


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. Below the shield is a figure on horseback. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin motto "CAETERIS CORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR
SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL,
EN CASOS CONCRETOS; Y LA URGENTE
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR MEDIDAS
DE COERCIÓN PARA SU CUMPLIMIENTO**

CARLOS RAFAEL RIVERA OLIVA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008.

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

**IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL, EN
CASOS CONCRETOS; Y LA URGENTE NECESIDAD DE IMPLEMENTAR
MEDIDAS DE COERCIÓN PARA SU CUMPLIMIENTO**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
por

CARLOS RAFAEL RIVERA OLIVA

Previo a conferírsele el grado académico

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2008.



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

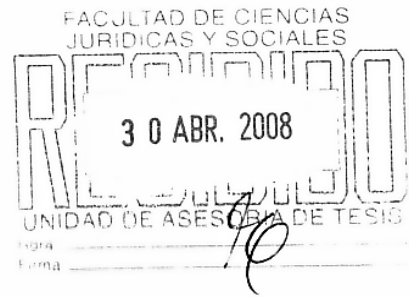
DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela Maria Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Guatemala, 30 de Abril de 2,008

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutin.
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.




Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento, de la Providencia de fecha veintinueve de Octubre de dos mil siete, he asistido con carácter de Asesora o Consejera de Tesis al Bachiller Carlos Rafael Rivera Oliva, en la elaboración del trabajo titulado:

IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL, EN CASOS CONCRETOS; Y LA URGENTE NECESIDAD DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE COERCIÓN PARA SU CUMPLIMIENTO

Al finalizarse la elaboración del mismo, atentamente le informo:

- a) Que dicho trabajo se realizó bajo mi inmediata asesoría, durante su elaboración le hice al autor recomendaciones y sugerencias con respecto a la Bibliografía que debió ser consultada en materia laboral.
- b) En la elaboración del indicado trabajo, el autor siguió las instrucciones y recomendaciones que le hice en cuanto a la presentación y desarrollo de la investigación, el cual consta de cuatro capítulos.
- d) Resulta procedente dar el dictamen favorable al Bachiller Carlos Rafael Rivera Oliva, porque si reúne los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público de Tesis, si se llevo acabo el contenido científico y técnico de tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizadas en la tesis.

Atentamente,


Licda. María Teresa Pérez Gómez de Aldana
Abogada y Notaria
Colegiada 1,561
6 Av. 7-56 zona 1 Escuintla.



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JULIO CÉSAR URIZAR LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS RAFAEL RIVERA OLIVA, Intitulado: "IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL, EN CASOS CONCRETOS, Y LA URGENTE NECESIDAD DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE COERCIÓN PARA SU CUMPLIMIENTO".

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh





Guatemala, 20 de Mayo de 2,008

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutin.
Coordinador de la Unidad de Asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.



Me dirijo respetuosamente a su persona, con el fin de manifestarle que revisé el trabajo de Tesis del Bachiller Carlos Rafael Rivera Oliva. Habiendo hecho las correcciones y recomendaciones que considero necesarias, del tema titulado:

IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL, EN CASOS CONCRETOS; Y LA URGENTE NECESIDAD DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE COERCIÓN PARA SU CUMPLIMIENTO

El trabajo presentado es meritorio, denota el interés e investigación personal del sustentante. Enfocado partiendo de un breve análisis del proceso laboral, antecedentes, características, fines, principios y ejecución de sentencias dentro del juicio ordinario labora, asimismo el sustentante propone un proyecto de ley para, implementar medidas de coerción en casos concretos, para su cumplimiento.

En consecuencia, considero que el trabajo del Bachiller Carlos Rafael Rivera Oliva, si reúne los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público de Tesis, si se llevo acabo el contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizadas en la tesis, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Atentamente,

Lic. Julio César Urizar López.
Abogado y Notario
Colegiada 3,670
8ª. Calle 5-71 "A" zona 1 Escuintla.
Tel: Oficina 78-89-48-19-

Julio César Urizar López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS RAFAEL RIVERA OLIVA, Titulado IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL, EN CASOS CONCRETOS; Y LA URGENTE NECESIDAD DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE COERCION PARA SU CUMPLIMIENTO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/ragm





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente eterna de sabiduría, por haberme concedido llegar a este momento culminante de mi formación.

A MIS PADRES:

Al abogado Neftalí Rivera Barrientos y Leonarda Oliva Carrera, por el apoyo incondicional que hasta el día de hoy me han brindado.

A MIS HIJAS:

Miriam Elizabeth Rivera Morales, Dkoskova Nairobi Abigail Rivera Orellana, Melanny Rossmery Rivera Morales y a mis recién nacidas hijas (gemelas), por su apoyo en todo momento; porque son toda mi ilusión.

A MIS HERMANOS:

Milton Gilberto Rivera Oliva, Juana Leonarda Rivera Oliva y Kevin Estuardo Rivera Oliva.

A MIS TÍOS:

Absalon Rivera Barrientos, Vicente Oliva Carrera, Reginaldo Oliva Carrera y Benjamín Oliva Carrera, Miguel Ángel Oliva Carrera.

A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:

María Teresa Pérez de Aldana, Julio César Urizar López, Luis Alfredo Pineda Loarca y Gustavo Bonilla.



A MIS AMISTADES ESPECIALES:

Haydeè Marina Navas Hernández, Manuel de Jesús Orellana Sagastume, Maria Morales Chaj, Francisca Morales Chaj.

A MIS AMIGOS:

María Teresa Zamora Trinidad, Vilma Noemí Valenzuela, Luís Fernando, Ludwin Alamilla, César Chávez, Silvia Liquez, Sabi Contreras, Elba Íris, Juan Manuel Aparicio, Gerardo Piche, Maria Estela Rodenas, Iris Meza, Efraín Negro Godinez, Abraham Chonay Rivera, Roy Soberanis Sanchez, César Fajardo, y a todos aquellos que por razones de espacio no puedo mencionar; gracias por su apoyo.

A:

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



ÍNDICE

	Pàg.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. El proceso del derecho de trabajo guatemalteco.	1
1.1. Antecedentes.	1
1.2. Nociones.	3
1.2.1. Terminología.	3
1.2.2. Derecho procesal del trabajo.	4
1.2.2.1. Concepto y definición.	5
1.2.2.2. Naturaleza jurídica.	6
1.2.2.3. Características ideológicas.	9
1.2.2.4. Principios que lo orientan.	12
1.3. Formas de finalizar el proceso del trabajo	17
1.3.1. Conciliación dentro del proceso de trabajo; extrajudicial.	18
1.3.2. Conciliación dentro del proceso de Trabajo; en audiencia	18
1.3.3. Sentencia como una forma de finalizar el proceso de Trabajo.	18
1.3.3.3. Sentencia como una forma de finalizar el proceso de Trabajo.	20
1.4. Recursos en el derecho procesal del trabajo.	20
1.4.1. Definición	20
1.4.2. Concepto.	21
1.4.3. Quienes puede impugnar.	25
1.4.4. Principal clasificación de los recursos	25
1.4.5. Recursos o medios de impugnación.	26
1.4.5.1. Revocatoria.	27
1.4.5.2. Nulidad.	27
1.4.5.3. Aclaración.	27



1.4.5.4. Ampliación.	27
1.4.5.5. Apelación.	28
1.4.5.6. Responsabilidad.	28
1.4.5.7. Rectificación.	28
1.4.5.8. Ocurso de hecho.	29
1.4.5.9. Amparo.	30

CAPÍTULO II

2. Ejecución en el proceso del derecho de trabajo.	33
2.1. Definición.	33
2.2. Naturaleza jurídica.	36
2.3. Marco legal en nuestra legislación.	38
2.4. Función jurisdiccional en la ejecución en el derecho de Trabajo.	41
2.5. Aspecto practico del proceso y ejecución en el ramo laboral.	43
2.5.1 Demanda.	44
2.5.2 Primera resolución.	53
2.5.3 Sentencia.	55
2.5.4 Liquidación.	61
2.5.5 Demanda de ejecución dentro del proceso.	62
2.5.6 Mandamiento de ejecución.	65
2.5.7 Notificación y requerimiento de pago.	66
2.5.8 Telegrama oficial.	67
2.5.9 Providencias cautelares.	68
2.6. Patrono.	72
2.6.1. Patrono individual privado.	72



2.6.2. Caso concreto, patrono colectivo privado.	73
2.6.3. Caso concreto, patronos sector publico.	81
2.6.4. Dificultades de orden legal que causan tardanza en la resolución final de conflictos de orden individual dentro de un proceso ordinario de trabajo. . . .	88

CAPÍTULO III

3. Objetividad de la ejecución en el Derecho del Trabajo, como solución del Problema.	95
3.1. Solución al problema.	97
3.2. Ante Proyecto de Iniciativa de Ley.	99
CONCLUSIONES.	107
RECOMENDACIONES.	109
BIBLIOGRAFÍA.	111

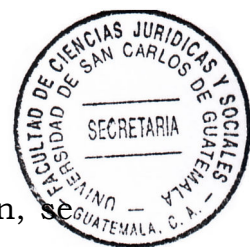


INTRODUCCIÓN

El presente trabajo que se realizó, donde deviene el problema sobre la imposibilidad de ejecutar sentencias en el ramo laboral, en casos concretos; y la urgente necesidad de implementar medidas de coerción para su cumplimiento; considerando que en el fondo, es una realidad que vive Guatemala, cuando deja a los trabajadores desprovistos del único haber que tienen en sus manos, como lo es la retribución de su fuerza de trabajo.

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

El sustentante practica una serie de observaciones, en relación al tema principal, esbozando algún ensayo, donde propone la posible solución al problema que aqueja, logrando con ello el sustento y refuerzo de la característica ideológica, la tutelaridad del derecho de trabajo, que en forma general es un deber del Estado. Proveer a los trabajadores, desde el punto de vista legal, aspecto que se constituye en una garantía constitucional individual para todos aquellos habitantes de la República de Guatemala, que de una u otra forma lo único que saben y pueden hacer es poner a disposición de la parte patronal su fuerza de trabajo, como una mercancía.



En razón a lo anterior, como producto de este tema de investigación, se encuentran análisis y conceptos varios, el proyecto de una iniciativa de ley, las conclusiones a que se arribó después del desarrollo del trabajo y las recomendaciones que se estima; se lograría de una buena manera contribuir en primer lugar, con la impartición de justicia; en segundo lugar, con el pago adecuado de un servicio prestado por los trabajadores que, dicho sea de paso, este derecho podría homologarse con el derecho de familia, en virtud de que el trabajador lucha exactamente por la cobertura de un núcleo familiar; y, en tercer lugar, contribuye al fortalecimiento del Estado del derecho en que vive Guatemala.

El Código de Trabajo, con relación a las características ideológicas del derecho del trabajo, en forma subsiguiente la Constitución Política de la República de Guatemala, en su sección octava que trata del trabajo consagra la tutelaridad de las leyes en relación al trabajador, proponiendo ambos cuerpos legales la forma en que el trabajador del sector privado u público quedaría protegido en relación al grande, denominado patrono; sin embargo, se ha tenido conocimiento que la tutelaridad que el legislador concibió ha resultado imperante en casos concretos en donde las trabajadores han quedado desamparados por la falta de legislación de carácter coercitiva, para el cumplimiento de la obligación de la parte patronal porque la legislación existente es inoperante al no dar los resultados deseados por el legislador, de esa suerte se hace necesario legislar en torno al problema que se ha producido al aplicar la ley de trabajo, en el sentido de que las sentencias dictadas por el órgano jurisdiccional competente no se puede ejecutar quedando desprotegidos los trabajadores, lo que en la vida práctica es contrario a las características ideológicas del derecho de trabajo y constitucional.

Este estudio se realizó por medio de: a) método científico y técnicas bibliográficas, en la recolección de información en libros de texto que se relaciona, así como la utilización de revistas de derecho de trabajo; b)



procedimiento metodológico, fue analítico y jurídico; c) técnicas e investigación de campo, entrevista a los jueces del ramo laboral, docentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Estado de Guatemala, atendiendo el postulado de la realización del bien común y la consolidación de un régimen verdaderamente democrático, por medio de su Organismo Legislativo deberá decretar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades de participación y desarrollo de todos los habitantes, creando instrumentos para propiciar el proceso laboral, las medidas de coerción para el cumplimiento de las sentencias, que eleve la calidad de vida de la población y promueva la participación. Presentar una visión panorámica de la urgente necesidad, de implementar medidas de coerción para hacer efectiva la sentencia, dictadas por los órganos jurisdiccionales del ramo laboral. Establecer en qué momento procesal podría ser aplicable la norma jurídica, que obligue al patrono a pagar prestaciones laborales bajo pena de ser procesado penalmente en caso de incumplimiento

El análisis lo llevo a cabo principalmente, desde el punto de vista jurídico y se apliqué una interpretación legal y/o doctrinaria acerca de la necesidad de implementar medida de coerción en el ramo laboral. En el capítulo primero se estudia el proceso del derecho de trabajo, partí en las nociones, concepto y definición, características ideológicas, principios, conciliación y recursos. En el capítulo segundo la ejecución en el proceso del trabajo, definición, naturaleza, función jurisdiccional en la ejecución en el derecho de trabajo, demanda, primera resolución sentencia, liquidación demanda de ejecución, mandamiento y requerimiento, patrono privado y público. En el capítulo tercero, la objetividad de la ejecución en el derecho de trabajo, como solución al problema y anteproyecto de iniciativa de ley. Para terminar con las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.



CAPÍTULO I

1. El proceso del derecho de trabajo guatemalteco

1.1. Antecedentes

La relación existente en un proceso del Derecho del Trabajo, está compuesta por dos elementos necesarios, que son: el Elemento Humano y el Material, de ésa razón, al iniciar este trabajo, resulta eminentemente objetivo, conocer estos elementos, para establecer plenamente la relación institucional que se pretende analizar.

- El elemento humano

Es importante considerar que el elemento humano, su creación, su perfección y su existencia, se debe al Dios Eterno todo Poderoso, tal lo encontramos en las Sagradas Escrituras, cuando dice: Hagamos al Hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza; (1), posteriormente, con el único propósito de fortalecer su creación, le confirió las facultades de señorear en los peces del mar, en las aves de los cielos, en las bestias, en toda la tierra, y en todo animal que se arrastra sobre la tierra, de la lectura de éste texto, se desprende el señorío de la creación, que es Imagen y semejanza de Dios. El relato continúa cuando dice nuevamente el Señor Dios Eterno y Todo Poderoso: No es bueno que el hombre esté solo; le haré ayuda idónea para él, y de la costilla que Jehová Dios tomo del hombre hizo a una mujer (2), y fue así como dió inicio la existencia del elemento humano, del Proceso de Trabajo, luego el primer hombre con su mujer llamados Adán y Eva, dieron inicio a la creación que conforma el elemento humano del hoy Proceso del Derecho de Trabajo.

1 Reina Valera, **Santa Biblia**, Génesis 2.26 Pág 25.

2 **Ibid.** Génesis 2.20 Pág 25.



- El elemento material

Cuando el primer hombre y mujer, ambas creación de las manos maravillosas de Dios Eterno, por desobediencia cometida a ordenanzas primeras que recibieron, los sacó Jehová del Huerto del Edén, para que labrase la tierra de que tomando (3), maldijo la Tierra Jehová y dijo: con dolor comerás de ella todos los días de tu vida (4), de ésta forma podemos observar la manera en que fue creado el elemento humano y el elemento material que forman la relación del proceso de trabajo, estimando que el primer trabajo que hizo el hombre después de haber sido echado de la presencia del Dios Eterno, fue labrar la tierra, donde el era señor, fue obligado a dedicarse al trabajo, y así poder conseguir lo necesario, par su subsistencia.

Con el breve análisis de la creación universal, es posible establecer que el proceso del derecho del trabajo, tuvo su aparición, con el nacimiento de la vida misma en el planeta tierra, tomando en consideración que el Creador de la humanidad diò vida a las condiciones y elementos que obligadamente se deben dar para la consumación del proceso de referencia. El nacimiento del proceso deviene de la relación entre hombres, lo que a continuación detallaré.

Resulta que cuando el hombre se viò desprotegido de la bondad de Dios con la sentencia pronunciada en su contra, cuando dijo: Con dolor comerás de la tierra, todos los días de tu vida, en ese momento, al hombre le nació la necesidad para poder comer, prodigar a sus descendientes la asistencia económica, fue entonces cuando en busca de alimento y provisión, dispuso comerciar lo único que tenia que es su fuerza de trabajo, y la pone a disposición de otro hombre, propietario de medios de producción, mediante un contrato de trabajo, se obliga a prestar un servicio por un pago o remuneración; en el momento de desacuerdo o desavenencia en el desarrollo del trabajo, se

3 **Ibid.** Gènesis 3.17. Pág 26.

4 **Ibid.** Gènesis 3.23. Pág.26.



hace necesaria la aplicación de normas sistemáticamente creadas para resolver la controversia, nacida con ocasión del trabajo, es acá donde se hace uso del Proceso del Trabajo.

1.2. Nociones

1.2.1. Terminología

El desarrollo de las etapas evolutivas del Derecho Procesal del Trabajo, ha causado controversia en la denominación o terminología de este ramo tan especial del derecho, algunos doctos o estudiosos que han tratado de determinarla, teniendo limitantes que les ha sido difícil darle la denominación adecuada. Para tal efecto algunos tratadistas, la dividen en tres corrientes, así:

- Primera corriente

Derecho Procesal Industrial:

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

- Derecho obrero

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



- Segunda corriente
- Derecho procesal social

En ésta etapa, se han tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser trabajador de una clase social y éste derecho es uno que protege a esta clase social.

- Tercera corriente
- Procedimiento laboral

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

1.2.2. Derecho procesal del trabajo

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

- Autonomía del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo, es un derecho autónomo por su estructura propia, sus principios, actos e instituciones determinados.



