Excepciones dilatorias en el juicio ordinario laboral

Respecto a las excepciones, como un concepto general, las define como: "...la excepción es aquel poder del demandado, para o ponerse a la acción que el demandante ha promovido en contra de él".¹⁶

En el juicio ordinario laboral las excepciones dilatorias tienen dos momentos para ser planteadas, a conformidad con lo que establece el Artículo 342 del Código de Trabajo: Pueden ser planteadas previamente a contestarse la demanda o la reconvención y también pueden ser planteadas en la audiencia señalada para juicio ordinario laboral.

Las excepciones dilatorias deben ser resueltas en la primera comparecencia, a menos que al que corresponda oponerse decida acogerse al plazo que establece el Artículo 344 del Código de Trabajo, que es dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia de juicio ordinario laboral.

Las excepciones dilatorias que pueden ser planteadas están reguladas por el Código Procesal Civil y Mercantil, Artículo 116 y 117 el cual se aplica supletoriamente a tenor del Artículo 326 del Código de Trabajo, las cuales son:

De litispendencia, de demanda defectuosa, de falta de capacidad legal, de falta de personalidad, de falta de personería, de falta de cumplimiento del plazo de la condición a

¹⁶ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 120



que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, caducidad, prescripción, cosa juzgada, transacción y de arraigo.

Según los Artículos 343 y 344 del Código de Trabajo, el momento procesal para resolver las excepciones es en la primera comparecencia, a menos que al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas siguientes a la audiencia. En la mayoría de casos laboral las partes optan por acogerse al plazo, con el objeto de ejercer una mejor defensa.

2.6 Audiencia oral en el juicio ordinario laboral

Desde el año 2012, los juzgados de trabajo se modernizaron en el sentido que las audiencias se graban con audio y video, haciendo que la oralidad prevalezca en el desarrollo de la misma, con la finalidad de agilizar el proceso.

2.6.1 Ampliación de la demanda

Respecto a la ampliación de la demanda, el Código de Trabajo en el Artículo 338 establece: “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse esta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva...” Por lo que general cuando se



amplía la demanda la audiencia se suspende, lo anterior con el objeto de ejercer una mejor defensa.

2.6.2 Contestación de la demanda

a) El allanamiento

Define el allanamiento como “La acción de prestar el demandado su asentimiento a lo solicitado y pedido por el actor. El allanamiento solo puede comprender los derechos privados que sean renunciables”.¹⁷

El Código de Trabajo en el Artículo 340 establece respecto al allanamiento: “...Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”. Hay muchos casos que finalizan en esta etapa, y con ello se agiliza el proceso.

b) La rebeldía

“La rebeldía es una actitud del demandado que viene a constituirse como un no hacer nada, un silencio frente a ella, el hacer caso omiso al vocatio que hace el Juez, pero a

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 32.



pesar de que es un “no” manifestarse del demandado, procesalmente se le denomina a esa actitud pasiva y negativa frente a la demanda”.¹⁸

La rebeldía opera de oficio en el juicio ordinario laboral y su principal efecto es la doctrinariamente llamada “sentencia ficta”, la cual se encuentra desarrollada en el Artículo 358 del Código de Trabajo: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva”. Lo interesante de esta sentencia, es que le pone fin al proceso, así mismo que todas las pretensiones del demandante se tienen como ciertas y quedando como medio de impugnación del demandado el recurso de apelación.

c) Contestación en sentido negativo y planteamiento de excepciones perentorias.

El Código de Trabajo, en el Artículo 342 establece que “las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o la reconvencción...”

La contestación de la demanda en sentido negativo hace efectivo el denominado contradictorio, el cual hace manifiesto el conflicto de intereses entre dos partes procesales. Esta contestación en sentido negativo puede ir acompañada con el mecanismo de defensa procesal denominado excepciones perentorias. Estas

¹⁸ Orellana. **Op.Cit.** Pág. 309.



excepciones perentorias tienen por objeto destruir por completo las pretensiones del actor.

El profesor Mario Efraín Nájera Farfán respecto a las excepciones perentorias explica que son las que “van dirigidas contra el fondo de la pretensión, impidiendo, definitivamente, que prosiga la acción iniciada, toda vez que el derecho que le asiste se ha extinguido...”¹⁹

A tenor del Artículo 343 del Código de Trabajo, las excepciones dilatorias serán resueltas en sentencia y además tienen el carácter de ser innominadas, es decir que quien las oponga será quien las nomine según considere conveniente.

El Código de Trabajo además regula las excepciones “nacidas con posterioridad”, haciéndose referencia a aquellas excepciones que pueden ser planteadas después de contestada la demanda, e incluso en segunda instancia.

2.6.3 La conciliación en el juicio ordinario laboral

La conciliación podría definirse como “...la etapa del proceso de trabajo por medio de la cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula ecuánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio”.²⁰

¹⁹ Richter, Marcelo. **Código de trabajo comentado con sentencias constitucionales**. Pág. 461.

²⁰ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 97.



La legislación procesal laboral guatemalteca, al estar inspirada bajo el principio conciliatorio, hace énfasis que puede ser planteada durante cualquier etapa procesal, hasta antes que se emita la sentencia correspondiente. Es de tal importancia la conciliación en materia laboral que el Código de Trabajo la establece en el Artículo 340, como una etapa procesal, obligatoria de llevarse a cabo.

2.6.4 La Prueba en el juicio ordinario laboral

a) Audiencias en el juicio ordinario laboral

En congruencia con los principios de economía, concentración y mediación procesal, el Código de Trabajo establece que todas las pruebas deben recibirse en la primera audiencia, para lo cual las partes quedan obligadas a comparecer a esta con sus respectivos medios de prueba.

Claro está que existen situaciones de índole personal que pueden impedir la comparecencia de las partes a la audiencia de juicio ordinario laboral, para lo cual la ley prevé las siguientes reglas, según el Artículo 346 del Código de Trabajo: "...Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del tribunal...".



“Extraordinariamente y siempre por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas el juez podrá señalar la tercera audiencia para este objeto”. “Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia”.

b) Valoración de los medios de prueba

El Código de Trabajo, en el Artículo 361 establece la forma en que debe ser valorada la prueba, el cual establece: “Salvo disposición expresa de este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de enjuiciamiento civil y mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”. La prueba aportara certeza para la resolución de un conflicto.

Asimismo, del Artículo 361 del Código de Trabajo se infieren dos sistemas de valoración de la prueba, los cuales son determinantes para la toma de decisiones por parte del juzgador: El sistema de valoración de la prueba en conciencia y el sistema de valoración de la prueba legal o tasada.

El sistema de valoración de la prueba “consiste en la facultad que el juez tiene de apreciar y valorar la prueba propuesta para el juicio, en base a los principios de equidad y justicia,



que le permiten llegar al fondo de la valoración y probablemente apreciar aspectos que con una valoración preestablecida no serían apreciables”.²¹

La definición anterior es una interpretación de la prueba en conciencia del autor, la cual es necesario complementar agregando que la valoración de la prueba en conciencia debe incluir la valoración desde el contexto del desarrollo del contrato o relación laboral a efecto de emitir un fallo realmente justo.

Cuando es la ley la que establece el valor probatorio de un medio de prueba, sin dejar opción al juzgador de valorarla, estamos ante la prueba legal o tasada. En este sentido, esta prueba la constituyen, según el Código de Trabajo, la confesión judicial y los hechos que le consten al juzgador. En ambos casos, producen plena prueba.

Además de los casos mencionados en el párrafo anterior, el Código Procesal Civil y Mercantil establece otro caso de prueba legal o tasada en el Artículo 186, el cual es aplicable supletoriamente al proceso ordinario laboral, el cual establece: “Los documentos autorizados por notario o por funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad”.

c) Medios de prueba establecidos en el Código de Trabajo

²¹ Franco. **Op. Cit.** Pág. 148.



Los medios de prueba están regulados del Artículo 347 al 355 del Código de Trabajo, los cuales son:

- a) Declaración de testigos
- b) Dictamen de expertos
- c) Exhibición de documentos y libros y
- d) Confesión judicial

A los medios de prueba establecidos por el código de trabajo debe realizarse una integración con otros medios de prueba regulados por el Código Procesal Civil y Mercantil:

- a) Reconocimiento judicial
- b) Prueba de documentos
- c) Medios científicos de prueba y
- d) Presunciones.

2.7 Diligencias para mejor proveer

El distinguido procesalista realiza un análisis crítico y conclusión de las diligencias para mejor proveer, en el cual con aportaciones de connotación histórica ilustran el verdadero espíritu de esta diligencia, en contraposición a reformas que limitaron en cierta manera las facultades del juez de trabajo y previsión social: "...se puede afirmar que en nuestro



país, en su origen el auto para mejor proveer en materia procesal, se legisló dándole al juez amplias facultades para buscar la verdad material, histórica y real de los hechos expuestos por las partes del juicio, por lo que su naturaleza jurídica encuadraba dentro del criterio que sostiene en tales circunstancias el auto para mejor proveer pretende a la sentencia, por tratarse de una verdadera y libre facultad que la ley concede no para beneficio de las partes sino para satisfacción y tranquilidad de la conciencia del juzgador.

Pero con las reformas y nueva promulgación, tal institución tuvo un significativo retroceso al limitar las facultades del juez, dar lugar a interpretaciones conflictivas y prohibir expresamente la utilización de medios de impugnación en el evento de denegarse la solicitud de parte interesada o dictarse de oficio por el juzgador, y sobre todo al limitar los casos de procedencia...²² El fin es complementar la convicción del juzgador o juzgadora al momento de tomar una decisión en definitiva, siempre respetando los principios que rigen al derecho laboral.

2.8 Sentencia en el juicio ordinario laboral

Es una de las formas de dar por finalizado un juicio ordinario laboral, la misma debe ser dictada por el órgano jurisdiccional competente, en este caso los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de declarar un derecho, la misma debe cumplir con los requisitos establecidos en la ley.

²² Chicas. **Op. Cit.** Pág. 195



2.8.1 Definición

La sentencia la define de la siguiente manera: "La sentencia es en sí misma un juicio; una operación de carácter crítico. El Juez elige entre la tesis del actor y la del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia".²³ Al momento de dictarse una sentencia los juzgadores deben cuidar que las mismas no sean arbitrarias, que cumplan con un mínimo de garantías y que se respete el debido proceso.

2.8.2 Clasificación de la sentencia

Doctrinariamente existen distintas clases de sentencia: sentencias declarativas, sentencias condenatorias, sentencias constitutivas. Sentencia declarativa: es aquella que tiene por objeto la declaración de un derecho controvertido. En materia laboral encaja en este tipo de sentencia aquella que tiene por objeto la declaración de derechos que le asisten a un trabajador, en el cual se establece la existencia de un contrato de trabajo, pese a que en un momento pudo haberse simulado el verdadero carácter laboral, dándole un aspecto mercantil, civil o de otra naturaleza. Sentencia de condena: es aquella que tiene por objeto el cumplimiento de una obligación, que puede ser de dar, hacer o de no hacer.

²³ Couture. **Op. Cit.** Pág. 279



Un ejemplo en el derecho procesal laboral lo son las reinstalaciones que se derivan del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, en el cual el juez luego de hacer la valoración respectiva concluye que el patrono necesariamente debía solicitar autorización judicial para el despido de trabajadores, razón por la cual emite una sentencia condenatoria que consisten en que el patrono debe reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo y con las mismas condiciones laborales que imperaban antes de que se diera el despido. En el ejemplo anterior estaríamos ante una obligación de hacer.

Sentencia constitutiva: “Se denominan sentencias constitutivas aquellas que, sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean, modifican o extinguen un estado jurídico”.

Un ejemplo de estas sentencias lo sería la huelga declarada ilegal, en la cual el juez fija un término de veinte días, durante los cuales podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

2.8.3 La sentencia en el juicio ordinario laboral

El Código de Trabajo establece dos tipos de sentencia en el juicio ordinario laboral y que tienen su origen en la comparecencia o incomparecencia del demandado al juicio.

El Artículo 358 del Código de Trabajo establece: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar



confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, ~~sin~~ más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva”.

El párrafo anterior establece lo que en los juzgados de trabajo y previsión social llaman comúnmente sentencia ficta, como uno de los principales efectos de la rebeldía en el juicio ordinario laboral.

Contrario al Artículo 358 citado anteriormente, la ley establece un plazo para dictar sentencia luego de la comparecencia del actor y el demandado, tal y como lo establece el Artículo 359 del Código de Trabajo: “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.” Al llegar a esta etapa del proceso el trabajador cree que ya falta poco y sin saber falta un largo camino que recorrer.

2.9 Las Impugnaciones en el juicio ordinario laboral

Constituyen ese mecanismo que tiende a garantizar el derecho de defensa de los sujetos procesales, con el objeto de obtener un nuevo examen, derivado que la resolución obtenida, no está en regla, ya sea por el fondo o la forma.



2.9.1 Impugnación

“Por medio de una impugnación, se pretende un nuevo examen, ya sea en una de sus partes o en todas; desde luego se presenta la impugnación, porque el que impugna considera, que dicha resolución no está apegada a Derecho, en el fondo o en la forma”.²⁴ Lo interesante de una impugnación es que puede variar en cada tribunal de alzada, toda vez que por la independencia judicial y la interpretación que se le dé a la norma, puede que casos muy similares sean resueltos de distinta manera.