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

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

1.2.2.1. Concepto y definición

El concepto de derecho procesal del trabajo, es porque la idea abstracta y genérica, en si el titulo del tema. Para algunos laboristas como Nicola Jaeger, define el derecho procesal del trabajo, como el complejo sistemático de las normas disciplinas la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo.



Para el laboralista Mario López Larrave, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreras patronales, ínter obreras e ínter patronales.

Para el sustentante, derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas y principios procesales que rigen las reglas, su aplicación y control de la serie de etapas que integran toda la actividad jurídica forense, para la resolución de las controversias o conflictos de trabajo, de carácter individual o colectivo

1.2.2.2. Naturaleza jurídica

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

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

- Derecho público

Es el conjunto de normas que regula la integración y la actividad de los órganos del Estado y su relación, dicho de otra manera, es en éste tipo de derecho que con interés interviene el Estado.



- Derecho privado

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

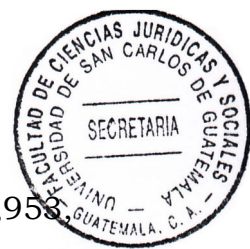
- Antecedentes históricos en Guatemala

En Guatemala, el derecho procesal del trabajo, es una de las disciplinas más jóvenes en la enciclopedia jurídica, pues se puede afirmar que nació hasta con la emisión del Código de Trabajo de 1,947, debido a que el decreto 669 emitido por la legislación del General e Ingeniero José Maria Orellana, fué letra muerta que no llegó a categoría de antecedentes serios en la materia que hoy nos ocupa.

- Seis aspectos que constituyen antecedentes históricos en Guatemala

d.1. La Constitución de la República del 11 de Marzo de 1,945 es la carta mas democrática que ha regido el país, dentro de otras conquistas, porque en el capitulo dedicado a las garantías sociales, sentó los principios rectores que habrían de informar posteriormente la legislación social y del trabajo.

d.2. El Código de Trabajo de 1,947, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, pese a sus deficiencias y extensas lagunas sobre todo en el aspecto legal, puede afirmarse que ha constituido la ley más seria e importante del país en materia de trabajo por su contenido normativo y doctrina homogénea que la informa.



d.3. Las reformas introducidas en el Código de Trabajo hasta 1,956, recogieron una serie de conquistas que vinieron a favorecer a la clase obrera y campesina de Guatemala.

d.4. La Constitución de la República de 1,956, el Decreto Presidencial 570 del 28 de Febrero del mismo año, configuran claras expresiones del movimiento contrarrevolucionaria instaurado en Guatemala desde el mes de Julio de 1,954 significa un manifiesto retroceso en materia laboral.

d.5. Las reformas del Código de trabajo contenidas en los Decretos 1,441 y 1,486 del Congreso de la Republica, no llegaron a constituir un nuevo Código de trabajo, como lo pretendió el Gobierno de aquel entonces pero si debe de reconocerse, que mejoraron las situaciones que venían conformando los trabajadores desde 1,954, aunque sin recuperar naturalmente, los niveles alcanzados durante la época de la Revolución de octubre de 1,944.

d.6. Luego la Constitución de la República de 1,965, que se encuentra en vigor desde 1,966 pese a que mantiene la inmutabilidad del orden social existente desde 1,944, en materia laboral, da margen para que pueda mejorarse considerablemente la situación de los trabajadores través de la legislación ordinaria, posibilidades potenciales que hasta la fecha no han querido o no se han atrevido a desarrollar los legisladores.

d.7. Finalmente, la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,985, en sus secciones octava y novena, consagra el derecho al trabajo, clasifica a los trabajadores, confiere algunas garantías a los trabajadores, pero al terminar sus consideraciones, deja en un total abandono ù olvido las relaciones entre los trabajadores y el patrón, desamparando totalmente el cumplimiento que al tenor de los alcances sociales que el legislador ha querido proteger a la clase más necesitada, desestimando que el derecho de trabajo es una rama del Derecho Público donde el Estado, se puede decir que es uno de



los principales interesados en el cumplimiento de las resoluciones judiciales, en relación a derechos de los trabajadores que la solicitan.

Sin embargo el artículo 1 de nuestra Carta Magna, preceptúa que el Estado de la República de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, oportunidad para el sustentante de someter a consideración de la casa de Estudios, el presente proyecto y estudio.

1.2.2.3. Características ideológicas

Para entrar a considerar sobre características que orientan al proceso laboral, estimo necesario hablar en relación a la ley que contiene el proceso, dicho de otra manera, donde se puede encuadrar el proceso laboral, de esa cuenta, puedo observar que existen dos aspectos importantes a dirimir, como son los términos; proceso y código.

- Proceso

Para definir proceso, se puede decir en un término popular, que proceso es sucesión de actos, que culmina en una resolución final.

El vocablo proceso, implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa; por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir de una acusación es improcedente o infundada. Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no solo es el concepto jurídico, sino son escenas teatrales llevadas ante los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de sainete de ciertos juicios de faltas, tales actos se inician con el planteamiento de una pretensión



y con la negativa, parcial al menos que traba la litis; y hasta con la posibilidad absoluta que la rebeldía inicial constituye (5).

- Código

El sustentante define la palabra código, como una colección de leyes recogidas en un solo cuerpo, en forma sistemática, para ser aplicadas a un solo fin.

Código: Varias acepciones; Del latín “codex” con múltiple significaciones; entre ellas, la principal de ambos juristas actuales. I- Colección sistemática de leyes. II- Por antonomasia, recibe el de Código de Justiniano, el hecho por su orden, y que contiene una colección completa y ordenada de constituciones imperiales romanas, leyes rescriptos, ordenanzas y otras disposiciones. III- La ley única, que con un plan, sistema y método, regula alguna rama del Derecho Positivo. IV- Cualquier recopilación de reglas, o preceptos sobre una materia, a un sin ser estrictamente jurídicas, como el Código de señales (6).

La aclaración de los términos proceso y código, obedece a que en los antecedentes de este trabajo de investigación que hoy nos ocupa, se habló de la evolución del proceso laboral, y se tocó especialmente etapas de evolución de la ley, que lógicamente, han recogido en su evolución, el proceso laboral cuya investigación se realiza.

El Código de trabajo guatemalteco, decreto Legislativo 1441, promulgado el día cinco de Mayo de mil novecientos sesenta y uno, por el General e Ingeniero Miguel Idígoras Fuentes, en su carácter de Presidente Constitucional de la Republica de Guatemala, contiene en forma conjunta la rama del derecho laboral o del trabajo, los aspectos sustantivo y adjetivo, y en la parte

5 Cabanellas, Guillermo, **Diccionario del Derecho Usual**, Pág. 151.

6 **Ibid.** Pág. 151.



considerativa tercera, establece seis características ideológicas que en forma general orientan tanto al proceso laboral propiamente dicho, como la parte sustantiva, y las define de la siguiente manera:

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

B) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la confrontación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

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

D) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad. Es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social a base de hechos concretos y tangibles.



E) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo; y

F) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la significación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que limita la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, y la fraternidad (7).

1.2.2.4. Principios que lo orientan

Previamente a referirme a los principios que orientan al proceso laboral, estimo necesario, considerar brevemente, la forma que se clasifica el derecho de trabajo.

En Guatemala, el derecho procesal de trabajo, se clasifica de dos maneras, que son: a- El derecho procesal individual de trabajo y b- El derecho procesal colectivo del trabajo, y a sus ves, cada una de las ramas del derecho procesal del trabajo, se subdivide así.

- Derecho individual del trabajo:

A.1. Derecho de cognición o de conocimiento (Juicio Ordinario).

A.2. Derecho de ejecución.

7 **Código de Trabajo.** Decreto Legislativo 144.



A.3. Procedimiento en materia Social.

A.4. Procedimiento en materia de faltas.

- Derecho colectivo del trabajo

B.1. Procedimiento de conciliación o conflicto económico.

B.2. Procedimiento de huelga.

B.3. Procedimiento de arbitraje.

- Principios que lo orientan

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

Los principios del derecho procesal del trabajo, los constituyen el conjunto de las primeras nociones de la Ciencia del derecho procesal del trabajo, son de vital esencia para su aplicación en el nacimiento, estructuración, desarrollo y resolución del proceso.

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



equidad, costumbre, o uso local en armonía con dichos principios, y leyes de Derecho Común. (8).

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

- Principio dispositivo

Éste es el principio, que se puede decir es el mas importante, porque trata directamente con la acción existente en el sujeto activo de la relación procesal, y lo constituye el mecanismo de acción de poner en actividad procesal al órgano jurisdiccional o forense, iniciado con la interposición de la demanda hasta la conclusión del proceso mediante una sentencia, o la forma que se adopte.

- Principio de iniciativa procesal:

Aparentemente, es el mismo principio explicado anteriormente, pero al analizar detenidamente, encontramos que no, porque se trata de la facultad que tienen los sujetos procesales, de dar inicio a un proceso, ante el órgano jurisdiccional competente.

- Principio de concentración

Este principio consiste en que todo proceso de tipo laboral, debe de desarrollarse en el mínimo de diligencias para su fenecimiento, y tiene por objeto evitar el retardo de la actividad procesal, porque busca la cohesión de todo acto que conlleva al fallo judicial.



- Principio de Inmediación Procesal

Éste principio tiene relevancia, porque el juzgador tiene íntima y estrecha relación con el proceso y sus diligencias, dicho de otra manera el Juez, es la persona que resuelve en todas las audiencias, donde participan en forma personal, las partes, constituyéndose en una garantía.

- Principio de oralidad

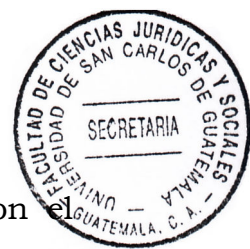
En el proceso de trabajo toda actividad relacionada a sus actos debe de ser oral. El artículo 133 del Código de Trabajo establece si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta, ajustándose a las exigencias del artículo anterior, luego de la demanda oral, todos los demás actos en el proceso laboral son orales. No obstante los demás artículos, determinan que algunos actos deben hacerse por escrito, pero las características esenciales del Proceso Laboral en Guatemala, es la oralidad.

- Principio de publicidad

Éste principio dispone que como regla general, que todo acto debe ser de conocimiento de las partes procesales. Otro aspecto de publicidad, es que las partes deben de estar presentes en todos los actos del proceso. Otro aspecto que conlleva la publicidad del proceso laboral, es el contenido en el artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial, cuando establece que los actos y diligencias de los Tribunales, son públicos.

- Principio de economía procesal

Por la desigualdad económica entre las partes, en los procedimientos de trabajo, el principio de economía procesal determina que en el de trabajo, el



desarrollo del mismo se debe sustanciar en forma rápida, sencilla y con mínimo de costos económicos. Tal lo establece el artículo 11 del Código de Trabajo, que contiene todo lo conexo a la exoneración de impuestos y timbres en todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones ante autoridad judicial y administrativa. El artículo 321 del mismo cuerpo de leyes citado, establece como normativo de economía procesal, que en materia procesal laboral, pueden asesorar los dirigentes sindicales y estudiantes de Derecho de las Universidades que operan en el país, que tengan aprobados los cursos de Derecho de Trabajo, y que la cuantía en los casos o asuntos a asesorar no excedan del equivalente de diez salarios mínimos mensuales del sector económico, servicio que será gratuito.

- Principio de preclusión

Éste principio establece que todas las fases o etapas procesales, se realizan o desarrollan de manera consecutiva y acorde con la regulación legal, y queda limitado el retroceso a etapas procesales anteriores, por haberse precluido la fase.

- Principio de igualdad

Las partes tienen igualdad de acción en el proceso Laboral, iguales oportunidades de defensa conforme a la ley, salvo la tutelaridad de parte del Estado hacia el Trabajador.

- Principio de sencillez

En materia procesal del trabajo, el principio de sencillez se aplica con fundamento en lo regulado en el quinto considerando del Código de Trabajo que establece que para la eficacia y rapidez en la tramitación de los diferentes juicios de trabajo, el Código establece un conjunto de normas procesales claras,



sencillas y desprovistas de mayor formalismo. Lo que concluye en el proceso en materia laboral, que debe ser, sencillo, eficaz y rápido y sin mayor formalismo.

- Principio de legalidad y probidad

Éste principio consiste en que la partes están obligado a cumplir con fidelidad y honor las actuaciones en el proceso de trabajo. El artículo 16 del Organismo Judicial, preceptúa que todo derecho que le asiste a una persona deberá ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Éste principio es aplicable en la apreciación de la prueba, es el principio que existe al juzgador la apreciación de las prueba con reflexión a los principios de justicia social. El articuelo 371 del Código de Trabajo compulsa que los documentos públicos auténticos, confesión judicial y hechos que compruebe personalmente el juez, se deben valorar de conformidad con la regla del Código procesal civil y mercantil, regla que se refiere a la Sana Critica.

- Principio de adquisición procesal

La parte actora, produce prueba dentro del proceso, para resolver lo relativo a sus intereses, sin embargo, eventualmente dicha prueba puede ser favorable a la otra parte, al entrar a la valoración que le dé el juez.

1.3. Formas de finalizar el proceso del trabajo

El proceso laboral en Guatemala, es eminentemente conciliatorio, siendo esa una de las formas de resolver o finalizar el proceso, sin embargo, podemos hacer constar algunas de las formas, para dar final al proceso como las siguientes.



1.3.1. Conciliación dentro del proceso de trabajo; extrajudicial

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

1.3.2. Conciliación dentro del proceso de trabajo; en audiencia

Esta es otra de las formas de finalizar el proceso laboral, por la vía de la conciliación, el artículo 141 y 343 del Código de Trabajo, recoge ésta forma de conciliación, dentro del juicio, cuando preceptúa que; Contestada la demanda y la reconversión, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiendo las formulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, la conciliación podrá ser total, o parcial, cuando sea parcial, el proceso no termina, y solo seguirá y continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en lo acordado. En ésta forma de conciliación, interviene juez, porque se convierte en conciliador, se hará constar en el acta respectiva, el juez dictará la resolución correspondiente aprobando el arreglo y finalizara de ésta manera el proceso.

1.3.3. Sentencia como una forma de finalizar el proceso laboral:

- Sentencia

El sustentante, define sentencia como una de las formas de dar fin a un proceso, y constituye una verdad formal.



- Sentencia

Dos definiciones; 1) es el acto en el cual concluido el juicio el juez resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando: condenando o absolviendo. 2) Es aquella que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario. (9)

- Sentencia

La sentencia es la cúspide de un procedimiento que se inició con la demanda, que desarrolló la actividad procesal y probatoria que termina en el momento que el juzgador expresa en forma escrita la resolución del problema o conflicto. (10)

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

Nuestro ordenamiento del trabajo, como ya se dijo en Guatemala, ésta encaminado en un solo cuerpo legal, Decreto Legislativo un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), establece en el artículo 363, que las sentencias ponen fin al proceso, de la misma manera lo establece que los autos que pongan fin al proceso, en este segundo caso los autos se dictan por el órgano jurisdiccional, cuando se celebra una de las dos formas de terminar el proceso mediante la conciliación, para una mejor referencia a la Sentencia, el artículo 364 del

9 Cabanellas. Guillermo, **Diccionario del derecho usual**, Pág. 1022.

10 Chumil. Portillo Luís Francisco, **Manual practico de derecho procesal de trabajo**, Pág. 54



Código de Trabajo, contiene específicamente las características de una sentencia dictada conforme a derecho cuando dice: Las Sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ella las declaraciones que procedan y sean congruentes con demanda, condenado o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan siendo objeto de debate.

1.4. Recursos en el derecho procesal del trabajo

1.4.1. Definición

El actor define como Recurso, desde el punto de vista procesal, a la acción de inconformidad que plantea el sujeto procesal que se considera afectado por una resolución dictada.

Otra definición del actor, Recurso es la forma de recurrir ante autoridad competente superior, con el objeto de hacer planteamiento en relación a resolución que le perjudica en sus intereses, dictada dentro del proceso (11).

- Recurso

Por antonomasia en el proceso, es la reclamación que, concedida por a ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la solución de un juez o tribunal, para que ante el mismo o superior inmediato, con el fin de que reforme o revoque.

11 Cabanellas. Guillermo, **Diccionario del derecho usual**, Pág. 596.



Cuando nos referimos al tema Recursos en el derecho de trabajo, estamos hablando directamente de medios de impugnación en el derecho de trabajo de donde podemos establecer por lo menos, Conceptos, fundamento, quienes pueden recurrir, efectos, naturaleza jurídica de la sentencia sujeta a recurso, Etc. Etc.

1.4.2. Concepto

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

Los recursos tienen necesariamente que impugnar una resolución judicial que la parte agraviada estima vencida o injusta, por esa razón no debe de confundirse con otro medio de impugnación que también suele presentarse en el proceso. Se puede impugnar los actos de parte, por ejemplo cuando se hace valer excepciones. Otras veces se acude en incidentes y en algunos casos simplemente a través de una oposición. En todos estos casos se ataca un error de la parte, lo que se ve claramente en la interposición de excepciones. En otras ocasiones se trata de modificar una resolución judicial que solamente adquirió valor de cosa juzgada de forma, ya que llegó a ser firme al agotarse los recursos propiamente dichos, pero lo decidido en ésta resolución judicial, puede ser atacado en otro proceso mediante el ejercicio de una pretensión o acción impugnativa autónoma.