2.9.2 La doble instancia y su importancia en el derecho procesal

El Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”.

Es clara la norma constitucional al establecer que los fallos judiciales solo pueden ser revisados, respecto a su legalidad, una sola vez por un tribunal de jerarquía superior. La importancia de esta doble instancia radica en que establece una clara diferencia con los remedios procesales, los cuales también pretenden una revisión de la legalidad del fallo, pero no por un tribunal superior, sino por el mismo que emitió el fallo recurrido. En conclusión y atendiendo a la doble instancia, solo existe legalmente, como recurso, la

²⁴ Orellana. **Op. Cit.** Pág. 330



apelación. Doctrinariamente todas las demás impugnaciones tienen el carácter de remedios procesales.

2.9.3 El recurso de apelación

“El agravio es la injusticia, la ofensa, el perjuicio material o moral. El litigante a quien la sentencia perjudica afirma que ésta le infiere agravio y acude a mayor juez a expresar agravios. El recurso dado para reparar los agravios es pues la apelación”.²⁵

“...supone que el juez a quo haya cometido un error in judicando y que el agraviado pretenda ante el juez ad quem la reforma de la resolución, con lo cual tácitamente también se admite que es de efectos suspensivo y traslativo”.²⁶

El recurso de apelación está regulado en los Artículos 365, 367 al 373, en el cual establece el procedimiento, el cual se resume a continuación:

- a) Interposición: El recurso de apelación debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo;
- b) Admisión y envío de autos: Una vez concedido el recurso, se elevan los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social;

²⁵ Couture. **Op. Cit.** Pág. 347

²⁶ López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 149



- c) Audiencia de Agravios: Recibidos los autos, la Sala dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad, también llamados “agravios”.
- d) Vista: Vencido el plazo de cuarenta y ocho horas se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes;
- e) Sentencia: La sentencia será dictada cinco días después de la vista.

Respecto a la prueba denegada, si dentro de las cuarenta y ocho horas concedidas al recurrente, este pidiere que se practique alguna prueba denegada en primeras instancias y ante la cual se hubiere planteado la protesta respectiva, el tribunal podrá señalar audiencia para la recepción de las pruebas solicitadas, que debe practicarse en el término de diez días. Vencidos el plazo anterior, la Sala dictará sentencia en un término no menor de cinco ni mayor de diez días. Contra la sentencia de segunda instancia no caben más que los recursos de aclaración y de ampliación.

2.9.4 La nulidad

“Medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación”.²⁷

²⁷ Chicas. **Op. Cit.** Pág. 228



El recurso de nulidad está regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, el cual establece como requisitos: que la resolución infrinja la ley y que no sea procedente el recurso de apelación. A continuación, una breve reseña del procedimiento del recurso de nulidad:

- a) Interposición: Se interpone ante el mismo tribunal que infringió el procedimiento y dentro del tercer día de conocida la infracción. Esta infracción se presume conocida inmediatamente si se verifica durante la audiencia o una diligencia y a partir de que es notificada en los demás casos;
- b) Tramite y audiencia por veinticuatro horas: Luego de dar trámite al recurso de nulidad, mandará a oír por veinticuatro horas a la otra parte;
- c) Resolución final: Con la contestación o sin ella, la nulidad se resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Contra la resolución que resuelve el recurso de apelación puede interponerse recurso de apelación dentro de veinticuatro horas a la notificación y debe ser resuelto dentro de tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala de apelaciones respectiva.



2.9.5 Revocatoria

Según el Artículo 365 del Código de Trabajo el recurso de revocatoria procede en contra de las resoluciones que no sean definitivas. Debe interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiese sido dictada en audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

2.9.6 Aclaración y Ampliación

Los recursos de aclaración y ampliación proceden en contra sentencias o autos que ponen fin al juicio. Ambos recursos están regulados en el Artículo 365 del Código de Trabajo.

El recurso de aclaración tiene por objeto subsanar los términos de la resolución que sean oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique. La ampliación tiene por objeto resolver aquellos puntos omitidos en la resolución.

Ambos recursos, aclaración y ampliación deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo.



2.9.7 Recurso de rectificación

El recurso de rectificación está regulado en el Artículo 426, del Código de Trabajo el cual establece que: "... Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación correspondiente y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar Artículo alguno y no admitirá impugnación alguna..." Siendo un medio de impugnación para corregir errores cometidos en la liquidación, se solicita a la judicatura que rectifique contra esta resolución ya no habrá recurso alguno.

2.9.8 Recurso de responsabilidad

En la actualidad el Artículo 429 del Código de Trabajo es vigente y positivo solo respecto a jueces no de derecho, es decir jueces "legos" o de "hecho" que en determinado momento integran un tribunal de conciliación y arbitraje. Esto debido a que existe una ley específica para deducir la responsabilidad de jueces de derecho, la Ley del Consejo de la Carrera Judicial.





CAPÍTULO III

3. Juicio ejecutivo laboral

Uno de los temas más complejos dentro del derecho procesal de trabajo es la ejecución de resoluciones judiciales. Esta complejidad se debe a distintos factores, uno de ellos es el Código de Trabajo que contiene tanto las normas sustantivas como adjetivas, pero no de forma lógica ni ordenada.

Aunado a esto, distintas reformas han hecho mutar la ejecución de algunas resoluciones judiciales, trasladando incluso varios poderes de la jurisdicción a entes administrativos como lo es al ministerio de trabajo en el caso de imposición de multas de naturaleza laboral.

Es por estas razones que este apartado tiene por objeto hacer un breve análisis de juicio ejecutivo laboral, bajo el enfoque de una estructura lógicamente ordenada.

3.1 Generalidades de los juicios ejecutivos

Al abordar el tema de juicios ejecutivos, viene a nuestra mente procesos, ágiles, rápidos y que tiene como finalidad satisfacer en definitiva las pretensiones.



3.1.1 Definición

Plantea la ejecución de la siguiente manera: “Se habla de ejecución de las obligaciones para referirse a la acción mediante la cual el deudor cumple con lo que debe, dando, haciendo u omitiendo alguna cosa. Es esta la forma voluntaria, normalmente espontánea, del derecho”.²⁸

Plantea de esta forma una ejecución voluntaria. Pero que sucede cuando el deudor no cumple con la prestación a que está obligado. Esta situación hace surgir la ejecución forzosa, y es la que hace valer el acreedor ante los órganos jurisdiccionales, a efecto de que procedan haciendo uso de ese poder que otorga la jurisdicción denominado coertio.