Confunde algunas veces cuando se trata de llegar al concepto de recursos referirse a “vicio” en la resolución o “injusticia” del fallo, porque una resolución puede ser impugnada aunque no contenga ningún vicio en si misma, si lesiona el interés jurídico de alguna de las partes, puede perfectamente impugnarse la resolución, no importando que el fondo del asunto se haya resuelto con



justicia. Esto ocurre porque, aún cuando la zona que comprende de los vicios de la resolución corresponde al concepto de la nulidad de los actos jurídicos; y el de la atacabilidad de las resoluciones por otros motivos, pertenece a la zona de la impugnabilidad por recurso; sin embargo, hay un sector intermedio en que ambas zonas coinciden, dando base a la impugnación de las resoluciones por la vía del recurso. (12)

Algunos autores como Davis Echandia, sugieren que se hable de vicios para referirse a la nulidad, y de errores cuando se trate de recursos. Se expresa de ésta manera: “En la noción de defectos de los actos procesales se comprenden los que causen revocación y los que producen nulidad. Pero a fin de entender mejor estas cuestiones es conveniente hablar de vicios de los actos del juez para indicar los motivos de nulidad o anulabilidad que la ley procesal consagra, y de errores del juez para referirse a los que apenas dan derecho a pedir la revocabilidad mediante recursos.

La rectificación del acto procesal es el resultado del recurso que prospera; la invalidación lo es su nulidad. (13)

Es cierto que las nociones de nulidad e impugnabilidad son conceptos teóricamente distintos, pero para los efectos de atacar una resolución por la vía del recurso, los fundamentos de impugnación pueden extraerse también de la zona común de motivos.

Estos aspectos hacen necesario que aludamos a los esfuerzos que han hecho los autores para llegar a determinar el concepto de los recursos. Guasp, en su comentario dice que a la primera conclusión a que arriba es sobre que la íntima esencia del recurso ésta constituida por una pretensión y que las interposición de un recurso constituye en definitiva, la formulación de una

12 Guasp. Jaime, **Comentario a la Ley de enjuiciamiento Civil**, Pág. 13.

13 Devis. Echandia, **Hernando, compendio de derecho procesal**. Pág. 453.



pretensión. (14) Sostiene que la materia que integra un recurso es la misma que la de una demanda, pero es preciso significarlo por su finalidad o tendencia. Esta finalidad o tendencia perseguida por el recurso, no es otra que la forma de una resolución judicial. El termino reforma que utiliza Guasp, le parece conveniente, por no encontrar en la terminología forense española un vocablo más adaptable. Esta reforma debe ser distinguida de la simple rectificación o corrección de una sentencia, como sucede en el llamado recurso de aclaración. (15)

Como resultado de éstas consideraciones define Guasp el recurso como una pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución judicial han sido dictadas. (16)

Ahora bien Guasp en su derecho procesal trata la materia considerando los recursos como verdaderos procesos de impugnación, que son especiales por razones jurídico-procesales y que responden a la idea de depuración de un resultado procesal anterior. Dice Guasp: La Impugnación del proceso no es la continuación (17) del proceso principal por otro medios, puesto que el proceso de impugnación tiene carácter de autónomo; es un proceso independiente con su régimen jurídico peculiar, es decir, con sus requisitos, procedimientos y efectos distintos de las de las correspondientes categorías del proceso a que se refiere, lo cual no quiere decir que aunque sea un proceso autónomo, no guarde conexión con el principal antes al contrario.

Otros autores al expresar el concepto de recurso, señalan que con su interposición lo que sucede es que se abre una nueva instancia o fase procesal, pero dentro de una relación procesal única. Gómez Orbaneja, hace ésta puntualización: El Recurso es el acto procesal de la parte que frente a una

14 Guasp. Jaime, **Comentário** Pág.1011.

15 **Ibid.** Pág.1012 y 1013.

16 **Ibid.** pàg. 1015

17 **Ibd.** Derecho procesal civil, Pág. 709 y 710.



resolución judicial impugnada y perjudicial (porque le otorga la tutela jurídica, o no se la otorga suficientemente) pide la actuación de la ley en su favor, es por lo tanto al igual que la demanda, un acto procesal que incorpora una pretensión. Pero lo que distingue al recurso de la demanda es que no inicia la relación jurídico-procesal, sino que se presenta en incidente en ella, abriendo una nueva instancia o fase. (18) también señala este autor que la palabra recurso no solo recoge la idea de la pretensión impugnativa, sino se utiliza también para designar el procedimiento establecido para conocer de ella, y por eso decimos “Recurso de Apelación” etc. etc. (19)

Algunos conceptos de la doctrina alemana, son manifestados de ésta manera: Goldschmidt nos dice que “ Recurso son los medios procesales concedidos a las partes, a los afectados inmediatamente por una resolución judicial que no es formalmente firme, ante un Tribunal superior (Efecto Deductivo), y que suspende los efectos de la cosa juzgada de la misma, (Efectos Suspensivos) (20), para Schonke, recurso es el medio de someter una resolución judicial, antes de que adquiriera el carácter de cosa juzgada, a un nuevo examen en una instancia superior, deteniendo así la formación de cosa juzgada (21). Esta suspensión de la entrada en la cosa juzgada (efecto suspensivo), y la adquisición de la competencia por un tribunal superior (efectos Devolutivos), es lo que caracteriza a los recursos.

La denominación más generalizada para el acto impugnativo de las resoluciones judiciales, es la de “Recurso” de conformidad con la expresión de todos los actores consultados.

1.4.3. Quienes pueden impugnar

18 Gómez Orbaneja. Emilio, **Derecho procesal civil Español**. Pág. 460.

19 **Ibid.** Pág.. 460.

20 Goldschmidt. Janes, **Derecho procesal civil**. Pág. 398 y 399.

21 Schonke. Alfonso **Derecho procesal civil**. Pág. 299.



Al abordar el tema, estamos tratando exactamente con la Institución legitimación, Lógicamente, solo pretende hacer valer un recurso, aquel sujeto de derecho que ha sufrido un daño, como la resolución dictada por el Tribunal, esa lesión es de interés jurídico, lo que puede sufrir tanto el demandante como el demandado, y por ello no importa la posición que ocupen los sujetos procesales en el proceso de impugnación. A ello obedece también que utilice el léxico muy especial para designar a la persona que impugne y a aquella a quien la resolución favorece, independientemente de las calidades de demandante y demandado. Así se dice recurrente y recurrido.

1.4.4. Principal clasificación de los recursos

Según Guasp, en atención a los sujetos que intervienen en el proceso, al tipo de resolución, que en el se dictan, a las causas de los recursos, a su extensión y a su fin (22). Según Guasp, en atención a los sujetos, pues no pueden desconocerse que el recurso es un acto de parte, se les puede dividir en principales e incidentales o adheridos, según que se trate de una primera impugnación o de la impugnación de un segundo recurrente que ataca o se adhiere al ataque iniciada con anterioridad o bien, si se atiende al órgano jurisdiccional ante quien se formula la petición de forma, ya sea que el recurso se interponga ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución impugnada: unificación del juez o tribunal a quo y del juez o tribunal ad quem.

Guasp, formula la reserva, que también es aplicable al sistema Guatemalteco, sobre que el hecho de que un mismo tribunal conozca de un recurso, por distinto órgano jurisdiccional cualquiera que sea la opinión que se tenga sobre el referido recurso.

22 Guasp. Jaime, **Comentario** pag. 1016 a 1018.



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

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

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

1.4.5. Recursos o medios de impugnación

Sin perjuicio de tratar por separado cada recurso en particular, tampoco quedaría completo este capítulo sino mencionará esquemáticamente, las clases y medios de impugnación que conoce el Código de Trabajo y procesal de Trabajo sin aludir a los que tienen características especiales, en su orden, relacionaré los siguientes:



1.4.5.1. Revocatoria

El recurso de revocatoria es el que se interpone contra las resoluciones o decretos que no sean definitivos, y en el mismo momento que se dicta dicha resolución, si la misma fue dictada y notificada, cuando hubiere sido dictada por el tribunal sin presencia de las partes, este recurso lo resuelve el tribunal de primera instancia, sin audiencia de la otra parte.

1.4.5.2. Nulidad

El recurso de nulidad si interpone cuando en los actos o procedimientos se infrinja la ley y no sea procedente el recurso de apelación, el recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso que por la oralidad del proceso, sea haya verificado mediante una audiencia o diligencia, y a partir de la notificación de los demás casos, al interponerse la conocerá el tribunal que haya dictado la resolución, órgano jurisdiccional que con audiencia de la o las otras partes resolverá. Las resoluciones que emanen de este recurso, es apelable.

1.4.5.3. Aclaración

El recurso de aclaración, se interpone contra de sentencia que contengan términos oscuros, ambiguos o contradictorios. El Juez recurrido, la conocerá inmediatamente, y con audiencia de las partes, resolverá, plazo de interposición, es de veinticuatro horas.

1.4.5.4. Ampliación

El recurso de ampliación, procede cuando en la sentencia se ha omitido resolución uno o varios de los puntos sometidos a juicio, se interpondrá en el



plazo de veinticuatro horas de notificado en fallo, lo conocerá el juez recurrido y con audiencia de la otra parte, lo resolverá.

1.4.5.5. Apelación

El recurso de aplicación se interpondrá contra la sentencia y autos que pongan fin al proceso. La apelación no procede contra sentencias cuya cuantía no exceda de cien quetzales, se plantea ante el juez recurrido, dentro del plazo de tres días de notificado el fallo, desde ese momento, la jurisdicción queda limitada al juez a otorgar o denegar el recurso planteado, este resolverá notificado a la otra parte, posteriormente elevaran los autos al Tribunal competente, para su prosecución, con este medio de impugnación, da inicio a la segunda instancia.

1.4.5.6. Responsabilidad

En Guatemala, el recurso de responsabilidad, no constituye un verdadero recurso, porque de conformidad con la legislación vigente aplicable al Derecho del Trabajo, solo se utiliza como un proceso en vía sumaria civil, y procede contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, en los casos de retraso de administración de justicia. No cumplir con el procedimiento determinado o establecido, por negligencia, ignorancia, o mala fe, cuando se cause daño a los litigantes, no razonar sus pronunciamientos o hacerlo deficientemente estando obligado, no cumplir con sus obligaciones administrativas, demostrar notoria mala conducta en sus relaciones publicas o privadas. En nuestro ordenamiento procesal del trabajo, no se estipula ante que órgano jurisdiccional se interpondrá.

1.4.5.7. Rectificación

El recurso de rectificación procede contra el auto que contenga error en la

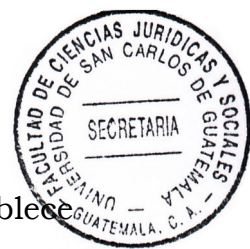


liquidación practicada, en el cálculo de las prestaciones laborales, dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresando la suma que se estime correcta, debe interponerse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

1.4.5.8. Ocurso de hecho

El ocurso de hecho, al iniciar la exposición de este tema tan importante dentro la actividad procesal del derecho de trabajo, me referí a los remedios procesales, al respecto, el Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, Edición del Milenio, preceptúa que remedio procesal, es recurso contra una resolución jurídica, en referencia a los anteriores he analizado detenidamente cada uno de los recursos como medios de impugnación contra resolución jurisdiccionalmente que son desfavorables a nuestros intereses, como litigante, pero llega el momento al tenor de la ley que una de las resoluciones ya analizada, es apelable y el Juzgador en el uso de las facultades que le confiere la ley, no otorga el recurso de apelación, atendiendo la supletoriedad que nuestro ordenamiento del Trabajo contenido en el artículo trescientos veintiséis, establece lo siguiente: en cuanto no contraríe el texto y los principios procesales que contiene éste código, se aplicara supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, y la ley Constitutiva del Organismo Judicial si hubiere omisión de procedimiento.

Al analizar detenidamente el espíritu del artículo transcrito, encuentro que es una de las garantías que ofrece el ordenamiento del Trabajo en Guatemala, al remitir al Código Procesal Civil y Mercantil prácticamente, en virtud de que referido cuerpo de leyes, si establece la forma de resolver la situación originada ante la negativa de un juez, de darle trámite por alguna razón a un recurso de



apelación planteado en forma legítima. El artículo seis ciento once, establece que cuando el juez inferior haya negado el recurso de apelación, procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada puede ocurrir de hecho ante superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso.

Aunque el recurso de hecho está íntimamente ligado a la apelación, estimo que más que un recurso, es un remedio procesal, porque de ésta manera se logra obtener se otorgue el recurso de apelación planteado, el recurso de hecho se interpone, ante el órgano jurisdiccional superior dentro del plazo de tres días de conocida la denegatoria del recurso de apelación.

Cabe decir que la supletoriedad en la aplicación del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la ley Constitutiva del Organismo Judicial, encuadra perfectamente con la característica Ideológico del Decreto del Trabajo, contenida en la parte, expositiva, en la literal; a). Cuando dice que el derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándole una protección; Jurídica preferente, asimismo con la característica esta establecida en la literal e) que dice textualmente: 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.

1.4.5.9. Amparo

El amparo constituye la aplicación del recurso de HABEAS CORPUS a todos los derechos, no solo a la libertad individual (23). En toda Guatemala, no

23 Cabanellas. Guillermo, **Diccionario del derecho usual, Pág 598 Argentina 14^a. Edición.**

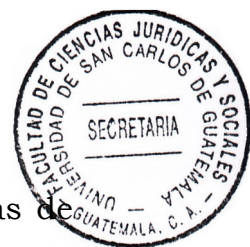


se puede decir que el Amparo, sea un recurso propio del Derecho de Trabajo, de considerarse que el objeto de la acción o recurso de amparo, es la protección del interés del los sujetos de derecho, en relación a los derechos consagrados en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, y las demás leyes y defensas. El Amparo, tiene por objeto desarrollar las garantías Constitucionales y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la Republica de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por el Gobierno de Guatemala, no hay ámbito que no sea susceptible de amparo. Consecuentemente, se puede aplicar en materia del derecho de trabajo.

Sin atención en entrar a un estudio Constitucional, sin embargo en el ferviente deseo dejar plasmado en este trabajo breve comentarios sobre el particular recurso de Amparo es importante plasmar que la ley, de Amparo en el Ordenamiento jurídico guatemalteco, se ubica con un grado jerárquico superior Constitucional.

De lo anterior se deriva la subordinación a la Constitución Política, ubicada con un grado supremo, pero también la superioridad sobre las leyes ordinarios del Congreso de la Republica, de grado superior legal, el grado supremo de la Constitución Política, establece a su favor a) la preeminencia, la que equivale a privilegio, exención y preferencia que se le reconoce a la constitución Política sobre las leyes en general d) la primacía, lo que es equivalente al primer lugar de la Constitución Política, en el conjunto de la leyes que integran el derecho interno guatemalteco, en ese sentido la Constitución Política prevalece sobre la ley de amparo, Exhibición Persona y de Constitucionalidad.

Tal lo dice el Artículo uno del decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, que contiene la Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad, que determina claramente el objeto de dicha ley, cuando



dice: La presente Ley tiene como objeto desarrollar las garantías y defensas de orden constitucional, y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes y los convenios Internacionales ratificados por Guatemala; su interpretación será siempre, en forma extensiva, a manera de procurar la adecuada protección de los derechos humanos, en el funcionamiento eficaz de las garantías y defensas del orden Constitucional, establece también que la Constitución Política de la República de Guatemala, prevalece sobre cualquier ley o tratado. No obstante, en materia de derechos humanos los tratados y convenciones y tratados aceptados y ratificados por Guatemala prevalecen sobre el derecho interno, no cabe duda que constituye una real garantía para los derechos de las personas en Guatemala.

Como una norma que en forma individual puedo decir que es suprema de la integración de la ley de Amparo, es la norma contenida en el artículo octavo cuando dice que el Amparo protege a las personas contra de las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido; y que no hay ámbito que no sea susceptible de Amparo, y procederá siempre; de este breve análisis afirmo que el amparo en Guatemala es un recurso aplicable al derecho procesal del trabajo.



CAPÍTULO II

2. Ejecución en el proceso del derecho de trabajo

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

El tema que nos ocupa es la ejecución en sentido estricto, en el Derecho del Trabajo, para ello como una condición *Sine Quanon* esencial se debe de contar con una sentencia, que ha sido pasada en autoridad de cosa juzgada o un convenio, ya sea celebrado judicial o extrajudicialmente, que traiga aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero liquida y exigible, por esa razón el jurista Luis Francisco Chumil Portillo, en su manual practico de derecho procesal del trabajo, presenta la siguiente;

2.1. Definición

Executio, es la potestad de dar cumplimiento a lo resuelto en sentencia o documento que tenga fuerza ejecutiva. (24).

El autor del Derecho Procesal Civil, Francesco Carnelutti, refiriéndose al Derecho Procesal Civil, que en Guatemala es supletorio al Derecho de trabajo, en su obra da sus nociones, y dice:

a) Cuando no se trata de pretensión discutida, sino de pretensión insatisfecha, para que se alcancen los fines del orden jurídico, es necesaria la efectuación del mandato, no la formación. El proceso es el conjunto de actos,

24 **Chumil Portillo. Luis Francisco**, Manual practico de derecho procesal de trabajo, Pág. 26.



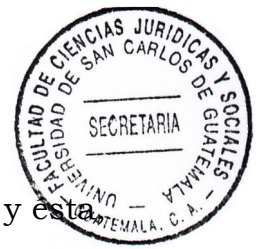
necesarios para la efectuación del demandado, se llama ejecución cuyo significado merece más atención.

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

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

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

d) Estas elementales consideraciones muestran desde ahora el contenido diverso y, así diríamos la materia diversa del proceso jurisdiccional y del ejecutivo. No sería temerario subrayar estas diferencias mediante la antítesis



entre la razón y la fuerza: en realidad aquella es instrumento del proceso y esta del proceso ejecutivo. De ese modo se comprende también la subordinación norma del segundo al primero: hasta que no se haya establecido la razón, no debe ser usada la fuerza. Pero se comprende, a la vez, la necesidad del proceso ejecutivo junto al jurisdiccional, para asegurar el orden jurídico, si la razón no sirve, habrá que usar la fuerza.

e) Del mismo modo, estas observaciones aclaran la relación que tenga la ejecución con el empleo de las llamadas medidas coercitivas. El lector y estudioso del derecho, ya que estas representan una clase de medidas jurídicas a las que corresponde una posición intermedia entre las medidas preventivas y las represivas. Participan de características de estas últimas, en que implican que se ha producido ya el incumplimiento pero a su vez coinciden con las medidas preventivas, en que proponen eliminar el incumplimiento del mismo. Se parecen en especial, a las medidas penales por lo que concierne a las estructura, ya que se imponen al obligado incumplidor una aflicción, que no coincide con el sacrificio del interés subordinado por el mandato violado, por ejemplo, en el arresto por pago de pensiones alimenticias, el mal infligido, consiste en la privación de libertad mientras que el sacrificio del obligado hubiere sido soportar la privación del dinero, por la libertad.

Pero difieren de ellas en cuanto a la función, puesto que el mal se inflige no solo porque se ha desobedecido el mandato, sino, además para que sea obedecido, por lo que la diferencia de la pena y a semejanza de la restitución, la medida coercitiva tiene la finalidad satisfaciente y no aflictiva. Además, las medidas coercitivas, lo mismo que de seguridad y las de índole penal, se dividen en corpóreas y patrimoniales; basta con que el lector piense, por un lado en arresto por otro el efecto sobre su patrimonio (25). La finalidad de la ejecución, consiste en conseguir el bien del obligado, que se hubiera obtenido

25 Canelutti. Francisco, **Instituciones de derecho procesal civil**. Pág. 32 y 33.



Mediante el cumplimiento, suponiendo, por ejemplo, que se trata de la venta de una res, se habla de la ejecución contra el vendedor; cuando el comprador quiere hacerse entregar, pese al incumplimiento de su contratante, la misma cosa que éste prometió.

2.2. Naturaleza Jurídica

Estimo que en lo relacionado a este aspecto, la discusión existente, se traslada en torno a la ejecución, existiendo polémica, que podrá resumirse en los siguientes términos:

- Criterio del acto jurídico autónomo

Es un acto jurídico autónomo, en virtud de que una sentencia o un auto dictado por funcionario judicial competente, da origen a un título ejecutivo, que puede ser ejecutado o no, puede ser ejecutado el título en juicio ejecutivo tal y como lo preceptúa el Decreto ley 107, en los artículos: doscientos noventa y cuatro: cuando dice procede la ejecución en vía de apremio cuando se pida en virtud de los siguientes títulos siempre que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible: aparecen siete títulos, entre ellos, la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Y artículo trescientos veintisiete cuando dice: procede el juicio ejecutivo cuando se promueve en virtud de algunos de los siguientes títulos: aparecen seis títulos, que fueron creados o autorizados en forma diferente que los títulos susceptibles de Ejecución en Vía de Apremio y como último aspecto de la autonomía del acto jurídico que crea el título ejecutivo en el ordenamiento procesal civil y mercantil, que es ley supletoria del derecho de trabajo, consagra la norma de integración en el artículo trescientos veintiocho que dice textualmente. Además de las disposiciones especiales previstas en este título y en el siguiente, se aplicaran las normas correspondientes a la vía de apremio, es autónomo



porque para que se de la ejecución, se tiene que proceder por medio de un juicio correspondiente, Separado.

- Criterio del acto jurídico o negocio jurídico complejo

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

- 1- PRIVADOS: porque en la creación del título intervienen particulares.
- 2- PÚBLICOS: porque en la creación del título interviene órganos estatales.
- 3- MIXTOS: porque en la creación del título se tiene la concurrencia de particulares y órganos del Estado.

- Criterio contractual

Afirmó que se trata de un contrato, en relación al nacimiento del título ejecutivo, porque se cuenta con el elemento básico que es el consentimiento, de dos personas que realizan un negocio jurídico, dando vida a un contrato, que en determinado momento y ante el incumplimiento de la parte obligada, este pacto se convierte en título ejecutivo, dando de esa manera la ejecución.

- Es una declaración Judicial

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

- 1- Es una declaración Judicial, porque mediante una sentencia o un auto, se dà el título ejecutivo que se deberá de proceder por un juicio, ante un Tribunal.



2- Es una declaración Judicial, porque mediante una resolución, se dà la ejecución, cuando el Juez Declara la vía de la tramitación de la ejecución, y como primera fase, el Juez califica el titulo que se somete a consideración y declara con lugar el tramite del juicio respectivo.

- Es un acto unilateral garantizado por la ley

El autor estima que es un acto unilateral garantizado por la ley, en virtud que la ejecución puramente dicha, gira en torno a la voluntad del ejecutante, sujeto de derecho al cual nuestro ordenamiento Legal, le garantiza el cumplimiento de la ley, en el sentido de obtener el pago de la prestación adeudada, porque no existe la carga de pagar garantía para que se de la ejecución, pudiendo decretarse dentro del juicio todas las providencias cautelares consagradas en la legislación aplicable, sin necesidad de que el actor pueda garantizar, como lo tiene que hacer en el juicio de conocimiento, donde está establecido que toda providencia cautelar, queda responsable el que la pide. Lo que sucede es que en la ejecución, hay un titulo preconstituido.

2.3. Marco legal en nuestra legislación

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

Sin embargo, el Código de Trabajo Guatemalteco, que en su cuerpo normativo encierra aspectos sustantivos y adjetivos, siempre tomando en cuenta la consabida supletoriedad del Decreto Ley ciento siete y como lo dice expresamente el articulo tres cientos veintiséis: En cuanto no contraríen el



texto y los principios procesales que contiene éste Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, la norma transcrita se está refiriendo al Código Procesal Civil y Mercantil, y la Ley del Organismo Judicial.

El marco legal, donde se encuentra regulada la ejecución, está en el título décimo quinto, capítulo único, en los artículos cuatrocientos veinticinco, al cuatrocientos veintiocho, donde se incluye a todos los títulos regulados dentro del derecho de trabajo, hasta la ejecución de laudos arbitrales. En los artículos relacionados, encontramos normas especiales, tales como la obligación de ejecutar sentencias ante el Juez de Primera Instancia que la dicto, asimismo se establece la obligación de ejecutar las sentencias dictadas por los Tribunales de arbitraje, deben ser ejecutadas por el Juzgado de la zona económica a que corresponden estos tribunales.

Dentro de los aspectos Generales relacionados a la ejecución en nuestro ordenamiento Procesal del Trabajo, está delimitada la cuerda a seguir, hasta llegar al momento culminante del secuestro de bienes y hasta se tipifica lo relativo al demandado que a sabiendas de que pesa sobre su persona la obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible, cambiare de propietario o de titular, cometerá el delito de alzamiento de bienes.

En cuanto a las normas que contienen la ejecución dentro del marco legal guatemalteco, es importante dejar constancia en éste trabajo, que el párrafo final del artículo cuatrocientos veintiséis del Código de Trabajo establece nuevamente que en relación a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos ochocientos sesenta y dos, ochocientos sesenta y tres, ochocientos sesenta y cuatro, ochocientos sesenta y cinco, ochocientos sesenta y nueve y ochocientos setenta del Código de enjuiciamiento civil y mercantil, en lo no previsto en tales preceptos se



aplicaran los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el Juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

Al analizar detenidamente el contenido de la parte final del artículo relacionado, encuentro que el Decreto Ley ciento siete, Código Procesal Civil y Mercantil, promulgado por el Coronel Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Estado de Guatemala, el día catorce de Septiembre de mil novecientos sesenta y tres, en su artículo número dos romanos de la disposiciones finales, en la sección Derogaciones, Deroga expresamente el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, cuando dice: artículo II.- Al entrar en vigor éste Código queda derogado el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, contenido en el Decreto Legislativo número 2009 y sus reformas, así como todas las demás leyes que se opongan. Conforme al espíritu de la norma contenida en el segmento del artículo transcrito, el Derecho de Trabajo se debe de aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, tomando en consideración que también el Artículo trescientos veintiséis del Código de Trabajo, así lo dispone, pero usualmente en los Tribunales de justicia guatemalteca, se aplica el Código de trabajo y supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil.

En atención al análisis anterior, la ejecución en el proceso de trabajo guatemalteco, se encuentra regulada en los artículos del cuatrocientos veinticinco, al cuatrocientos veintiocho, del código de trabajo, regulación que en ninguna de sus partes, nomina los títulos que se deben de calificar como títulos de ejecutivos, únicamente relaciona las sentencias dictadas en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, y los laudos arbitrales, indicado cual es el tribunal competente en su caso.

No obstante el análisis anterior, y volviendo a la supletoriedad expresa en el artículo trescientos veintiséis del Código de Trabajo, en cuanto no contraríen



el texto y los principios procesales que contiene éste Código se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de enjuiciamiento Civil y Mercantil, y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, en consecuencia es aplicable a la ejecución en el proceso de trabajo, lo relativo al juicio ejecutivo, el libro tercero, Código Procesal Civil y Mercantil, en los artículos del doscientos noventa y cuatro, al trescientos cuarenta y cuatro, entre los cuales se encuadra la Ejecución en Vía de Apremio, se enumeran los títulos mediante los cuales procede el juicio ejecutivo, las ejecuciones especiales, las cuales podemos mencionar así: Ejecución de Obligación de dar, Ejecución de Obligación de hacer, Ejecución de Obligación de escriturar, Ejecución por quebrantamiento de la Obligación de no hacer, Ejecución Provisional de sentencia, Ejecución Incumplimiento de Sentencia, Ejecución de Sentencia extranjeras, Ejecución Colectiva concurso de acreedores. De todas estas ejecuciones, el Código Procesal Civil y Mercantil, tiene estipulado el procedimiento a seguir, y es aplicable al Código de Trabajo.

2.4. Función jurisdiccional en la ejecución, en el derecho del trabajo

- Formas de ejecución en el derecho de trabajo

El derecho del trabajo en Guatemala, por las características ideológicas de que ésta revestido, podemos decir que es un derecho especial, porque hasta es una rama del derecho público, atendiendo todos los aspectos que finalmente también son filosóficos, porque trasladan el que hacer judicial a una de las obligaciones del juzgador, cuando analizamos el contenido del artículo cuatrocientos veintiséis del Código de Trabajo, preceptuando que la ejecución dentro del derecho de trabajo, da inicio con la liquidación, tomando en consideración que dentro del proceso, existe una sentencia firme que obliga al patrono a pagar cierta y determinada cantidad de prestaciones, a las que ha sido condenada. En este orden de ideas, el artículo citado, contiene normas que



inician diciendo para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de éste Código, el Juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada o de aceptada la obligación, practicara la liquidación, lo que escaso en la practica.

Cumplida la primera fase, el juez procede con el requerimiento de pago, cuando dice: si dentro de tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera de pago, el efecto librando mandamiento de ejecución respetivo y ordenando en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza. Si dentro de tercer día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacará al remate los bienes embargados, debiendo este tener verificativo en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero estas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere. De la forma explicada anteriormente, está estipulado lo relativo a la ejecución en nuestra codificación del Derecho al Trabajo guatemalteco.

- Ejecución en el derecho al trabajo, a petición de parte

No obstante la forma de ejecución anotada, que la ley marca procedimiento de oficio, en la práctica tribunalicia, se observa la ejecución solicitada a petición de parte, aunque el término parezca inadecuado, puedo decir que ésta es una forma sencilla para ejercer la ejecución, porque es suficiente que exista una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, o el titulo a ejecutar, luego se presenta el memorial cumpliendo con los requisitos de ley, para un primer memorial, si se trata de un titulo ejecutivo, que no sea ejecución de sentencia, luego se solicita que el juzgador califique el titulo en



que se funda la acción, se ofrece el título como prueba, el juez resolverá otorgando el trámite de ley, nombrando ministro ejecutor, para que proceda a requerir de pago, previo a ello notificará al obligado. Si en el momento del requerimiento de pago no hace efectiva la cantidad dineraria que se reclama en pago, el ministro ejecutor, trabará embargo sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir lo adeudado. En el presente caso, si se trata de embargo sobre cuentas corrientes que pudiera tener el ejecutado en cualquiera de los bancos del sistema, precederá a librar los oficios circulares correspondientes, nombrando depositario al Gerente de la Agencia, donde aparezcan cuentas por embargo, debe de tomarse en consideración las facultades conferidas por el juez en el mandamiento de ejecución.

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

Considero pertinente, insertar en éste trabajo, modelo de juicio tramitado en vía ordinaria laboral, donde se apreciaran las diferentes fases, hasta llegar a la ejecución y con el objeto de ilustrar el proceso que conlleva, incorporo a la investigación modelo de juicio tramitado ante un órgano jurisdiccional de Guatemala, con características reales, únicamente que para no aludir personas y/o empresas en particular referiré con datos supuestos.



2.5.1. DEMANDA (transcrita)

JUICIO ORDINARIO LABORAL (Nuevo)

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

KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, guatemalteco de sesenta y cuatro años de edad jornalero, soltero, vecino del Municipio, Escuintla, del Departamento de Escuintla, actuó bajo la dirección asesoria y Procuración del Abogado **CARLOS RAFAEL MINERA CERVANTES**, cuya oficina profesional se ubica en la sexta avenida siete guión sesenta, de la zona uno, de la Ciudad de Escuintla, lugar que señalo para recibir notificaciones, respetuòso comparezco **INICIANDO JUICIO ORDINARIO LABORAL**, en contra del señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, en su calidad de propietario de medio de transponte **VELOCES SUPERSÓNICOS**, y puede ser notificado en sus oficinas, que se ubican en la Quinta avenida cinco guión treinta y siete, de la zona uno, Ciudad de Escuintla por ignorar la dirección de su residencia, mi demanda la baso en los siguientes;

H E C H O S

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

Mediante contrato verbal de trabajo, el día uno de Enero de mil novecientos setenta y dos, di inicio a mi relación laboral con el ahora demandado desempeñándome como ayudante de camioneta, en virtud de que el señor González Gómez, es propietario del medio de transporte Veloces Supersónicos que cubre servicio extraurbano de pasajeros entre Puerto Iztapa, Puerto San José, Escuintla y la Ciudad Capital y vicerversa, todo los días sin descanso, durante todo el año, devengando un salario desde el inicio de mi relación laboral, hasta los últimos seis meses, consistente en ochocientos quetzales mensuales, el horario de trabajo fue indeterminado por la naturaleza del mismo.



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

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

3°. DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO:

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

A- REAJUSTE SALARIAL:

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

B- INDEMNIZACIÓN:

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

C- AGUINALDO:

Mientras duró mi relación laboral del uno de Enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de Noviembre de dos mil seis, no se me pagó el aguinaldo de ley, reclamo se me pague.



D- VACACIONES:

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

E- BONIFICACIÓN INCENTIVO DE LEY:

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

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

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

Todo lo anteriormente expuesto, puedo demostrarlo con los siguientes;

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

1°. CONFESIÓN JUDICIAL:

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

2°. DOCUMENTAL:

2.1 Documentos que la parte actora acompaña al proceso:

En copia simple que acompañó, cheques de pago de salarios de los últimos, seis meses de trabajo, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, y Octubre, mediante los cuales acredito el salario que se me pago en los últimos seis meses.

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



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

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

3°. PRESUNCIONES:

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

P E T I C I Ò N

A- DE TRÁMITE:

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

2°. Tómesese notar que actuó bajo la dirección, asesoría y procuración del Abogado **CARLOS RAFAEL MINERA CERVANTES.**

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

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

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

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

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

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



B- DE FONDO:

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

1°. CON LUGAR, la demandada planteada por mi en Vía Ordinaria Laboral, contra el señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ.**

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

I- REAJUSTE SALARIAL:

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

II- INDEMNIZACIÓN:

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

III- AGUINALDO:

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

IV- VACACIONES:

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

V- BONIFICACIÓN INCENTIVO DE LEY:

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



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

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

VII- DAÑOS Y PERJUICIOS:

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

VII- COSTAS JUDICIALES:

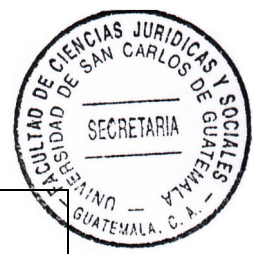
Si la parte demandada no demuestra en juicio la causa justa de mi despido, que se le condene a pagarme, **COSTAS JUDICIALES.**

Acompaño de éste memorial, cuatro copias y seis cheques en copia simple.

Escuintla diciembre 13 de 2,006.

Y como el presentado, ignora poder firmar dejó la impresión digital pulgar derecha y a su ruego lo hace el Abogado Director y Procurador y

EN SU AUXILIO:



Juan Antonio González Gómez Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012345

Lugar y Fecha _____

Páguese A _____ Q. _____

Quetzales _____

Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.1967577



Juan Antonio González Gómez Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012348

Lugar y Fecha _____

Páguese A _____ Q. _____

Quetzales _____

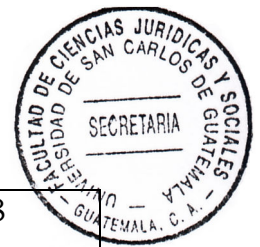
Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.1967590



Juan Antonio González Gómez Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012362

Lugar y Fecha _____

Páguese A _____ Q. _____

Quetzales _____

Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.19675600



Juan Antonio González Gómez Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012380

Lugar y Fecha _____

Páguese A _____ Q. _____

Quetzales _____

Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.19675614



Juan Antonio González Gómez

Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012401

Lugar y Fecha _____

Páguese A _____ Q. _____

Quetzales _____

Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.19675660



Juan Antonio González Gómez

Cuenta No. 023-216421-8

Serie A-1Cheque No.0012420

Lugar y Fecha _____

PágueseA _____ Q. _____

Quetzales _____

Banco de Escuintla S.A.

Guatemala C.A.