3.1.2 Clasificación según la legislación guatemalteca

A efecto de entender el contexto de los juicios ejecutivos en la legislación nacional y a sabiendas que el Código de Trabajo contiene normativa específica, el presente apartado desarrolla la normativa establecida en el Código Procesal Civil y Mercantil, el cual sigue la línea de la clasificación de los juicios ejecutivos, la cual se integra por juicios ejecutivos singulares y juicios ejecutivos colectivos.

²⁸ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 437



a) Juicios ejecutivos singulares

Dentro de la clasificación de los juicios ejecutivos singulares se encuentran:

a) Juicio ejecutivo en la vía de apremio

b) Juicio ejecutivo

c) Ejecuciones especiales

d) Ejecución de sentencia extranjera

Juicio ejecutivo en la vía de apremio, los cuales se encuentran regulados en el Artículo 494 del Código Procesal Civil y Mercantil, y que son promovidos en virtud de los siguientes títulos ejecutivos: Sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada; laudo arbitral; créditos hipotecarios; bonos o cedulas hipotecarias y sus cupones; créditos prendarios; la transacción celebrada en escritura pública y convenio celebrado en juicio.

Juicio Ejecutivo, el cual se encuentra regulado en el Artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil, cuya peculiaridad se basa en que contiene un pequeño juicio de conocimiento regulado del Artículo 329 al 334 del Código Procesal Civil y cuya ejecución deberá realizarse a través de la ejecución establecida para la ejecución en la vía de apremio.



Según el Artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil el juicio ejecutivo procede en virtud de los siguientes títulos: Testimonios de escrituras públicas; confesión del deudor prestada judicialmente; documentos privados suscritos por el obligado; testimonios de las actas de protocolación de protestos; acta notarial en la que conste saldo en contra de deudor; pólizas de seguros, de ahorros, entre otros documentos y toda clase de documentos que por disposiciones especiales tengan fuerza ejecutiva.

Ejecuciones especiales, las cuales se encuentran reguladas en el título III del libro III del Código Procesal Civil y Mercantil y las cuales tienen por objeto la ejecución de obligaciones de dar, de hacer y de escriturar.

Ejecución de sentencias extranjeras, lo cual se encuentra regulado de los Artículos 344 al 346 del Código Procesal Civil y Mercantil, disposiciones que contienen las condiciones para este tipo de ejecuciones; el juez competente y los requisitos que debe tener el título.

b) Juicios ejecutivos colectivos

Los juicios de ejecución colectiva se encuentran regulados en el título V del libro III del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual clasifica los juicios de la siguiente forma:

a) Concurso voluntario de acreedores

b) Concurso necesario de acreedores



c) Quiebra

d) Rehabilitación.

3.2 Competencia para ejecutar resoluciones judiciales en materia laboral

En materia laboral existen dos normas que regulan lo relativo a la competencia para ejecutar títulos ejecutivos derivados de conflictos laborales. El Artículo 425 del Código de Trabajo establece que: “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia...” En el mismo sentido el Artículo 156 de la Ley del Organismo Judicial establece que “debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia...”

La presente investigación pretende comprobar la necesidad de hacer reformas en el Código de Trabajo y en la Ley del Organismo Judicial a efecto de crear órganos especializados en la ejecución de resoluciones judiciales en materia laboral, quienes se propone sean distintos a quienes emiten la resolución final de primera instancia.

3.3 Títulos ejecutivos en materia laboral

Derivado de la naturaleza conciliatoria del derecho de trabajo y de los distintos entes que pueden fungir como amigables componedores, tal es el caso de la Inspección General de Trabajo, los títulos ejecutivos pueden ser emitidos en distintas formas. El siguiente



listado contiene una serie de títulos ejecutivos con los cuales puede iniciarse una ejecución formal ante los jueces de trabajo y previsión social:

- a) Certificación de sentencia
- b) Certificación del acta levantada ante la Inspección General de Trabajo, según lo preceptúa el Artículo 278 del Código de Trabajo
- c) Convenio conciliatorio celebrado en juicio, según el Artículo 340 del Código de Trabajo
- d) La confesión judicial
- e) El acta de arreglo directo según el Artículo 375 del Código de Trabajo
- f) La sentencia arbitral según el Artículo 425 del Código de Trabajo

3.4 Ejecución de prestaciones en la secuela del juicio o en sentencia

Porque secuelas del juicio, en virtud que no obstante de haber agotado todo el Juicio Ordinario Laboral y obtener una sentencia condenatoria, todavía falta un largo camino para hacer efectiva esa sentencia.



3.4.1 Liquidación

El Artículo 426 del Código de Trabajo establece que "...el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes". Esta liquidación tiene por objeto determinar los rubros a que el patrono queda obligado a pagar al trabajador, según las fechas y prestaciones que hubiesen sido declaradas con lugar en la misma resolución.

Dentro de los juicios ejecutivos laborales, esta liquidación es la única resolución susceptible de ser impugnada, a través del recurso de rectificación, el cual tiene como único fin la determinación de error o errores en los montos, a efecto de que se exprese la suma correcta, de ser el caso. Según el Artículo 426 del Código de Trabajo, este recurso será resuelto sin formar Artículo y no admite impugnación alguna.

A partir de estar notificado de la liquidación, el obligado tiene tres días para realizar el pago correspondiente, de lo contrario el juez debe ordenar el respectivo requerimiento de pago.

3.4.2. Requerimiento de pago

El Código de Trabajo establece, en el Artículo 426 que "Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le



requiera al efecto, librando mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con la designación de depositario que no está obligado a prestar fianza”.

El Artículo en mención presenta una serie de desaciertos legales que debilitan la fuerza ejecutiva de las resoluciones judiciales, un ejemplo claro es el hecho que quien tendría que en el caso de embargo de bienes, el notificador quien es el nombrado para la diligencia tendría que tener claro que bienes son propiedad del demandado a efecto de garantizar la suma adeudada, información con la que por lo regular no cuentan, salvo que la medida de embargo hubiese sido solicitada precautoriamente y con la debida identificación de los bienes respectivos.

3.4.3 Remate y entrega de bienes embargados

El Código de Trabajo en el Artículo 426 establece que si dentro del tercero día de practicado el embargo, el deudor no solventa su obligación, se sacarán a remate los bienes embargados, diligencia que se realizará en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad de publicaciones previas, salvo que si una de las partes lo pidiere se harán a costa del solicitante.

En el acta de remate el juez declara fincado el o los bienes al mejor postor o al ejecutante, según el caso. En el caso de que los bienes rematados fueren muebles no sujetos a registro, el juez ordenará al depositario o quien los posea que los entregue



inmediatamente a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de otras responsabilidades.