Ref. _____

Firma Autorizada

“3”_01140232164218”.0.19675680



2.5.2. PRIMERA RESOLUCIÓN (transcrita)

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

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

I. Con el memorial identificado con el número de registro: diez mil, se da inicio a la tramitación del presente juicio ordinario y se admite para su tramite la demanda Ordinaria Laboral que promueve el señor **KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA**, en contra del señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ;** **II.** Por ofrecidos los medios de prueba propuestos en el apartado correspondiente; **III.** Se toma nota del lugar señalado para notificar a la parte demandada; **IV.** Para la comparecencia de las partes a Juicio Oral Laboral, se señala la audiencia del día **OCHO DE MARZO DE DOS MIL SIETE** a las **ONCE HORAS CON TREINTA MINUTOS**, en este juzgado, a la que ambas partes deberán comparecer con sus medios de prueba a efecto de rendirlos en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el trámite del proceso en rebeldía de la que no comparezca en tiempo, sin mas citarle ni oírle, procediéndose a dictar sentencia; **V.** Se conmina a la parte demandada para que en la audiencia señalada exhiba los documentos identificados en el apartado de prueba de la demanda, bajo apercibimiento de que en caso de desobediencia, se le impondrá una multa de entre cincuenta a quinientos quetzales, sin perjuicio de presumirse ciertos los hechos aducidos por la parte oferente de la prueba; **VI.** Se previene a la parte demanda indicar lugar dentro del perímetro urbano de esta ciudad para recibir notificaciones, de lo contrario se le harán por los estrados del tribunal; **VII.** Desdó intervención a la Inspección General de Trabajo de esta Ciudad; **VIII.** Lo demás solicitado, resuélvase en el momento procesal oportuno; **IX.** Notifíquese. Artículos 321, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358 y 359 del Código de Trabajo; 48, 49 y 114 de la Ley del Organismo Judicial; 18-2002 de la Corte Suprema de justicia.-----



Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



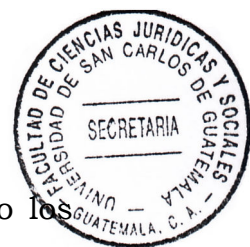
2.5.3. SENTENCIA (transcrita)

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

2do.-----
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA, DOCE DE MARZO DE DOS MIL SIETE.-----

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

I. DE LA DEMANDA: El demandado presentó a este Juzgado su demanda el trece Diciembre de dos mil seis, demandando en juicio ordinario sus prestaciones laborales al señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, con base en los siguientes hechos **I. DE LA RELACIÓN LABORAL Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO:** mediante contrato escrito de trabajo, el día uno de enero de mil novecientos setenta y dos, diò inicio a su relación laboral, con el ahora demandado desempeñándose como ayudante de camioneta, en virtud de que el señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, es propietario de varios buses que cubren ruta de servicio extra urbano, entre el municipio del Puerto de San José del Departamento de Escuintla y la Ciudad de Guatemala y viceversa, todos los días, sin descanso durante todo el año de trabajo, devengando un salario desde el inicio de la relación laboral, consistente en ochocientos quetzales mensuales y hasta los últimos seis meses de trabajo. El horario de trabajo, es indeterminado, por la naturaleza del trabajo, servicio de pasajeros. **II. DE LA COMPETENCIA PARA CONOCER DE ESTE ASUNTO:** Como se trata de un trabajo desempeñado entre el Municipio del Puerto de San José del

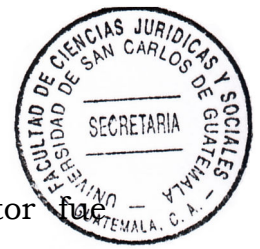


Departamento de Escuintla y la Ciudad de Guatemala, al hacer recorrido los buses extraurbanos donde se desempeñaba, estima que es competente para conocer de esta reclamación, el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Escuintla, siendo su residencia en la primera avenida “B” uno guión veintiuno de la zona cuatro, de esta Ciudad de Escuintla. **III. DEL DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO:** El dieciocho de noviembre del año dos mil seis, indudablemente por razón de su edad, el señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, le manifestó que estaba despedido de su trabajo, luego le solicito le cancelará sus prestaciones laborales a que tiene derecho por todo el tiempo trabajado, pero solo le dijo que le pagaría la calidad de quinientos quetzales mensuales por un año, fue lo que o acepto en virtud de no ser eso lo que le corresponde. Es importante dejar constancia que durante la relación de trabajo, nunca se le pago aguinaldo, vacaciones y ningún tipo de bonificaciones, es por ello que ahora reclama el pago de las siguientes prestaciones: **Indemnización, Aguinaldo, Vacaciones, Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Publico y Bonificación Incentivo** correspondiente al periodo comprendido del uno de Enero de mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre del año dos mil seis, **Reajuste Salarial, Daños y Perjuicios y Constas Judiciales.** Ofreciendo medios de prueba en su demanda y pidió para sentencia lo que consideró del caso.----- **II. DEL TRAMITE DE LA DEMANDA:** Este Juzgado al darle tramite a la demanda señalo audiencia para el ocho de Marzo de dos mil siete, a las once horas con treinta minutos, bajo los apercibimientos y prevenciones legales.-----

III. DE LA AUDIENCIA SEÑALADA: 1. DE LA RATIFICACIÓN, AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA: En esta fase el demandante rectifico en todo su contenido la demandada.-----

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

3. DE LOS HECHOS SUJETOS A PRUEBA: a) La existencia de la relación



laboral entre la parte actora y la parte demandada; b) Que el actor despedido en forma directa e injustificada por su ex empleador, sin que le pagaran sus prestaciones laborales; y c) El derecho que reclama el actor en cuanto al pago de sus prestaciones laborales y la obligación del demandado de cancelarlas.-----

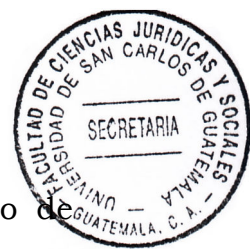
4. DE LA PRUEBA APORTADA AL PROCESO: Por **LA PARTE ACTORA:** los siguientes: **4.1** En copia simple seis cheques por la cantidad de ochocientos quetzales, de los últimos seis meses de trabajados.

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

PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS: que de los hechos probados se desprendan.-----

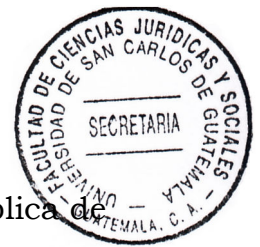
POR LA PARTE DEMANDA: Al no haber comparecido a la audiencia de juicio oral laboral, no se recibió medió de prueba alguno.-----

CONSIDERANDO: De conformidad con la ley, si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la que no comparezca en tiempo, sin mas citarle ni oírle. 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 dictara sentencia dentro de cuarenta y ocho horas. En el presente caso, el señor **KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA**, demandó al señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, habiendo expuesto en su demanda lo ya indicado en el apartado respectivo. A la audiencia señalada a efecto de celebrarse el juicio oral laboral entre las partes, el demandado no compareció a pesar de haber sido citado y



notificado de conformidad con la ley, por lo que acuerdo con el Código de Trabajo precedente es que se declare, sin mas citarle ni oírle, teniendo por ciertos los extremos indicados por el actor en su demanda, así mismo de imponérsele la multa de cien quetzales por no haber presentado los documentos a los que fue conminado. Además, ese mismo hecho de la incomparecería de la parte demandada, trajo como consecuencia que al no oponerse a las pretensiones del actor, ni presentar prueba con respecto a las estipuladas de trabajo que contradijeren lo afirmado por el actor en su demanda, el Juzgador presume ciertos las estipulaciones de trabajo afirmadas, por el actor en su demanda. Se debe agregar, que el demandado no probó la justa causa en que se fundo el despido y tampoco probó que haya pagado al actor sus prestaciones laborales. En consecuencia, no queda mas al Juzgado que declarar **CON LUGAR LA DEMANDA** de mérito debiendo condenar al demandado a pagar al actor las siguientes prestaciones: **Indemnización** correspondiente al período comprendido del uno de Enero del años mil novecientos setenta y dos al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis, **Aguinaldo**, correspondiente al período comprendido del veintitrés de Noviembre del año mil novecientos setenta y ocho, al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis; **Vacaciones**, correspondiente al período del diecisiete de Noviembre del años do mil uno al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis; **Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Publico**, correspondiente al período comprendido del dos de Julio del año mil novecientos noventa y dos al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis; **Bonificación**, correspondiente al período comprendido del veintiuno de Diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis; **Reajuste Salarial, Daños y Perjuicios y Costas Judiciales**; las prestaciones laborales a que fue condenada la parte demanda las deberá hacer efectivas dentro del tercer día de encontrarse firme la liquidación correspondiente.-----

LEYES APLICABLES: Artículos 1, 2, 3, 4, 30, 77, 79, 80, 82, 90, 102, 126, 127, 130, 137, 321, 326, 327, 328, 332, 335, 336, 337, 338, 339, 345, 346, 353, 354, 358, 360, 361, 364, del Código de Trabajo; Decretos; 76-78; 42-92;



78-89 y sus reformas, 13-2001; 18-2001, todos del Congreso de la Republica de Guatemala; 141, 142, 143, 147, 153, 185, 186, 187, de la Ley del Organismo Judicial; 177, 178, 186, 194, 195, del Código Procesal Civil y Mercantil.-----

POR TANTO; Este Juzgado con fundamento en lo considerado y leyes citadas al resolver **DECLARA I) REBELDE** al demandado; II) **CON LUGAR LA DEMANDA ORDINARIO LABORAL**, promovida por el señor **KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA**, en contra de; **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**. III) En consecuencia, se condena a la parte demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones laborales; **Indemnización** correspondiente al período comprendido del uno de enero del año mil novecientos setenta y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis, **aguinaldo**, correspondiente al período comprendido del veintitrés de noviembre del año mil novecientos setenta y ocho, al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; **vacaciones**, correspondiente al período del diecisiete de noviembre del años do mil uno al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; **Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Publico**, correspondiente al período comprendido del dos de julio del año mil novecientos noventa y dos al dieciocho de noviembre de año dos mil seis; **Bonificación**, correspondiente al período comprendido del veintiuno de Diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, al dieciocho de Noviembre de año dos mil seis; **Reajuste Salarial, Daños y Perjuicios y Costas Judiciales;** IV) La parte demandada deberá hacer efectiva las prestaciones laborales a que fue condenada dentro del tercer día de encontrarse firme la liquidación respectiva; V) Se hace efectivo el apercibimiento contenido en la resolución de fecha catorce de Enero del año dos mil seis, que diò trámite a la demanda, imponiéndole al demandado la **MULTA** de **CIEN QUETZALES (Q.100.00)**, en virtud de no haber presentado los documentos requeridos, pago que deberá efectuar dentro del tercer día de este firme el presente fallo y deberá ingresar ala tesorería del Organismo Judicial, bajo apercibimiento que en caso contrario se le certificará lo conducente al Ministerio Público para lo que haya lugar, sin perjuicio del pago de la referida multa. VI) Notifiquese.-----



Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



2.5.4. LIQUIDACIÓN (transcrita)

ORDINARIO LABORAL No. 600/2,006/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA, DIECINUEVE DE MARZO DE DOS MIL SIETE.....

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

I.	Indemnización: - - - - -	Q.	35,047.22
II	Aguinaldo: - - - - -	Q.	27,986.11
III	Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público - - - - -	Q.	8,377.78
IV	Vacaciones: - - - - -	Q.	2,500.00
V	Bonificación incentivo: - - - - -	Q.	50,704.71
VI	Reajuste salarial: - - - - -	Q.	5,991.60
VII	Daños y Perjuicios: - - - - -	Q.	7,500.00
--	TOTAL: - - - - -	Q.	138,107.42

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

Lic Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



2.5.5. DEMANDA DE EJECUCIÓN DENTRO EL PROCESO (transcrita)

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

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

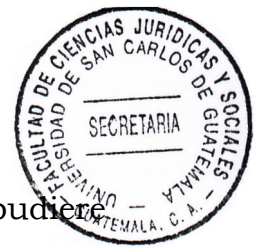
KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA, de datos personales y calidad conocidos en el proceso arriba identificado, respetuoso comparezco **INICIANDO EJECUCIÓN DENTRO DEL JUICIO ARRIBA IDENTIFICADO**, en contra del señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, en su calidad de propietario de medio de transporte **VELOCES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

H E C H O S

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

2°. Resulta Señor Juez que la parte obligada ya fue notificada y requerida de pago, y trascurrió el plazo legal y no pagó.

En virtud de lo anterior, vengo a solicitar se califique el título en que me fundo y si considerase suficiente, líbrese mandamiento de ejecución, nombrando Ministro Ejecutor para que requiera al señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, por la cantidad de **CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42)**, si en el momento del requerimiento no hace efectiva la cantidad dineraria relacionada, **DECRÉTESE EMBARGO**, sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir el



monto de lo adeudado, especialmente sobre cuentas corrientes, que pueden tener en cualquier banco del sistema, nombrando depositario al Gerente de la Institución Bancaria donde aparezcan depósitos, oficiando como corresponde.

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

Todo lo anteriormente expuesto, puedo demostrarlo con los siguientes;

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

1°. DOCUMENTAL:

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

1°. PRESUNCIONES:

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

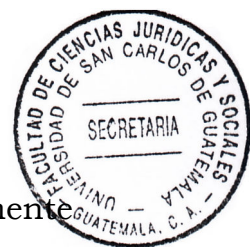
P E T I C I Ò N

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

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

3°. Que se tenga asimismo por ofrecidos los medios de prueba debidamente individualizados.

4°. Califíquese el título en que me fundo, y si considerarse suficientes librese mandamiento de ejecución, nombrando Ministró Ejecutor, para que previa notificación, requiera de pago al obligado, en su calidad de propietario de medio de transporte **VELOCES SUPERSÓNICOS**, y puede ser notificado en sus oficinas, que se ubican en la Quinta avenida cinco guión treinta y siete, de la zona uno, Ciudad de Escuintla por ignorar la dirección de su residencia, por la cantidad de **CIENTO TREINTA Y OCHO MIL CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q. 138,107.42)**, que debe en concepto de prestaciones laborales. Si en el momento del requerimiento no hace efectiva la cantidad de dinero de la ejecución, **TRÁBESE EMBARGO** sobre bienes



suficientes, que alcancen a cubrir el monto de lo adeudado, especialmente sobre cuentas corrientes que pudiera tener en cualquiera de los bancos del sistema, oficiando como corresponde, o librando telegrama circular por medio de la Súper Intendencia de Bancos, ordenando al Gerente de cada Institución Bancaria donde aparezcan depositarios, hasta por la cantidad de la Ejecución, nombrando depositario intimándole informe al Tribunal de Procedencia, sobre el embargo decretado.

Acompaño de éste memorial, cuatro copia.

Escuintla 10 de Abril de 2,007.

Y como el presentado, ignora poder firmar dejó la impresión digital pulgar derecha y a su ruego lo hace el Abogado Director y Procurador y

EN SU AUXILIO:



2.5.6. MANDAMIENTO DE EJECUCIÓN (transcrita)

**ORDINARIO LABORAL No. 600/2,007/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA, ONCE DE ABRIL DE DOS MIL SIETE.- - - - -**

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

Lic. Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ

Br. Julio César Pérez Peralta.

SECRETARIO



2.5.7. NOTIFICACIÓN Y REQUERIMIENTO DE PAGO (transcrita)

CEDULA DE NOTIFICACIÓN:

**JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 600/2,007/OFICIAL Y NOTIFICADOR 2do.
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE
ESCUINTLA.**

PRIMERO:

En la ciudad de Escuintla el día veinticinco de Abril de dos mil siete, siendo **las diez horas con treinta Minutos**, **LUÍS ALFREDO LOARCA PINEDA**, en mi calidad de Ministro Ejecutor, me constituyo en las oficinas que se ubican en la quinta avenida cinco guión treinta y siete de la zona uno de esta Ciudad, con el objeto de dar cumplimiento al mandamiento de fecha once de Abril de dos mil siete, por lo que procedo en la forma siguiente: Notifico las resoluciones de fecha once de Abril de dos mil siete, al demandado **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ**, por medio de cedula de notificación que contiene las copias de ley, que consta de dos folios más la presente, que entrego a el **personalmente** Quien de enterado (a) Y **si** Firmó **DOY FE**.

SEGUNDO:

Asimismo procedo a requerir de pago al señor **JUAN ANTONIO GONZÁLEZ GÓMEZ EN FORMA PERSONAL**, por la cantidad de **CIENTO TREINTA Y OCHO MIL, CIENTO SIETE QUETZALES CON CUARENTA Y DOS CENTAVOS (Q.138, 107.42)**, por concepto de prestaciones laborales que adeuda al señor **KEVIN ESTUARDO RIVERA OLIVA**, en concepto de prestaciones laborales, como parte actora y en este proceso, **no** hace efectivo el monto de la deuda, se le apercibe que se trabaará embargo sobre bienes suficientes. **TERCERO:** Se da por terminada la presente diligencia en el mismo lugar y fecha de su inicio, **DOY FE:**



2.5.8. TELEGRAMA OFICIAL CIRCULAR A BANCOS DEL SISTEMA (transcrita)

Escuintla 26 de Abril de 2007.

A:

Bancos del Sistema

Bancario Guatemala.

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

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

Lic. Juan Eduardo Sic Valiente.

JUEZ



2.5.9. Providencias cautelares

Para llegar al fondo de nuestro estudio, es necesario analizar brevemente, lo relativo a las providencias cautelares, al considerar que ya contamos en nuestro haber la información completa y preliminar del proceso, iniciando con la demanda, la sentencia, la liquidación y ejecución. Por la razón anterior, en forma suscita tocaré las Providencias Cautelares, para poder contar con un punto de apoyo, al analizar los casos concretos de ejecución, como punto medular de ésta investigación.

Nuestro ordenamiento procesal civil y mercantil; cuando se refiere al particular, estipula que las providencias cautelares, son circunstancias alternativas a todos los procesos. La explicación que merece esta definición, es porque en Guatemala, las Providencias Cautelares, son aplicables a todos los tipos de proceso que se tramiten.

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

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



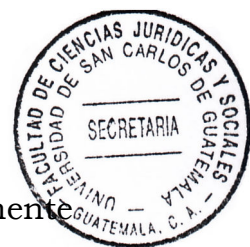
Las medidas provisionales cautelares mencionadas se distinguen por su naturaleza y condiciones de aquellas, también provisionales, que le es permitido al juez vista la especial certidumbre del derecho o la naturaleza especial (26).

En atención al concepto del tratadista Chiovenda, las providencias cautelares, o Medidas provisionales cautelares, se pueden clasificar en dos formas, así:

1. Con intervención de la Voluntad; son todas aquellas providencias provisionales cautelares, donde no interviene el juez, como una resolución, sino que consiste en acuerdo de dos personas, y en la forma contractual, como el caso típico de la hipoteca, la prenda, acá solo se puede contar con la autonomía de la voluntad.

2. Con la intervención del Juez; acá contamos con el procedimiento de cautela de parte de un tercero, como lo es el juez, ciertamente es por haber exigido la intervención del juez, pero que estando concedidos únicamente en el supuesto de la efectiva existencia del derecho, son en realidad, accesorios del derecho mismo, obligaciones accesorias del obligado que puede hacerse valer también mediante un acción judicial, pero que no son acciones provisionales, sino que definitivas, el poder jurídico de obtener una de éstas resoluciones es una forma por si misma de acción aseguradora, y es una acción que no puede considerarse como accesorio del derecho garantizado, porque existe como poder actual. Una medida provisional responde a la necesidad efectiva y actual de alejar el temor de un daño jurídico; si este daño es por no realidad y jurídico, resulta de la declaración definitiva, basándose en esto, la resolución de cautela puede ser revocada. Constando precisamente en ello la acción provisional. La

26). Chiovenda. Guiseppe, **Curso de derecho procesal civil**. Pág. 114.



condición para que se de la circunstancia de medida preventiva, es el inminente daño a un posible derecho.

- Providencia cautelares en la legislación guatemalteca, aplicaciones al proceso de ejecución;

En Guatemala, el solo hecho de pedir la aplicación, en una providencia precautoria, implica responsabilidad, tal lo expresa el artículo quinientos treinta y uno, del Decreto ley 107, cuando dice: De toda providencia precautoria, queda responsable el que la pide, pero estimo conveniente aclarar que éste texto, solo es aplicable en la relativo al juicio de conocimiento, y no de ejecución.

Considero entonces que no existe responsabilidad para el actor en el juicio de ejecución, importante es establecer que leyes son aplicables a la ejecución el derecho procesal del trabajo, y cuáles son las medidas o providencias que se puede dar al tenor de la ley.

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

- El arraigo

El arraigo, es una providencia cautelar, aplicable al derecho procesal del trabajo y se encuentra regulado en el artículo quinientos veintitrés, del Decreto Ley 107 Código Procesal Civil y Mercantil, cuyo objeto principal es asegurar que no se ausente el demandado o bien que no se oculte, pudiendo pedir que se le arraigue en el lugar en donde debe seguirse el proceso, o donde se le está procesando. La forma en que podrá el demandado librarse del arraigo, es que en Guatemala, constituya apoderado con facultades suficientes para responder



legal y económicamente, ante el proceso que se instruya en su contra. En el Código de Trabajo, no se encuentra regulado ésta providencia cautelar, pero es aplicable, por la Norma de integración contenida en el cuerpo de leyes citado.

- El embargo

El embargo, puede decretarse precautoriamente, sobre bienes suficientes que alcancen a cubrir el monto de lo adeudado, intereses y costas judiciales. El fin de ésta medida es llegar finalmente al remate y/o adjudicación de los bienes sujetos a remate. El Código de Trabajo, lo regula sin restricción alguna en el juicio de conocimiento, en el artículo trescientos treinta y dos, parte final cuando dice; Las medidas precautorias, podrán decretarse, bastando para el efecto la necesidad. En el artículo cuatrocientos veintiséis en la regulación de la ejecución, nuevamente lo establece, y en consideración de la norma de integración contenida en el Código de Trabajo, también es aplicable el artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil.

- E secuestro de bienes

La medida o providencia cautelar de secuestro de bienes, se ejecutara después del embargo, se tasan los bienes muebles, mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en deposito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse, en ambos casos de la misma. En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derecho o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos. El Código procesal civil y mercantil, lo regula en el artículo 528.



- Interventores

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

2.6. Patrono

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo. (27).

2.6.1. Patrono individual privado

La eficacia de ejecución de sentencia, ante un patrono individual de carácter privado, tal y como se habló de la demanda, la sentencia y la ejecución que ha venido tratando, después de dictar sentencia el Juez competente en materia de trabajo, el patrono queda obligado conforme a la liquidación que se haya practicado, en el caso inserto a este trabajo, aparece que el patrono propietario de medio de transporte, tiene la obligación concreta de pagar al trabajador Kevin Estuardo Rivera Oliva, la obligación de pagar la cantidad de ciento treinta y ocho mil ciento siete quetzales con cuarenta y dos centavos (Q.

27). Código de Trabajo, **Artículo 2** Pág. 9.



138,107.42), con el objeto de evadir el pago o cumplimiento de una obligación determinada por la sentencia conocida, el patrono, consabido de que en cualquier momento la ley impondrá la obligación de pagar, al crear la empresa, resulta que los bienes, los tiene a nombre de otra persona, o de un tercero, en el supuesto caso analizando, los bienes están a nombre de don Pedro Antonio González Gómez, hermano del propietario de la empresa, y los depósitos de cuentas corrientes, también están a nombre de don Pedro Antonio González Gómez, mientras que el titular de la empresa, que esta registrando en los órganos del Estado como tal, carece de bienes para poderlo ejecutar, con todas las providencias cautelares que la ley enmarca, con el objeto de obtener el cumplimiento de la obligación proveniente de una sentencia. Al llegar al momento de la ejecución, se requiere de pago al señor Juan Antonio González Gómez, por la cantidad ciento treinta y ocho mil ciento siete quetzales con cuarenta y dos centavos (Q. 138,107.42), y este lo único que hace es decir NO tengo dinero para pagar, y de esa manera se queda la sentencia dictada por un Juez con toda la majestad de la ley, sin poderse hacer efectiva, porque no existe una política adecuada de protección al trabajador, para que se pueda conseguir el objeto principal, como lo es el pago de las prestaciones laborales, a que tiene derecho.

2.6.2. Caso Concreto, patrono colectivo privado

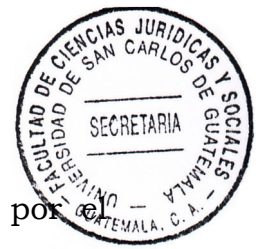
No solamente el Estado de Guatemala, ha implementado prácticas para la desnaturalización de la relación de trabajo. Su ejemplo ha sido seguido también por la iniciativa privada que ha desarrollado formas de contratación similares a las que abarca el renglón cero veintinueve a efecto de regarle al trabajador o a la trabajadora talo calidad y consecuentemente apartarlos del marco de aplicación del Derecho de Trabajo, con la única diferencia de que en el Estado estos tipos de contratación se desarrolla en torna a un renglón presupuestario, mientras que en la iniciativa privada éstos se limitan a la aplicación de contratos de naturaleza civil o mercantil que mantienen los



elementos característicos de la relación de trabajo como lo son la relación de dependencia, el trabajo supervisado y la sujeción de una hora de inicio de la jornada de trabajo, observando como elemento común la desprotección laboral del trabajador y la intención de evadir el pasivo laboral, crear condiciones de inestabilidad laboral e impedir la libre organización sindical y el ejercicio del derecho de negociación colectiva. Como rasgo particular debemos indicar que por la naturaleza del patrono, que en la iniciativa privada se encuentra dedicado a una actividad productiva, a diferencia del Estado cuya naturaleza no lo permite, uno de los objetivos que se agregan a esta desprotección laboral es el traslado del riesgo a los trabajadores y trabajadoras, que según nuestra legislación laboral debe ser asumido por el patrono. En este orden de ideas, la queja en contra del Estado de Guatemala, en este caso, no es por su participación activa en su implementación como sucede en el caso del renglón cero veintinueve, sino por su participación pasiva al permitir que las mismas se apliquen sin que las autoridades administrativas, judiciales y legislativas cumplan con aplicar las leyes que impidan esta desnaturalización haciendo prevalecer el derecho de Trabajo, ni con legislar formas mas efectivas de lograrlo, o a impedir que tales autoridades evadan su obligación con hacer tales normas positivas.

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

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



de servicios profesionales es básicamente el mismo que el empleado por el Estado en el renglón cero veintinueve y sus características son si mírales. Se utilizan principalmente en las industrias pertenecientes a la banca y en las empresas que se dedican a la prestación de servicios técnicos o servicios en general, a dicho contrato le son aplicables las normas del Código Civil y los litigios relacionados con el mismo se ventilan en la vía común, es decir ante los tribunales del ramo civil, al basarse en el principio civilista de la autonomía de la libertad (no aplicable a nuestro derecho de trabajo dada la irrenunciabilidad de que se dota a las garantías laborales) es aplicable la renuncia de los derechos que resultarían irrenunciables si la relación de trabajo se rigiera por la legislación natural a ésta, e incluso eximir al patrono de indemnizar al trabajador por la terminación prematura e injustificada del contrato, estableciendo por regla general responsabilidad civil por daños y perjuicios en contra del trabajador si se le imputa causa para la recesión del mismo, procesalmente, al no estar sujeto a la competencia privativa de trabajo, los derechos u obligaciones previnientes del mismo en caso de litigio resulta esencialmente onerosa, lo cual impide el equilibrio y la igualdad procesal entre el trabajador y el patrono. El contrato de obra es aplicado regularmente en algunas ramas de la industria. Cabe indicar éste es un contrato autónomo, regido por las normas del derecho común y en donde prevalece el principio de la autonomía de la voluntad, por lo que es posible, al igual que en el contrato de servicios profesionales, la renuncia de los derechos que resultaría irrenunciables si no fuese por la desnaturalización formal que se opera de la relación laboral. El salario es disfrazado igualmente que el contrato de servicios profesionales, como honorarios que son pagados hasta finalizar la obra; los trabajadores en nuestro país se refieren a este contrato como trabajo por trato. Es preciso indicar que nuestro derecho de trabajo no establece la existencia del contrato de obra como un contrato autónomo, mas bien regula el pago por obra pero únicamente como método para el cálculo de salario y no como un contrato en sí, ya que en nuestro derecho laboral, al menos en teoría se reconoce la estabilidad como elemento de la relación laboral. El contrato de obra como ya lo



indicamos su base legal esta contemplada en el Código Civil. Regularmente, se indica en el instrumento en que se formaliza la obra que debe realizarse estableciéndose un plazo para la entrega terminada, debiendo el trabajador laborar bajo la supervisión del patrono en las instalaciones de la empresa de que se trate y con la materia prima que le de el patrono. En caso de que el trabajador no la termine en el plazo convenido, no tendrá derecho a pago alguno y por el contrario debe indemnizar al patrono por el incumplimiento del plazo para concluir la obra. Los litigios surgidos de la aplicación de estos contratos también se ventilan en la vía Civil, y por lo mismo el proceso resulta esencialmente oneroso, lo cual profundiza las diferencias económicas que no permiten acudir en condiciones mas o menos de igualdad al trabajador y al patrono como lo presupone el proceso laboral en donde el trabajador puede comparecer sin auxilio profesional, y la desigualdad se compensa con la tutela y como principio laboral reconoce nuestra Constitución. El contrato de comodato opera como una especie de hibrido entre la figura del comodato regulada en el Código Civil y la regulada en el Código de Comercio. Por lo general es utilizado para desnaturalizar la relación laboral en aquellas empresas que se dedican a la venta o distribución de bienes y tiene dos modalidades: una en la que el patrono proporciona vehículo y otra en la que el patrono no proporciona vehículo y debe el trabajador utilizar el suyo. En cualquiera de las dos formas, el trabajador debe inscribirse como comerciante a efectos de contar con sus propias facturas, debe ingresar a sus laborales en una hora determinada debe realizar sus ventas en las rutas preestablecidas por la empresa de que se trate, distribuir única y exclusivamente los productos de ésta, colocar la publicidad de dichos productos y en los casos en que las empresas lo acostumbran convencer a los clientes de prestar las fachadas de sus inmuebles para publicitar alguna marca para su empresa. Básicamente tiene a sustituir aquellos trabajadores cuyo método de cálculo de salario se realizaba mediante comisiones por venta el objeto de aplicarlos, además de impedir la libre organización sindical y la posibilidad de que los trabajadores ejerciten su derecho a la negociación colectiva, es evadir el pago del salario



mínimo, trasladar el riesgo al trabajador y evitar el pasivo laboral. La forma de pago de salario, al cual no se le da tal denominación, se realiza a través de comisiones, por las cuales el trabajador o trabajadora debe emitir factura luego de la liquidación semanal, quincenal o mensual que se realiza. Cabe citar que a los clientes les emite la factura de la empresa cuyos productos distribuye. En el caso de productos dañados, expirados o con defectos de fabricación el trabajador debe cubrir el precio de las reposiciones que realice ya que de no hacerlo, podrá perder al cliente sin que la empresa de que se trate asuma tal costo. En los casos en que se trabaja como los clientes a consignación o al crédito, si el cliente no cumple con pagar en el plazo estipulado, la cobranza corresponde al trabajador ya que la empresa retiene automáticamente las comisiones necesarias para cubrir el saldo impago. Cuando la empresa proporciona el vehículo, puede que ésta cubra los costos de reparación y combustible, pero en la mayoría de los casos, el trabajador debe asumirlo y en los casos en que el trabajador trabaje con su propio vehículo la empresa no reconoce los gastos de combustible ni de reparación de la depreciación del vehículo. Además debo señalar que, contrario a lo que sucede en el Estado con el renglón cero veintinueve, en la iniciativa privada por la deducción de costos que se busca a través de la aplicación de estas modalidades de contratación en muchos casos no se paga ni siquiera el salario mínimo vigente a los trabajadores y trabajadoras que así se les contrata.

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

Estas formas de contratación implican en el ámbito de las condiciones de estos trabajadores, la negación de todas y cada uno de los derechos que se regulan como garantías mínimas e irrenunciables en la legislación vigente, en acuerdos internacionales de trabajo. En cuanto a la jornada de trabajo, estos trabajadores se encuentran sujetos a una hora de entrada, pero no a una hora de salida por lo que se incurre en una modalidad de trabajo forzoso cuando se



les hace laborar en jornadas extraordinarias y no se les renumera ésta como tal; incluso se les obliga indirectamente a laborar por encima de los límites máximos establecidos para la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo; su trabajo se realiza bajo la dependencia, dirección y supervisión del patrono; el salario es disfrazado bajo la figura como de los honorarios, y puede con facilidad ser retenido por el patrono, sea en concepto de multa o en pago de supuestas deudas, el mismo se encuentra directamente gravado por impuestos del Impuesto del Valor Agregado IVA e Impuesto Sobre la Renta ISR. Contrario a lo que sucede con el salario, no se encuentra protección contra embargos y no se establece un salario mínimo de conformidad con lo estipulado por los Convenios Internacionales en esta materia y la legislación nacional vigente. No se encuentran protegidos contra despido injustificados ni mediante indemnización ni mediante de reinstalación en el puesto de trabajo; el trabajo para el que se contratan tampoco se encuentra necesariamente limitado a las capacidades físicas del trabajador. Se encuentran excluidos de los beneficios de la seguridad social tanto en lo que se refiere a la protección de accidentes de trabajo, enfermedades, invalidez, vejez, o sobre vivencia; la mujer trabajadora no tiene acceso al goce de lo periodos pre-postnatal, y lactancia; no se encuentran protegidos en lo que se refiere a la seguridad e higiene en le trabajo y tampoco por la Inspección General de trabajo toda vez que la desnaturalización que se realiza de la relación laboral impide legalmente el accionar de la referida inspección de trabajo. En otras palabras, al desnaturalizarse la relación laboral, se les somete a condiciones de trabajo que se desarrollan en el más completo marco de desprotección jurídica y social.

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



Continuando con el caso ventilado dentro de este proceso, se plantea la ejecución a solicitud de parte, el juez respectivo dicta auto de requerimiento de pago, se requiere al señor Juan Antonio González Gómez, representante legal de la entidad de servicios, éste no paga, luego se traba embargo sobre cuentas corrientes, de deposito monetarios, librando telegrama circular a la Superintendencia de Bancos de Guatemala por la cantidad de la ejecución, todo los Bancos en su orden informan al Tribunal que en ese entidad bancaria, transportes veloces supersónicos, sociedad anónima, no tiene cuentas bancarias registradas. En aras de conseguir el cumplimiento de la sentencia, se solicita al juez decreto arraigo, en contra el representante legal de la entidad transportes veloces supersónicos, sociedad anónima, al señor Juan Antonio González Gómez, así se resuelve, se comunica a la Dirección General de Migración y a los órganos Estatales correspondientes, pero como el representante Juan González, no tiene movimiento migratorio, un año depuse el arraigo prescribe y de oficio se levanta ésta medida. Todavía con el interés de poder conseguir el pago de la liquidación, como el propósito de establecer sobre bienes de la entidad demandada, se pide al Juez, oficie al Departamento de Control de Vehículos de la Superintendencia de Administración SAT, informe al tribunal que vehículos tiene inscritos la entidad transportes veloces supersónicos, sociedad anónima, y le responden el oficio enviado que no tienen vehículos registrados la entidad. Se practica una investigación en el Registro General de la Propiedad de la Zona Central, y el Segundo Registro de la Propiedad con sede en la Ciudad de Quetzaltenango, con el objeto de establecer sobre bienes registrados a su favor, y aparecen que no tiene ningún bien registrado a su nombre de esa manera se ha quedado sin cumplimiento la sentencia dictada por el juez competente de trabajo, porque la demandada no cuenta con bienes para poder llevar a cabo el resarcimiento. Siendo de ésta manera como los patronos individuales, y colectivos privados, evaden el pago de las prestaciones laborales, sentencias de ésta naturaleza, que son numerosas en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.