En caso de que los bienes estuvieran sujetos a registro se fijará al obligado un término no mayor de cinco días a efecto de que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

3.5 Ejecución de obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa

Según el Artículo 426 del Código de Trabajo, en cuanto a la ejecución de obligaciones de hacer, no hacer o de entregar cosa determinada se estará a lo dispuesto en el Código Procesal Civil y Mercantil respecto a los juicios ejecutivos. Además, se establece que en los casos no previstos en el Código Procesal Civil y Mercantil y en los casos en que fuera necesario la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia la cual será practicada a requerimiento de parte dentro de los cinco días siguientes al embargo.

3.6 Ejecuciones específicas en materia laboral

El Código de Trabajo establece un procedimiento de ejecución de sentencias en el título décimo quinto, capítulo único, el cual hace énfasis sobre todo en la ejecución de resoluciones judiciales derivadas del planteamiento de un juicio ordinario, el cual por lo regular versa sobre el pago de prestaciones.



Pero la naturaleza de los juicios laborales varía y no siempre trata de conflictos relativos al incumplimiento de pago de prestaciones por parte del sector patronal, muchas veces se resuelven situaciones en las cuales se privilegia la inamovilidad laboral, como lo es en el caso de las diligencias de reinstalación que pueden derivarse de trabajadores en formación de un sindicato o miembros del comité ejecutivo de una organización sindical.

Otro ejemplo claro son los conflictos colectivos de carácter económico social, dentro de los cuales se puede dar una serie de violaciones a derechos laborales tales como despidos y represalias.

Incluso existe la posibilidad que el juez, una vez emplazada la entidad, autorice una terminación de contrato en la secuela de un incidente, lo cual también necesitaría de una ejecución judicial.

Estos procedimientos específicos se encuentran dispersos en el Código de Trabajo, razón por la cual en el presente apartado se hace referencia de los distintos procedimientos legales que no están contemplados en el capítulo de ejecución de sentencias.



3.6.1 De incidentes de reinstalación de trabajadores en formación de sindicato

Los trabajadores en formación de sindicato gozan de inamovilidad, y por ello la importancia de desarrollar este tema para cumplir con los requisitos que la ley requiere y dar un efectivo cumplimiento a la norma.

a) Generalidades de la inamovilidad de trabajadores en formación de sindicato

El Código de Trabajo en el Artículo 209 desarrolla la figura de la inamovilidad de trabajadores que se encuentren en el proceso de formación de un sindicato, dándoles un derecho preferente a los trabajadores y privilegiando el principio tutelar del trabajador además de la libertad sindical y la negociación colectiva como parte fundamental de los derechos colectivos del trabajo.

La norma citada en el párrafo anterior establece: "...Gozan de derecho de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General del Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo".

La misma norma establece la forma debida que deberá seguir la parte patronal en caso de que decidan destituir a un trabajador, lo cual deben hacer a través de un incidente de cancelación de contrato de trabajo a efecto de que sea un juez quien autorice el despido.



b) Resolución y ejecución judicial

El quebrantamiento de esta norma por parte del empleador hace que surja el derecho del trabajador de plantear un incidente de reinstalación, cuyo procedimiento se encuentra establecido en el mismo Artículo 209 del Código de Trabajo y el cual en forma clara y directa establece que “si se incumpliere lo establecido en este Artículo, los trabajadores deberán ser reinstalados en veinticuatro horas...”

Además, la norma citada obliga a la imposición de una multa de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y al pago de prestaciones que los trabajadores afectados hayan dejado de percibir.

En caso de que el patrono se niegue a la reinstalación ordenada por más de siete días obliga al juez al incremento de la multa en un cincuenta por ciento.

En resumen, el artículo establece un procedimiento incidental, además de ejecuciones judiciales de distinta naturaleza como lo son:

a) Ejecución de obligación de hacer: al momento de ordenar la reinstalación por parte del patrón, para lo cual el juez debe nombrar ministro executor que practique la diligencia de reinstalación.

b)...Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible respecto a las prestaciones: El juez de oficio debe practicar la liquidación respectiva y continuar



con el procedimiento de ejecución establecido en el título décimo quinto del Código de Trabajo en cuanto al requerimiento de pago y mandamiento de embargo.

- c) Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible respecto a la multa impuesta: determinada la multa el juez deberá practicar el requerimiento de pago respectivo y ante la negativa del mismo por un período de siete días deberá determinar un nuevo monto, aumentando el cincuenta por ciento de la multa inicial para luego practicar el nuevo requerimiento de pago respectivo.

Aunado a todas las acciones legales que pueda iniciar de oficio o a requerimiento de parte, el juez de trabajo y previsión social en su calidad de ejecutor y en caso de que continúe la negativa en darle cumplimiento a la orden judicial de reinstalación por parte del patrono, se debe certificar lo conducente al orden penal por el posible delito de desobediencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 380 último párrafo del Código de Trabajo.

3.6.2 Ejecución de juicios ordinarios de reinstalación de trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato

Los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad, y por ello la importancia de desarrollar este tema para cumplir con los requisitos que la ley requiere y dar un efectivo cumplimiento a la norma.



a) Generalidades de la inamovilidad de trabajadores miembros del comité ejecutivo de un sindicato

El Código de Trabajo en el Artículo 223, literal d establece: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos”. Esta es otra de las formas a través de las cuales la legislación guatemalteca privilegia los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, a efecto de evitar que los patronos inicien una serie de acciones que puede perjudicar al trabajador en sus derechos individuales y a la colectividad de los miembros del sindicato.

El artículo citado continúa preceptuando: “...Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal competente”. En este sentido, si la entidad patronal encuentra motivos reales para la destitución de algún miembro del comité ejecutivo, obligatoriamente deberá solicitar autorización judicial.

Este derecho de inamovilidad además les asiste a los miembros del Comité Ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. El derecho de inamovilidad inicia desde que los trabajadores dan aviso de su elección a la Inspección General del Trabajo.



b) Resolución y ejecución judicial

El Artículo 223 inciso d del Código de Trabajo establece que para que un patrono destituya a un miembro del comité ejecutivo de un sindicato, obligatoriamente deberá pedir autorización judicial un juez de trabajo lo cual se debe llevar a través de juicio ordinario.

Cuando el patrono incurre en despidos sin cumplir con el procedimiento legal establecido genera la posibilidad del planteamiento de un juicio ordinario de reinstalación por parte de él o los trabajadores a afectados. La resolución final de este procedimiento en favor de los trabajadores genera ejecuciones de distinta naturaleza:

- a) Ejecución de obligación de hacer: al momento de ordenar la reinstalación por parte del patrón, para lo cual el juez debe nombrar ministro executor que practique la diligencia de reinstalación.

- b) Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible respecto a las prestaciones: El juez de oficio debe practicar la liquidación respectiva y continuar con el procedimiento de ejecución establecido en el título décimo quinto del Código de Trabajo en cuanto al requerimiento de pago y mandamiento de embargo.