A) A manera de explicación, en el sector privado el patrono colectivo se da también el caso que los integrantes de una Sociedad Mercantil conformada al tenor de la ley, en su funcionamiento también evaden los efectos ejecutivos de una sentencia, por que los bienes con que se conforma la entidad los registran a nombre propio y personal de cada uno de los socios, de esta manera cuando se llega al momento de la ejecución y se dicte las providencias cautelares correspondientes no habrá bienes sobre los cuales recaigan las resultas del juicio; siendo esa una más de las formas practicadas en la Sociedad Guatemalteca, para no dar cumplimiento a una sentencia dictada por juez competente, al no poderse desplegar sobre o los responsables los efectos de una medida de coerción que imponga el Estado en beneficio de la consecución del pago de la parte mas débil en la relación laboral en Guatemala.

B) En este caso, el señor Kevin Estuardo Rivera Oliva, desde el uno de enero del mil novecientos setenta y dos, ahora tiene sesenta y cuatro años, prestó su servicios como ayudante de camioneta del servicio extra urbano, entre Puerto de Iztapa, Puerto de San José, la Cabecera Departamental de Escuintla, hacia la Ciudad de Guatemala, y viceversa todos los días cumpliendo con un horario indefinido, por la naturaleza del servicio, fue despedido el día dieciocho de noviembre de dos mil seis, cuando se le notificó en forma personal del despido, el trabajador después de haber dejado toda su vida laborando para la entidad, con un salario menor al mínimo de ley imperante en toda la temporada de trabajo, a sabiendas que el señor Juan Antonio González Gómez, era el propietario de la empresa, porque de él recibía ordenes y hasta su pago en forma mensual, planteó su demanda reclamando el pago de sus prestaciones laborales, y al diligenciarse la misma encontró que su acción estaba mal planteada porque la verdadera patrona es la entidad transportes extraurbanos Escuintla, sociedad anónima, y que transportes veloces supersónicos, es una entidad colectiva, que únicamente le presta servicios de pilotos y personal a Transportes Extra urbanos Escuintla, Sociedad Anónima, al darse cuenta dentro del proceso que se instauró lo que estaba sucediendo,



subsano y dirige su acción en contra la entidad transportes supersónicos sociedad anónima, donde don Juan Antonio González Gómez, es el representante legal de la entidad de servicios. Después de la sustanciación del juicio, el Juzgado competente dicto sentencia condenándola al pago de todas las prestaciones laborales reclamadas, el día diecinueve de marzo de dos mil siete, dicto la liquidación que en derecho corresponde, ascendiendo a la cantidad de: ciento treinta y ocho mil ciento siete quetzales con cuarenta y dos centavos (Q.138,107.42).

2.6.3. Caso Concreto, patronos del sector Público

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

El renglón cero veintinueve encuentra su base legal en la Ley de Contrataciones del Estado, decreto 57-92 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas. Dicha Ley regula en el artículo 44: se establece los siguientes casos de excepción: 1. No será obligatoria la licitación ni la autorización en las contrataciones en las dependencias y entidades públicas conforme el procedimiento que se establezca en el reglamento de esta ley y en los casos siguientes: 1.9. La contratación de servicios profesiones individuales en general. Cabe indicar que ni la ley ni el reglamento de la misma, establecen calidades específicas para ser contratados al amparo de dicha norma. El renglón cero veintinueve opera en Guatemala convocando a plazas para las cuales se establece, en algunos casos, un sistema de entrevista a las cuales se accede presentado la hoja de vida (Currículum Vitae) del aspirante. Luego de estas entrevistas se satisfacen las aspiraciones de autoridad



dominadora, se les llama y se les indica que deben inscribirse como contribuyentes ante la Superintendencia de Administración Tributaria SAT y solicitar la autorización de facturas, como la habilitación de libros de compras y ventas y en el caso del Régimen General de Impuesto al Valor Agregado (IVA), los libros de compras y ventas, así como la realización de una declaración jurada de ingresos para el período fiscal correspondiente a los efectos del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR), debiendo sujetarse a alguno de los regímenes de tributación respectivo al IVA pudiendo ser el 12% como pequeño contribuyente que a su vez puede ser el significado del 12% sobre la diferencia entre lo facturado y el crédito fiscal o por el significado del pago del 5% de lo facturado cuyo pago es trimestral; o bien, el régimen general en donde debe pagarse mensualmente el 12% sobre la diferencia entre lo facturado y el crédito fiscal cuyo pago debe hacerse mensualmente. Omitir el cumplimiento de estos requisitos implica la imposibilidad del trabajador o trabajadora de pedir el pago y además la comisión de delito de orden tributario. Cumplidos estos requisitos se suscribe el contrato civil por servicios técnicos o profesionales por tiempo determinado, contrato a través del cual se formaliza la relación de trabajo al margen de la protección que brinda la normativa del derecho de trabajo. Una vez cumplido con esto, se inicia con la prestación del trabajo pagándose mensualmente por períodos vencidos al final de los cuales el trabajador debe emitir factura contable por dicho pago aduciendo que el concepto del mismo es el pago de los servicios profesionales o técnicos prestados por el periodo de un mes cabe indicar que para la contratación de trabajadores dentro del renglón cero veintinueve no se exigen calidades específicas como la acreditación de la calidad profesional o técnica, lo que conduce a que su implementación contribuye una evasión de la relación laboral. En otros casos la autoridad nominadora propone planes de retiro voluntario simplemente despide o espera a que por alguna razón el trabajador que ocupa la plaza permanentemente la deje vacante para sustituirle por un trabajador o trabajadora contratado bajo este renglón presupuestario.



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

En lo que se refiera a la jornada de trabajo, los trabajadores contratados bajo el cero veintinueve observan la misma hora de ingreso a sus labores que los del resto de los trabajadores de la dependencia de que se trate y, regularmente, la misma hora de salida con la diferencia de que a los mismos, en muchos casos, se les hace laborar excediendo la jornada ordinaria de trabajo sin que ello de lugar a un pago adicional por el tiempo laborado en jornada extraordinario. Este tiempo extraordinario, si bien es cierto no se refuta abiertamente como obligatorio; debe ser laborado toda vez que ello incide en la evaluación de su rendimiento y desempeño, y no trabajarlos podría significar la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el Estado de Guatemala, y sus entidades autónomas y descentralizadas. Ahora bien, la suposición de que se están prestando servicios profesionales o técnicos implicaría no sólo la no sujeción a una hora específica de entrada al trabajo y la total libertad del contratado para recibir la mejor forma para la realización de los servicios; sin embargo, en el renglón cero veintinueve, persiste la relación de dependencia, ya que el mismo desarrolla sus labores bajo supervisión, vigilancia y dirección de un jefe inmediato superior que forma parte de la estructura administrativa de la entidad denominada para la cual labora y es quien ejerce sobre el mismo las facultades patronales. En cuanto al salario, el trabajador contratado en el cero veintinueve, lo recibe mensualmente y por períodos vencidos al igual que los demás trabajadores, con la diferencia de que éstos deben emitir factura por su pago, con lo que someten el salario a las cargas tributarias de las cuales el salario se encuentra exento en la legislación nacional, e igualmente puede ser embargado en su totalidad toda vez que al encubrirse su pago mediante la facturación, este ingreso no se encuentra protegido por la garantía de inembargabilidad que reviste al salario de conformidad con la Ley Nacional y el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo OIT y, en caso de deuda, no se le reconoce el carácter de crédito privilegiado y su cobro debe



realizarse por la vía civil misma, que es absolutamente onerosa a diferencia de los procedimientos regulados por el Decreto de Trabajo que se caracterizan por su sencillez y gratuidad o por lo barato. Si bien es cierto, los salarios que se les pagan son superiores a los que mensualmente devengan los trabajadores contratados como tales en los mismos puestos o realizando funciones similares, a los trabajadores del cero veintinueve no se les paga Aguinaldo, ni Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado, Bonificación Incentivo, ni los demás beneficios provenientes, en su caso, de los pactos o convenios colectivos de trabajo, y no gozan del derecho a la jubilación, ni montepío ni les brinda cobertura la seguridad social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS); a las trabajadoras no se les reconoce la inamovilidad ni el derecho al descanso pre y post natal ni al periodo de lactancia que regula nuestro Código de Trabajo.

- El Carácter Discriminatorio del Renglón cero veintinueve

La discriminación laboral creada, mantenida e incentivada por el Estado de Guatemala a través del renglón cero veintinueve se marca desde el mismo momento en el que la relación laboral es desnaturalizada y extraída de su marco jurídico natural, es decir, el Derecho del Trabajo, para regirla por normas correspondientes al Derecho Común, las cuales no permiten que los trabajadores contratados bajo este renglón presupuestario gocen de los derechos mínimos e irrenunciables que garantiza, en teoría, la legislación nacional e internacional del trabajo, lo que a su vez incide en la inexistencia de condiciones para el ejercicio de la libertad sindical. Esta discriminación como todo acto discriminatorio, actúa en dos vías. La primera respecto de los trabajadores contratados mediante los demás renglones presupuestarios quines, pese a realizar igual trabajo, en iguales condiciones, perciben una remuneración mucho menor, y la segunda, en cuanto a los trabajadores contratados bajo el renglón cero veintinueve, a quines se le priva de los derechos laborales mínimos e irrenunciables sin que la mayor remuneración



que perciben compense los efectos económicos-sociales que conlleva la privación de tales garantías. Por otra parte, en el marco del Derecho Colectivo del Trabajo, el trabajador del cero veintinueve es inducido a actuar como un elemento contrario a los esfuerzos organizativos y reivindicativos de los trabajadores contratados bajo los otros renglones presupuestarios puesto que, inicialmente, por la naturaleza que contractualmente le es dada a la relación de trabajo y su sujeción a un ordenamiento jurídico distinto, se imposibilita su sindicalización y luego, al no ser considerados como “trabajadores”, tampoco se extienden a los mismos los beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva. Es decir no se encuentra, en “derecho”, excluidos de los efectos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Esta indiferencia creada por su condición laboral y la desprotección jurídica a que como trabajadores y trabajadoras se encuentran sometidos, hace mayormente factible que estos trabajadores se sientan mucho más identificados con las autoridades de las instituciones para las cuales laboran y tengan la necesidad de hacer méritos ante éstas para prolongar su frágil estabilidad en el trabajo; además, los llevan muchas veces a ser instrumentalizados en el ataque a los intentos organizativos o de negociación colectiva realizados por el resto de trabajadores, de tal forma que se crea dentro del Centro de Trabajo una nueva categoría laboral, aparentemente mejor remunerada pero mas desprotegida, en donde la coincidencia entre desprotección e inestabilidad laboral los lleva a jugar, en algunos casos, el papel de ejecutores de estrategias y prácticas antisindicales.

Debemos indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos 44 y 106 regula la nulidad de pleno derecho de todos los actos y disposiciones que implique la violación, negación, restricción o tergiversación de las normas que desarrollen derechos humanos y garantías mínimas e irrenunciables del trabajo. Ello es complementado por la Ley del Organismo Judicial en su artículo 4, al desarrollar lo relativo a la figura de fraude de ley, que establece que no debe surtir efecto jurídico alguno ni impedir que se aplique la norma que resulte aplicable a determinada citación el hecho



de que se haya intentado evadir su cumplimiento mediante la aplicación de una norma distinta. En este caso, existe una evidente desnaturalización de la relación de trabajo mediante la aplicación de normas de naturaleza no laboral a través de cuya aplicación se deja desprotegidos a los trabajadores contratados por el Estado de Guatemala mediante el renglón cero veintinueve. Pese a ello, los tribunales de justicia, dada la existencia en nuestro país de un sistema arraigado de impunidad laboral, impiden que la aplicación de tal articulado no resulte positiva, y por lo mismo, cabe indicar que estas formas de contratación violan fundamentalmente toda la legislación laboral vigente para la República de Guatemala, privando los trabajadores mediante el fraude de ley de acceso a las garantías mínimas que esta garantiza, al menos formalmente, y dentro de las que se encuentran la libre sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

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

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

En los registros públicos existe una marcada negación de información a los trabajadores, situación que se agrava en el caso de los trabajadores



campesinos cuando pretenden garantizar el resultado de una demanda embargando algún bien inmueble, y a quines les niegan toda información, sobre todo en las municipalidades, respecto a los bienes inmuebles de que se trate.

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

En el caso concreto del señor Kevin Estuardo Rivera Oliva, desde el uno de enero de mil novecientos setenta y dos, ahora tiene sesenta y cuatro años de edad, presto laboro para una entidad autónoma del Estado, llamarse (La Municipalidad de), el día dieciocho de noviembre de dos mil seis, le fue comunicado verbalmente, que estaba despedido, supuestamente, por que ya se trata de una persona de la tercera edad, al presentar su reclamación de prestaciones laborales ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Se sustento el proceso, finalmente, se dicta la sentencia condenando a la Municipalidad a pagar ya en liquidación por la cantidad de ciento treinta y ocho mil ciento siete quetzales con cuarenta y dos centavos (Q.138, 107.42).

Planteada la ejecución correspondiente, la Municipalidad con actitud pasiva, sencillamente no paga al momento del requerimiento, el Señor Alcalde Municipal, persona sin instrucción respecto al cumplimiento de sus obligaciones, no paga, la sentencia se ha quedado sin su cumplimiento,



tomando en consideración que a las entidades Autónomas y el Estado de Guatemala, la ley no permite decretar embargo sobre bienes, únicamente se puede recurrir al arraigo del representante legal, por el tiempo limitado de un año, como lo establece la ley.

El sustentante estima que es una triste realidad la que vive Guatemala, en virtud de que no existe un ordenamiento coercitivo, mediante el cual se pueda contar con la herramienta necesaria para el efecto, no se debe de desestimar que el legislador que creó nuestro ordenamiento Laboral y Procesal Laboral, con acertado tino, colma la legislación de varias y suficientes características ideológicas, que al final hacen del derecho al trabajo en forma idealista un ordenamiento concreto y completo en protección de la parte débil en la relación del trabajo.

2.6.4. Dificultades de orden legal que causan tardanza en la resolución final de conflictos de orden individual dentro de un proceso ordinario de trabajo.

Este trabajo se presenta con el único afán de lograr la implementación de un proceso laboral ágil, rápido y económico, cumplimiento de los plazos apoyados en ese supuesto, a continuación resalto las principales dificultades de orden legal que impiden que dicho proceso cumpla con tales principios; agilidad, rapidez y económica.

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

Generalmente, la parte actora resulta ser un trabajador que por su capacidad económica se encuentra limitado de obtener un auxilio profesional adecuado. Ello permite que en la mayoría de casos su demanda escrita



presente “errores” u “omisiones” que obligan al tribunal a interrumpir el normal trámite del proceso hasta que se subsane tales “errores” u “omisiones”.

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

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

Nuestra legislación ordinaria permite que el demandado pueda contestar la demanda e interponer las excepciones dilatorias en forma verbal, extremo que permite que la primera audiencia sea extensa y obligue al señalamiento de otra audiencia para su continuación

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

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



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

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

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

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

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

En la legislación ordinaria nos permite el planteamiento del recurso de apelación por parte del patrono condenado en primera instancia a efecto de que se revise la sentencia, sin que se garantice tales condenas, ya sea mediante la consignación de la suma condenada u otro tipo de garantías mientras se sustancia el proceso revisor. En igual forma se permite la delicia de violaciones a orden Constitucionales mediante el uso de acciones de amparo sin que se garantice los resultados de esa acción, si es utilizada como un medio dilatorio



- La Ejecución de sentencia

La eficacia de una sentencia en materia de Trabajo y Previsión Social depende en gran medida de la efectiva ejecución de su contenido.

La legislación jurídico laboral de Guatemala otorga a las sentencias firmes de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social el carácter de cosa juzgada, en este ámbito es quien permite realizar el fin concreto de la jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social, que consiste en resolver los diferentes conflictos laborales para garantizar la armonía social dentro del desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La autoridad de cosa juzgada de una sentencia o auto definitivo significa que dichas resoluciones constituyen la respuesta que el Estado otorga a las personas sujetas de un conflicto. De esta manera el derecho se realiza y la jurisdicción logra su cometido.

Sin embargo, la plena realización del Derecho del Trabajo a través de la autoridad de cosa juzgada de las resoluciones emitidas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, depende como se indicó, de la efectividad del proceso ejecutivo. Si este proceso no hace efectiva la condena declarada en la sentencia entonces se deteriora por el completo la realización de los fines y el objeto de la jurisdicción laboral.

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



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

Mucho se ha dicho de la falta y necesidad de la intervención de un profesional de derecho en la rama del derecho procesal del trabajo, pero si en forma sencilla observamos las instituciones que orientan, encontramos que si es necesario contar con la acertada participación profesional para defender el derecho de los trabajadores, porque resulta que la parte patronal, siempre llega al Tribunal a defender sus intereses acompañado de uno o mas profesionales del derecho, mientras que el trabajador como se le ha inducido que no es necesaria la asesora profesional, llega solo no sabiendo que al final la sentencia que puede ser a su favor, no tiene solidez para los efectos de la ejecución.

Por las razones anteriores, y encontrando una base sólida obtenida en la observación del cumplimiento de la ley, estimo procedente hacer una propuesta de tipo legal, temiendo que se quede únicamente en teoría, al no tener consonancia en los círculos legislativos, donde con su creación, encontraríamos una formula de desarrollo social y económico, al contar con la objetividad de la ley en el ramo del Decreto de Trabajo.