3.6.3 Ejecución de incidentes que se derivan del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social

El planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social y su respectiva primera resolución genera una serie de aspectos legales que van desde la tutela para los trabajadores que laboren en la entidad patronal hasta prohibiciones de cualquier acto considerado como represalia entre patrono y trabajadores.

El Artículo 379 del Código de Trabajo, el cual establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos”. El incumplimiento a la norma citada hace que surja incidente de represalias.

El Artículo 380 establece: “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo de empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido”.

El incumplimiento a este precepto da lugar al planteamiento por parte del trabajador de un incidente de reinstalación.



Además de los incidentes de represalias y de reinstalación mencionados anteriormente, hay un tercer incidente que se plantea en favor del patrono y mediante el cual solicita autorización para destituir a un trabajador una vez está emplazada la entidad derivado de un conflicto colectivo de carácter económico social, a este incidente se le conoce como incidente de terminación de contrato y está regulado también en el Artículo 380 del Código de Trabajo.

Ejecución de las diligencias de reinstalación

Las disposiciones relativas al incumplimiento de solicitar autorización para destituir trabajadores, una vez emplazada la entidad, es aplicable también en aquellos casos regulados en el Artículo 209 del Código de Trabajo, en los cuales se destituye a trabajadores en formación de sindicato, esto según lo regulado por el último párrafo del Artículo 380 del Código de Trabajo. Derivado de esto se generan la misma ejecución de obligaciones entre uno y otro caso, las cuales son las siguientes:

- a) Ejecución de obligación de hacer: Según lo que establece el Artículo 380 del Código de Trabajo, el juez, al constarle de oficio o por denuncia, debe emitir su resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes a l planteamiento de la denuncia y de una vez designará ministro ejecutor a efecto de hacer efectiva la resolución. La obligación de hacer versa sobre la actitud que el patrono debe tomar de reinstalar en las mismas condiciones al trabajador destituido ilegalmente.



- b) Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible respecto a salarios y demás prestaciones: El juez de oficio debe practicar la liquidación respectiva y continuar con el procedimiento de ejecución establecido en el título décimo quinto del Código de Trabajo en cuanto al requerimiento de pago y mandamiento de embargo a efecto de hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por parte del trabajador durante el despido, sin que esto exonere al patrono de otras responsabilidades de tipo penal en que pudo incurrir. Esto según el Artículo 379 del Código de Trabajo e integrando el capítulo décimo quinto respecto a la ejecución de resoluciones laborales.
- c) Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible respecto a la multa impuesta: El Artículo 380 del Código de Trabajo establece que, de incumplirse con la solicitud de autorización para la terminación de un contrato de trabajo, el juez de trabajo debe imponer la sanción establecida en el Artículo anterior, es decir el Artículo 379 del mismo cuerpo legal, el cual establece que se debe sancionar con una multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

A efecto de que sea ejecutada esta obligación, el juez debe determinar el monto de la multa a imponer y realizar el requerimiento de pago respectivo.

En caso de que el patrono no acate la resolución en el término de siete días, el juez de trabajo, de oficio, deberá incrementar en un cincuenta por ciento la multa y practicar nuevo requerimiento de pago.

En caso de que persista la desobediencia el juez queda facultado de certificarle ¹⁰ conducente al trabajador al orden penal para su procesamiento, sin que esto lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Ejecución del incidente de represalias

La resolución que emite el juez de trabajo y previsión social y que versa sobre un incidente de represalias planteado contendrá una o varias obligaciones ejecutables de distintas maneras, las cuales se detallan a continuación:

- a) Ejecución de obligaciones de hacer o de no hacer, según como se hubiese determinado en que consistió la represalia. Estas obligaciones podrían consisten en el cese de la represalia pero que no constituyan el establecimiento de una cantidad líquida y exigible. Esto quiere decir que el juez debe constatar con el ministro ejecutor que el patrono cumplió con el cese de la represalia y que los derechos del trabajador ya no están afectados.
- b) Ejecución de obligaciones de pagar cantidad líquida y exigible: El juez debe determinar a través de una liquidación aquellos montos que deben ser pagados al trabajador y que se derivan de la represalia por parte del patrono.



Además, la resolución del juez debe contener la imposición de una multa derivada del incumplimiento por parte del patrono de lo preceptuado en el Artículo 379 del Código de Trabajo, la cual equivale de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para actividades no agrícolas. Para la ejecución de la multa y el pago derivado de la represalia el juez de trabajo debe emitir el respectivo mandamiento de ejecución junto con requerimiento de pago, designando al ministro ejecutor, continuando con el procedimiento establecido en el capítulo quince del Código de Trabajo.

Si el patrono insiste con desobedecer la orden judicial el juez debe certificar lo conducente al orden penal por el posible delito de desobediencia.

Ejecución del incidente de terminación de contrato

La resolución que resuelve estos tipos de incidente autoriza al patrono a destituir a un trabajador, pese a estar emplazada la entidad por el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social. Al estar firma la resolución, basta con que se le notifique al patrono.

Un dato interesante respecto al incidente de terminación de contrato y según el Artículo 380 del Código de Trabajo, es que la resolución no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, en este sentido el trabajador posteriormente podría acudir a plantear el juicio ordinario respectivo.



CAPÍTULO IV

4. La baja ejecución de sentencias en el juicio ordinario laboral de pago de indemnización y prestaciones.

Es imperativo declarar la existencia de derechos laborales en una resolución judicial como lo es la sentencia u otra forma que le ponga fin al juicio ordinario como lo puede ser un convenio judicial o extrajudicial. La función judicial se completa hasta que la sentencia dictada sea efectivamente cumplida, es decir ejecutada. Solo de esta forma se puede cumplir con el mandato constitucional que establece que les corresponde a los tribunales de justicia juzgar y ejecutar lo juzgado.

En capítulos anteriores se trató ampliamente el tema de los mecanismos legales para la ejecución de sentencias laborales, incluidas las que se derivan de sentencia de indemnización y prestaciones.

A través de herramientas de investigación, como lo son la entrevista y datos estadísticos, en la presente investigación se pudo determinar la existencia de un procedimiento de ejecución de sentencias que no cumple con la restitución de derechos del trabajador, reconocidos previamente en una sentencia firme.

La tesis de la baja ejecución de sentencias se sustenta con los siguientes temas claves:

a) Incumplimiento de pago en la diligencia del requerimiento



- b) Prohibición de certificar lo conducente al orden penal por desobediencia
- c) El enfoque erróneo de la certificación de lo conducente al orden penal
- d) Estatus de los expedientes luego de los requerimientos de pago
- e) Deficiencia del sistema de gestión de tribunales

4.1 Incumplimiento de pago en la diligencia de requerimiento

Como parte del presente trabajo de investigación, se entrevistó a siete jueces de trabajo y previsión social, con competencia en el departamento de Guatemala, respecto a la diligencia de requerimiento de pago a través del mandamiento de ejecución respectivo y así determinar el porcentaje de cumplimiento por parte de los patronos a los trabajadores.

Ninguna respuesta supero el treinta por ciento de cumplimiento por parte de los patronos e incluso hubo dos juzgadores que manifestaron que en ninguno de sus casos el patrono paga en esta diligencia de requerimiento de pago.

La respuesta demuestra que, pese a que los jueces de trabajo y previsión social realizan una diligencia legal, fundamentada en el Artículo 426 del Código de Trabajo, el cual establece que el juez de oficio practicará la liquidación y el respectivo requerimiento de pago, esta diligencia no cumple con la función de ejecutora, implícita en el espíritu de la



norma citada. Lo que se deduce es la existencia de normas ejecutivas vigentes más no positivas.

4.2 Prohibición de certificar lo conducente al orden penal por desobediencia

Un factor determinante dentro del derecho procesal guatemalteco son las Sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, cuyos fallos pueden crear doctrina legal de las cuales el acatamiento es obligatorio. De hecho, esta causa fue manifestada por varios de los jueces los cuales indicaban que ya no pueden certificar lo conducente al orden penal a quienes no cumplan con sus órdenes judiciales, cuyo fundamento legal es la doctrina legal sustentada por la Corte de Constitucionalidad según sentencias de la Corte de Constitucionalidad 811-2014, 2155-2014 y 3349-2014.

El considerando I de la sentencia de Corte de Constitucionalidad 811-2014 de fecha diecisiete de marzo de dos mil quince preceptúa: “No es posible certificar lo conducente, en la fase ejecutiva laboral, contra la parte que resulto condenada en el proceso de conocimiento, por el incumplimiento voluntario de pago de las prestaciones a que fue condenado, debido a que se estarían creando dos procesos paralelos a partir de una misma omisión y violentando el debido proceso y la certeza jurídica”.

En resumen, se podría decir que no hay medidas que sancionen a los patronos por el incumplimiento a la orden judicial. Aunado a esto, el único medio de persuasión con que contaban los jueces de trabajo y previsión social era la certificación de lo conducente al orden penal por la posible comisión del delito de desobediencia, mecanismo de



persuasión que en la actualidad no tiene validez debido a las sentencias de la Corte de Constitucionalidad.

Dentro de otros inconvenientes plantearon la falta de bienes del patrono para embargar y la insolvencia del patrono.

4.2.1 Un enfoque erróneo de la certificación de lo conducente

La certificación de lo conducente al orden penal se constituía como un mecanismo que los jueces de trabajo y previsión social utilizaban luego del fallido requerimiento de pago, como se pudo demostrar en las encuestas realizadas a los honorables juzgadores.

Sin embargo, la certificación de lo conducente al orden penal no tiene como finalidad una condena que obligue al patrono a que pague las prestaciones a que fue obligado en sentencia laboral, situación legalmente razonable ya que si fuera esta la consecuencia jurídica sería una violación al principio de única persecución *-nom bis in idem-*.

La certificación de lo conducente al orden penal funcionaba como medio de presión para la parte patronal pues involucraba un ente de persecución penal como lo es el Ministerio Público, pero en ningún momento la consecuencia jurídica a través de una sentencia penal beneficiaría al trabajador pues en todo caso culminaría solamente con la imposición de una multa para empleadores del sector privado.



4.3 Estatus de los expedientes luego del requerimiento de pago

Saber las causas que hacen que el sistema legal de ejecuciones de sentencias laborales no es suficiente si no se analiza las acciones de los órganos jurisdiccionales luego de las diligencias de requerimiento fallidas. El aspecto que le da importancia a este momento posterior es el hecho de que el proceso ordinario laboral, junto con su ejecución, es de oficio y no a requerimiento de parte.

De las encuestas se encuentran dos posturas claramente opuestas. Algunos jueces de oficio requieren información de cuentas bancarias y a otras entidades respecto de bienes muebles e inmuebles. Sin embargo, algunos otros jueces esperan a que las medidas de coercitivas sean solicitadas por las partes procesales.

Un dato interesante es que uno de los entrevistados introduce un tipo de certificación de lo conducente que dista de ser penal, estando legalmente habilitado para hacerlo por salirse del ámbito de la competencia de la Corte de Constitucionalidad respecto a la certificación de lo conducente.

El juez certifica lo conducente al Ministerio de Trabajo, a efecto de que se analice la comisión de una falta laboral cuya consecuencia jurídica sería la imposición de una multa.



4.4 Deficiencia en el sistema de gestión de tribunales

Se le pregunto a los juzgadores respecto al sistema de gestión de tribunales, el cual es el sistema oficial para el registro de expedientes judiciales, respecto en que forma coadyuvaba en el registro y control de sentencias y las respectivas ejecuciones en cada proceso.

La respuesta fue unánime por parte de los juzgadores, el sistema no los ayuda al control de las sentencias y la ejecución de estas. Es importante que el sistema de justicia cuente con un sistema informático que permita medir la efectividad de determinadas diligencias como lo son los requerimientos de pago. Es a través del conjunto de información registrada que una entidad pública puede medir sus resultados y saber de qué forma mejorarlos.

4.5 Jueces de ejecución de sentencias laborales y otras propuestas para ejecutar las sentencias laborales

La encuesta a los jueces de trabajo abarco dos preguntas que tenían por objeto la determinación de soluciones que pudieran efectivizar la ejecución de sentencias laborales de pago de prestaciones. Se les cuestiono respecto a su opinión de la creación de jueces de ejecución en materia laboral y además que mencionaran otros mecanismos que consideraran podrían contribuir a fortalecer la ejecución de sentencias laborales de pago de prestaciones.



4.6 Jueces de ejecución laboral

Con fecha tres de agosto del año dos mil dieciocho, en la página del organismo judicial se publica la noticia del anteproyecto del código procesal laboral, el cual contempla la figura del juez de ejecución laboral.

Como parte del presente trabajo de investigación, se les cuestionó a los jueces de trabajo y previsión social al respecto de la creación de jueces de ejecución laboral, cuya propuesta se encuentra en el anteproyecto del código procesal laboral del Organismo Judicial. Al respecto, los jueces de entrevistados, en su mayoría apoyan la creación de jueces especializados en ejecución laboral, aunque concuerdan con el hecho de que son necesarias una serie de reformas en la Ley del Organismo Judicial como en el Código de Trabajo.

Reformas en la legislación guatemalteca, específicamente en el Artículo 425 del Código de Trabajo y el Artículo 156 de la Ley del Organismo Judicial harían factible la creación de juzgados especializados en ejecutar resoluciones judiciales en materia laboral, permitiendo que un juez distinto al que emitió la resolución final, pueda ejecutarla.