- Dificultades en la ejecución de las sentencias en el ramo laboral

En los artículos 425 al 428 del Código del Trabajo, establece el trámite para el pago de las prestaciones laborales reconocidos durante la secuela de un juicio. En este aspecto la legislación laboral prevé que dichas actuaciones



procesales son de oficio. En ese orden de ideas, al estar firme la sentencia se practica la liquidación correspondiente y al esta firme la misma se procede a requerir de pago a la parte demandada, quien usualmente cuando se le requiere de pago, aduce las siguientes razones para incumplir con el pago:

- Que no tiene la suma indicada para efectuar dicho pago
- Que la parte demandante nunca laboró para dicha persona individual o jurídica.

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

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

Si se trata de averiguar si tiene bienes inmuebles o muebles, se da la situación que los demandado han enajenados sus bienes: si se trata de una persona jurídica dicho persona no tiene bienes a su nombre por que estan registrados, en forma persona de cada uno de la Sociedad, porque los mismo están registrados a nombres de los accionistas de dichas sociedades, los trabajadores no tiene medios económicos para seguir pagando los honorarios de los abogados que les patrocinan, no tienen asistencia legal para proseguir hasta este extremo su juicio. En algunos juzgados de trabajo se hace aplicación



de lo establecido en el artículo 322 del Código de Trabajo, que regula las gestiones orales se harán directamente entre los tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. Con la observancia de esta norma se asiste a los trabajadores que carecen de asesoría legal.

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

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

Después de innumerables trámites, cuando ya se ha agotado todas las etapas de la ejecución y no se ha podido ejecutar la sentencia, se solicita se certifique lo conducente a un Juzgado del orden Penal por el delito de desobediencia, lo cual se verifica, pero resulta que cuando el patrono demandado es citado a prestar declaración indagatoria ante los Juzgados de orden Penal, estos desestiman dicha denuncia y mandan a archivar el proceso por falta de mérito.



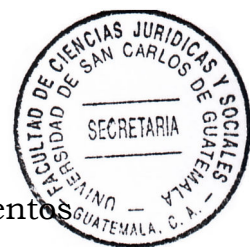
CAPÍTULO III

3. Objetividad de la ejecución en el Derecho de Trabajo, como solución al problema.

Tomando en consideración lo expuesto en este trabajo, se puede concluir que los trabajadores que en determinado momento han creído en la eficacia de la ley viéndola como una garantía Constitucional y posteriormente como una ley de trabajo, que ha sido promulgada con el consabido grado protección al trabajador ante la desigualdad económica, jurídica y social, pero ha resultado inoperante totalmente en los casos concretos relacionados, ante la imposibilidad de poder conseguir un resultado satisfactorio de nuestra legislación del trabajo, el sustentante estima que es necesaria la creación de un instrumento legal para el combate de la ineficacia a la cual me vengo refiriendo.

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

De lo anterior deviene la necesidad de crear herramienta legal para el control del problema, estimo que la forma de erradicar este flagelo es que el Estado por medio de su órgano competente cree las normas correspondientes tomando como ejemplo el aspecto legal relacionado con la familia; legislación que en forma acertada protege a la familia en el sentido de que si la persona



obligada a prestar y por que no decirlo la persona obligada a pagar alimentos después de ser requerida de pago el propio artículo doscientos cuarenta y dos del Código Penal le tipifica una conducta antijurídica denominada delito de negación de asistencia económica, es importante dejar constancia que el Código Penal Guatemalteco Decreto Legislativo 17-73 su capítulo V, se refiere a incumplimiento de deberes, lugar donde podría enmarcarse el incumplimiento de un deber de la parte condenada como patrono en una sentencia de juicio ordinario laboral; si relacionamos el bien jurídico tutelado del derecho de familia en la obligación de prestar alimentos, con el bien jurídico tutelado del derecho del trabajo cuyo fin principal es la consecución del pago de las prestaciones laborales que son directamente para el sostenimiento de la familia del trabajador, encontraremos que es el mismo espíritu de protección tutelar el que está inmerso en determinadas normas, por esta razón fijo mi posición en el sentido que para el cumplimiento de la tutelaridad del derecho del trabajo en Guatemala debe de crearse normas con grado de coercitividad en el sentido de que cuando una sentencia de juicio de trabajo recaiga sobre un patrono particular, individual o colectivo, que este se niegue a pagar las prestaciones laborales a que ha sido condenado se certifique lo conducente en su contra, particularmente y/o en contra del representante legal por un delito específico de incumplimiento de deberes, pues debe de considerarse que en él existe capacidad económica de pago porque de alguna forma, es propietario de los medios de producción como patrono. Por otro lado tratando con los patronos del sector público como en el caso de las Municipalidades y otras instituciones del Estado, que por su peculiaridad hayan sido demandadas y condenadas a pagar prestaciones y no lo hagan también deberán ser procesados penalmente sus representantes legales, por el mismo delito, por que se considera que la falta de cumplimiento de la ley de trabajo en relación a este asunto, trae repercusión social en el sentido de que existe desprotección y desigualdad en el aspecto patrono-trabajador.



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

3.1. Solución al problema

Para solucionar el problema planteado se recomienda legislar coercitivamente en relación al incumplimiento de deberes, que deberá formar artículo reformando el Código Penal en su capítulo V, con el fin de obtener figura penal, donde deberá entenderse que se certificará lo conducente ante un órgano competente para que se de inicio a un proceso penal en contra de determinada persona denominada patrono individual o en su caso representante legal de la entidad obligada a pagar las prestaciones laborales, persiguiéndolo penalmente por el delito de incumplimiento de deberes, y que dicha norma sea al mismo tiempo norma de integración con los delitos del capítulo V, del Código Penal vigente en Guatemala.

El presente trabajo, constituye el planteamiento de un problema de tipo social, y un estudio mediante el cual se pretende encontrarle la solución, es por esa razón que el sustentante después de practicar un análisis en casos concretos, en los tribunales de justicia de Trabajo en el país, ha encontrado que es un verdadero problema por resolver en la Sociedad guatemalteca, en virtud de que no obstante que el Derecho de Trabajo está estructurado en protección del trabajador, atendiendo a todas las características ideológicas que lo orientan, lo cual estima que no es suficiente para encontrar la solución deseada, es por esa razón que me permito someter a consideración un proyecto de legislación que al leal entender del sustentante, puede ser solución a la ejecución que ante todas las maniobras puestas de manifiesto por los patronos



del sector privado y público, las sentencias dictadas por los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, han quedado en manos de los trabajadores como una muestra de consolución, no así como un satisfactor de sus necesidades que el tenor de la ley, tiene derecho porque ha comerciado lo único que tiene, que es su fuerza de trabajo.

A continuación, el anteproyecto de ley, donde se logra observar el espíritu de la norma, y su exposición de motivos, estableciendo de es manera el porque del planteamiento.



3.2. Ante proyecto de iniciativa de ley

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C. A.

Ciudad de Guatemala
1 de mayo de 2,008

Señor Diputado
JORGE MÉNDEZ HERBRUGER
Presidente del Congreso de la Republica.
Su Despacho.

Señor Diputado:

Con el atento y respetuoso saludo, me dirijo a usted, por este medio, en nombre de la Junta Directiva de este Alto Organismo, que en ejercicio de la facultad de iniciativa que me confiere el artículo 174 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, me permito remitir a usted el Proyecto de Ley titulada “LEY DE PROTECCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS EN EL RAMO LABORAL EN CASOS CONCRETOS”

Sin otro particular me suscribo con las más altas muestras de consideración y respeto.

Lic Gerardo Antonio Piche Nazareno.
Diputado

S e l l o

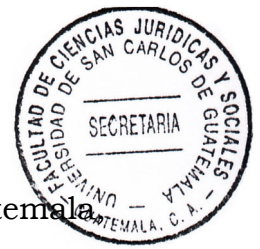


EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la consolidación de un régimen verdaderamente democrático en nuestro país, se necesitan medidas que aseguren la igualdad de oportunidades de participación y desarrollo de todos los habitantes.

El impulso del proceso participativo e instrumentos para propiciar esos procesos, que eleven la calidad de vida de la población y promuevan esa participación en forma directa e indirecta en los gobiernos, están consonancia con la Constitución Política de la Republica de Guatemala, la cual establece que toda persona tiene derecho a participar en los asuntos políticos, garantizando el pleno ejercicio de esas atribuciones inherentes al derecho de participación de hombres y mujeres.

El propio Código de Trabajo en su parte considerativa que contiene el espíritu del instrumental aplicable al derecho del trabajo, establece que es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándole una protección jurídica preferente y constituye el minimum de las garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éstos y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, que es imperativo y de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conoce la ley, y por esa absoluta razón esta limitada la autonomía de la voluntad y que su aplicación esta condicionada por diversos factores de la desigualdad de poder económico social, que es un derecho realista y objetivo, además de todo lo considerado, es una rama del Derecho Público, donde únicamente interesa al Estado de la Republica de Guatemala su aplicación objetiva, como lo concibe el Código de Trabajo, Decreto Legislativo número 1441 que cobró vigencia el día cinco de Mayo de mil novecientos sesenta y uno, al ser dado en el Palacio Nacional de la Republica.



Por su parte, la Constitución Política de la Republica de Guatemala promulga en el año mil novecientos ochenta y cinco, en sección octava dedicada al trabajo, recoge y consagra como garantía individual y colectiva para los habitantes de la Republica de Guatemala, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral debe organizarse conforme a principios de justicia social, recoge también lo relativo a la tutelaridad de las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, que son conciliatorias, tutelares para los trabajadores atendiendo los factores económicos y sociales pertinentes, que todo los conflictos relativos al trabajo, están sometidos a jurisdicción privativa y que la propia ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos para ponerla en práctica, y que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido mas favorable para los trabajadores.

Según estudios que se han hecho en Guatemala, la Organización Internacional del Trabajo OIT. Coincide con el Código de Trabajo guatemalteco, en relación a la tutelaridad del Derecho de Trabajo, a favor del trabajador.

POR TANTO, es imperativo impulsar un instrumento legal para proteger el cumplimiento de las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales competentes, a favor de los trabajadores, tomando en consideración que el propósito de la reclamación de pago de prestaciones laborales, es específicamente para alimentos de la familia, que en Guatemala es la base de la sociedad, por las razones anteriores, el sustentante después de practicar en análisis exhaustivo anterior, estima que debe de legislarse en relación a la falta de cumplimiento de orden emanada por medio de una sentencia, dictada por un juez competente de trabajo, coadyuvando a resolver las necesidades de los trabajadores, en relación a pago de sus prestaciones laborales en protección de las persona y de la familia, llevando de ésta manera la realización de bien



común, fomentando con ello la participación política y el desarrollo humano en ámbitos de vida cotidiana.

En síntesis la aprobación de un instrumento legal, posibilitaría una medida afirmativa que busca contribuir la eliminación de la injusticia social, que por carencia de una legislación adecuada deja desprovista a la familia trabajadora de la consecución de sus pretensiones laborales, lo que repercute enormemente sobre la familia, creando de esta manera un problema social sin remedio.

El impulso de aprobación de éste instrumento legal, tiene estricta coherencia con el espíritu del Derecho de Trabajo Guatemalteco, y con las garantías que la Constitución Política de la Republica de Guatemala, consagra al Derecho del Trabajo en general, en su sección Octava, en el articulado del 101 al 106, constituyendo un soporte inequívoco a la evolución del Derecho de Trabajo en Guatemala.



PROYECTO LEGISLATIVO DE LEY

DECRETO. . . .

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

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

CONSIDERANDO

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

COSIDERANDO

Que en Guatemala, existe insuficiencia en la legislación atinente al cumplimiento de las obligaciones emanadas de sentencias, dictadas por órganos jurisdiccionales competentes que las imponen, en casos concretos, y que es un deber dar solución, promulgando el instrumento legal necesario y adecuado para conseguirlo, promoviendo de esa manera evolución en el Derecho al Trabajo Guatemalteco, garantizando el mandato contenido en la Constitución Política de Guatemala.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a), de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

DECRETA



La siguiente:

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

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

Artículo 2. En ésta legislación, se acoge la figura de tipo penal, denominada Incumplimiento de Deberes, contenida en el Código Penal, en los artículos 242, 243 y 245, que para su aplicación en el ámbito laboral quedará así: Quien estando obligado legalmente a pagar prestaciones laborales, en virtud de sentencia firme o de convenio que conste en documento público o autentico, se negare a cumplir con tal obligación después de ser legalmente requerido, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

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

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

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



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

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

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

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

Artículo 9. Los procesos que están en trámite al entrar en vigencia la presente ley, continuaran en su mismo trámite, no quedando afectados, atendiendo el principio Constitucional de irretroactividad de la ley.

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

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



PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION
PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EL LA CIUDAD
DE GUATEMALA, EL DIA TREINTA Y UNO DE ENERO DE DOS MIL OCHO

DIPUTADO PONENTE.

Lic Gerardo Antonio Piche Nazareno.

S e l l o



CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo en Guatemala, codificado en forma protectora a la parte débil de la relación, que es el trabajador, establece que no es necesaria la asistencia técnica para que se logre el cometido; pero en la práctica se encuentra que el trabajador siempre seguirá siendo desvalido ante la ley.
2. La sentencia en el derecho del trabajo, es una resolución que conforme al ordenamiento jurídico, tiene carácter de estricto cumplimiento, el que deberá ser atendiendo por los sujetos implicados en ésta.
3. Los patronos de tipo privado, ya sea colectivo o individual, con el ánimo de no dar cumplimiento a la sentencia, emanada de un órgano jurisdiccional competente, registran en forma personal sus empresas, en las instituciones del Estado, la actividad económica a que se dedican.
4. Cuando ha recaído una sentencia sobre una entidad mercantil o patrono individual, éstos sólo cuentan con el nombre comercial o denominación social, no así los bienes que sirven para el desarrollo de la actividad económica, en virtud de que los tienen registrados a nombre de un tercero.
5. Cuando el sector público ha sido condenado en sentencia, véase entidades autónomas descentralizadas y las municipalidades, y por el carácter especial de inembargabilidad de los bienes del Estado, no se puede hacer efectiva la ejecución a favor de los trabajadores.





RECOMENDACIONES

1. Tomando en consideración que la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene iniciativa de ley conforme a la legislación, es necesario que dé inicio a un estudio de orden social, como está establecido en este trabajo, y al finalizar plantee al Organismo Legislativo, la solución al problema.
2. El Estado de la República de Guatemala debe crear comisión legislativa, a manera de entrar en análisis del proyecto de iniciativa de ley, cuyo sustento es propiciar el cumplimiento de las sentencias emanadas de los órganos jurisdiccionales competentes, a efecto de implementar coercitividad.
3. El Estado de Guatemala, atendiendo el postulado de la realización del bien común y la consolidación de un régimen verdaderamente democrático, por medio de su Organismo Legislativo, debe decretar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades de participación y desarrollo de todos.
4. Se hace necesario que el congreso reforme el Código de Trabajo y el Penal, en el sentido de crearse responsabilidad de tipo penal a los patronos individuales o colectivos particulares, y al funcionario público que en el momento histórico sea el obligado a acatar los efectos de una sentencia.
5. Luego de haber encontrado la solución al problema por medio de los Decretos leyes que tengan lugar, deberá enderezarse una campaña de divulgación por medio que el Estado en comunicados oficiales en los idiomas: oficial, étnicos e inglés durante el primer año de vigencia.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico**. Derecho usual editorial Heliasta R.R.L. Viamontes, Buenos Aires, Argentina, 1979.

CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de derecho procesal civil**. Editorial Huteca Buenos Aires Argentina, 1944.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo**. Editorial Universitaria, 1978.

CHUMIL PORTILLO, Luís Fracisco. **Manual práctico de derecho procesal del trabajo**. p.12 Ia. Ed.2005 Guatemala, 2004.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Compendio de derecho procesal**. 2ª. ed. T.I. P. 453. Nociones del Derecho Procesal Civil Ed. Aguilar, Madrid

GISEPORT Carlos. **Diccionario Ilustrado de la lengua española**. Editorial Océano Barcelona España 2002.

GOLDSCHMIDT, Janes. **Derecho procesal civil**. Trad. De Leonardo Prieto Castro.

MORALES, FRANCO Roberto. **La conciliación en el derecho individual Del trabajo**, tesis de Graduación, facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LÓPEZ LARRAVE Mario, **Breve historial de movimiento sindical Guatemalteco**. (s.e) Editorial Estudiantil Fénix 1876.

LÓPEZ LARRAVE, Mario **Procesal del trabajo. Tesis de graduación al derecho**, (s.e) 1957.

LÒPEZ LARRAVE, Mario. **Jurisdicción privativa del Trabajo**. Revista de



la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1967 y 1968 Imprenta Universitaria.

OSORIO FLORIT, Manuel. **Diccionario enciclopédico del Derecho usual.** Editorial Heliasta, S.R.L. Viamonte 1,730 14a. 1979 Buenos Aires Argentina.

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

RAMÍREZ GRONDA, Juan. **Diccionario jurídico.** Buenos Aires Argentina, Editorial Claridad, Quinta Edición, año 1978.

Santa Biblia, versión Reina Valera 1960.

SCHONKE, Alfonso. **Derecho procesal.** Trad. De la 5ª. Ed. Alemán 1960.

Legislación:

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

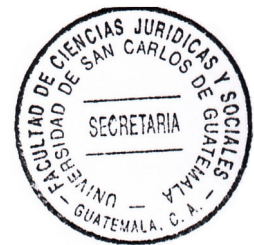
Código de Trabajo Vigente. Decreto Legislativo No. 1441, vigente desde el cinco de mayo de 1961.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la república de Guatemala, Decreto Ley 107.

Código Penal. Decreto Legislativo 17-73.

Código Procesal Penal, Decreto Legislativo 51-92.

Ley Del Organismo Judicial. Congreso de la República Decreto Legislativo 2-89, 1989.



Pacto De San José De Costa Rica. Decreto No. 6-78.