La especialidad de estos juzgados debe basarse en el manejo de todos los medios de coerción legales a su alcance, así como de un control detallado de cumplimiento e incumplimiento de órdenes judiciales y de los sectores empleadores que mayormente incumplen, incluyendo al propio Estado, a efecto de brindar información a la sociedad civil, como también a los distintos entes internacionales.



En la estadística solicitada al Centro de Información, Desarrollo y Estadística judicial, se refleja un total de cinco mil novecientos ochenta y nueve expedientes ingresados en el año dos mil dieciséis; en el año dos mil diecisiete un total de seis mil cuatrocientos noventa y seis expedientes y en el año dos mil dieciocho un total de siete mil ochocientos cuarenta y seis expedientes.

El promedio de casos que cada juzgado conoció, solo en el departamento de Guatemala, en el año dos mil dieciocho fue de quinientos veintitrés. Crear jueces de ejecución garantizarían que un juez especializado ejecute lo resuelto en la mayoría de los casos ingresados con sentencia condenatoria firme y que los jueces de conocimiento se limiten a dictar la sentencia respectiva, optimizando así su labor judicial.

4.7 Propuestas de jueces de trabajo para mejorar la ejecución de sentencias laborales

Una de las partes más importantes de la entrevista realizada a los Jueces de Trabajo y Previsión Social fue cuestionarlos respecto en qué forma considerarían que puede mejorar el procedimiento de ejecución de sentencias en juicios ordinarios de pago de prestaciones, a lo cual realizaron una serie de propuesta que ayudarían a la ejecución, dentro de las cuales mencionan:



4.7.1 Quitar privilegios fiscales a maquilas

En la página web del periódico Soy 502, del 25 de febrero del año dos mil dieciséis se lee la noticia “Aprueban otros diez años sin impuestos a maquilas”. En efecto, días anteriores se aprobaba en el congreso la Ley Emergente para la Conservación del Empleo, la cual en su contenido además de no contar con consecuencias jurídicas para quienes incumplan con el pago de prestaciones a los trabajadores, le da la calidad maquila las empresas de centrales de llamadas ampliando los beneficios fiscales a más patronos.

La idea central de esta propuesta es que se quiten privilegios fiscales a empleadores del sector de la maquila en el caso de que incumplan con la ejecución de pago de prestaciones derivadas de juicios ordinarios laborales

4.7.2 Sanciones administrativas a empresas de seguridad

Una de las propuestas de los jueces de trabajo y previsión social es sancionar administrativamente a las empresas de seguridad que incumplan una orden judicial de pago de prestaciones laborales. Era de esperarse una propuesta de tal naturaleza debido a que un buen número de demandas ingresadas al Organismo Judicial proviene del sector patronal constituido por empresas de seguridad.

Una de las formas de materializar esta propuesta sería incluir las sanciones respectivas en el Decreto 52-2010 del Congreso de la República de Guatemala, Ley que regula los Servicios de Seguridad Privada.



De hecho, la norma citada ya cuenta con normativa sancionadora de carácter laboral. El Artículo 59 de la norma citada establece como una infracción grave, en el inciso h: “El incumplimiento de las obligaciones patronales y la inobservancia de los derechos laborales legalmente establecidos en el país”. Esta infracción, tiene como consecuencia la imposición de una multa que no puede ser menor de diez ni mayor de veinte salarios mínimos. En este sentido correspondería, a través de una reforma del Congreso de la República de Guatemala al decreto 52-2010.

4.7.3 Exclusión de patronos como contratistas del Estado

Evitar que sean contratistas del Estado los patronos que tengan pendiente el cumplimiento de una orden judicial de pago de prestaciones laborales.

Esta propuesta de los jueces necesitaría de un control electrónico de patronos condenados por el pago de prestaciones laborales y cuyo cumplimiento esté aún pendiente, además de las reformas necesarias para que el Estado incluya como requisito el estar solvente de cualquier pago de orden judicial de índole laboral.

4.7.4 Creación del delito de incumplimiento de pago de prestaciones laborales

Esta propuesta hace una analogía respecto al delito de negación de prestación de alimentos, tipo penal regulado en el Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la Republica. La diferencia es que la acción penal punible sería la desobediencia del pago



de prestaciones laborales de quien hubiere sido condenado en juicio previo laboral, para
cual tendría que reformarse el Código Penal.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La ejecución de sentencias laborales en el departamento de Guatemala, derivadas del pago de prestaciones no supera el treinta por ciento, pese a que los jueces de trabajo realizan el respectivo mandamiento de ejecución y requerimiento de pago. Los medios de coerción con que cuentan los juzgados de trabajo están limitados muchas veces a la insolvencia de los patronos y en la mayoría de los casos a un vacío legal de medios de coerción que realmente obliguen al patrono a cumplir con la obligación establecida por el Juez de Trabajo y Previsión Social. Lo anterior expuesto lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos 425 al 427 respectivamente. No obstante las empresas incumplen y continúan sus giros comerciales en forma normal, incluso muchas de ellas son contratistas del Estado sin que el incumplimiento les genere responsabilidad alguna. La certificación de lo conducente como mecanismo de persuasión para que el patrono pague las prestaciones se ha vuelto necesaria para los juzgadores, pero que no procede por doctrina de la Corte de Constitucionalidad.

Estas circunstancias influyen en la baja ejecución de sentencias por pago de indemnización y prestaciones laborales, impidiendo la labor ejecutora de los jueces de trabajo y previsión social. Por lo anterior se recomienda al Organismo Judicial, dotar de jueces especializados, con un procedimiento donde incluya una estructura legal, que contenga mecanismos de coerción, para hacer efectivas las ejecuciones de las sentencias.





BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del derecho colectivo**. 1ª Ed. Guatemala: 2013.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Orión, 2005.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 15ª. ed. Argentina: Ed. Eliasta, 2001.
- CORTÉS ÁVILA, Arturo Adrián. **Antología del derecho laboral colectivo y derecho procesal**. México: 2015
- COUTURE, EDUARDO. **Fundamentos del derecho procesal civil**. 3ª ed. Argentina: 1958.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 4ª ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. 6ª. ed. Guatemala: 2006
- Ministerio de trabajo. **Plan de implementación de las recomendaciones del libro blanco**: 2007-2010.
- MONTERO AROCA, Juan. CHACON CORADO, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Volumen I. 3ª. Ed. Guatemala: ed. Magna Terra, 2001.
- ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. 1ª. Ed. Guatemala: 2005.
- RICHTER, Marcelo. **Código de trabajo comentado con sentencias constitucionales**. 1ª. ed. Guatemala: Editorial Fénix. 2015.

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330.
- Código Procesal Civil y Mercantil**. Decreto ley 107. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1963.



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