

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



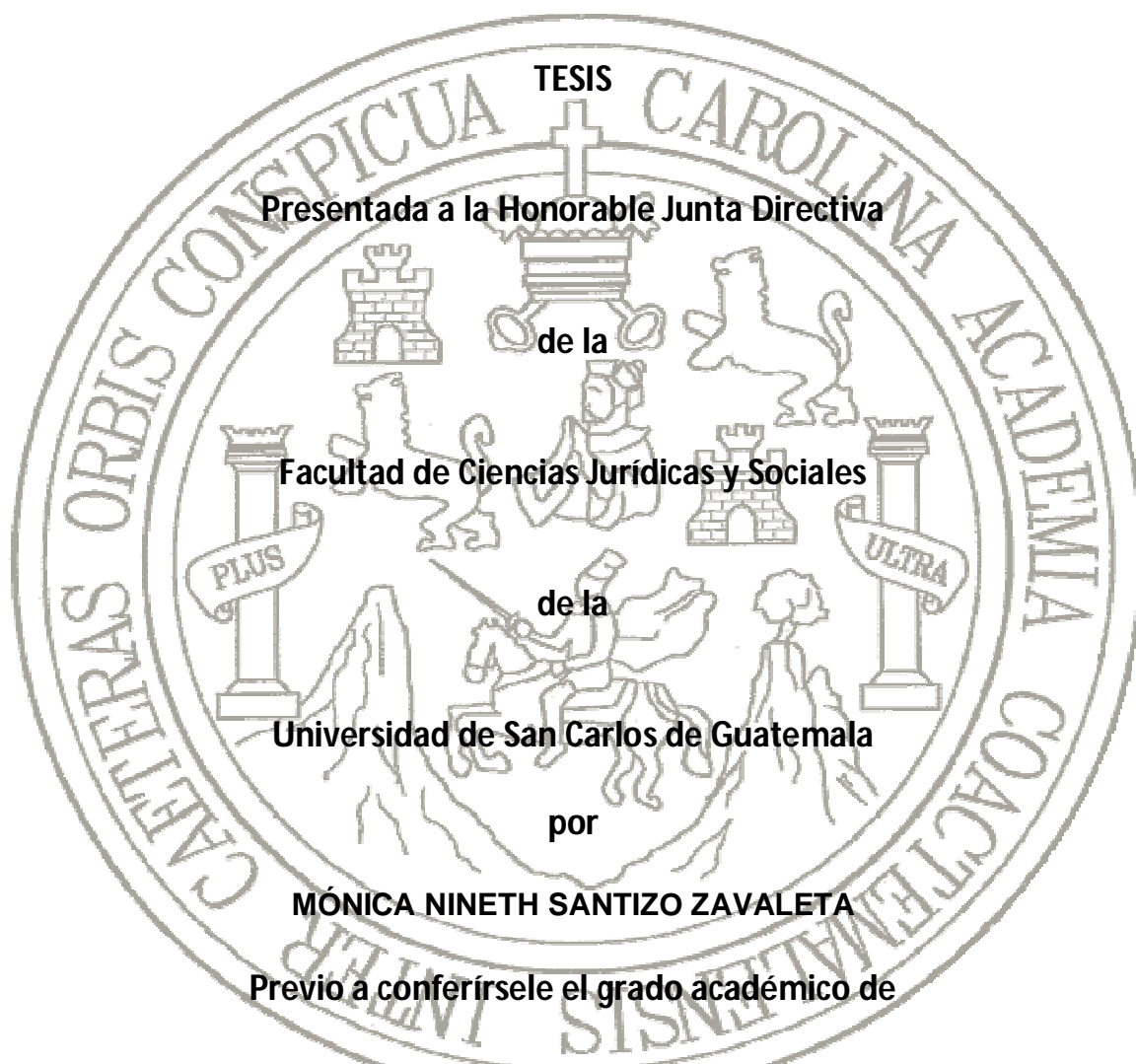
**LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL**

MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALA

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALITA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II.	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III.	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV.	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V.	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Lic. José Luis de León Melgar
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario:	Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Segunda Fase:

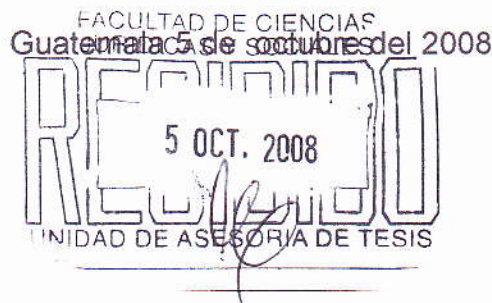
Presidenta:	Lic. José Dolore Bor Sequen
Vocal:	Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Secretario:	Lic. Luis de Jesús Hernández Torres

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y Contenido de la tesis."(Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público).



OTTO HAROLDO RAMIREZ VÁSQUEZ
BUFETE JURIDICO PROFESIONAL

7ª Av. 20-12 ZONA 1, 2º nivel, Of. 3, Edificio Ortiz. Teléfono 51057113
COLEGIADO 6,225



Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Me dirijo a usted para hacer del conocimiento a la unidad de asesoría de tesis a su digno cargo, atendiendo al nombramiento que se me hizo en providencia de fecha cinco de septiembre del año dos mil ocho, actué como asesor de tesis de la estudiante **MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALA**, en la elaboración del trabajo titulado: **"LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL**, me complace opinar que:

I. El trabajo de la estudiante, es un adecuado aporte técnico y científico a partir de que aplica un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al derecho de trabajo, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil jurídico, siendo su contenido de actualidad al referirse a **INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO**.

II. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción, conclusiones y recomendaciones, para lo cual la sustentante utilizó los métodos siguientes: analítico: para establecer La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo sintético, se empleó, en la exposición del concepto ejecución, inductivo, en la interpretación de la Corte de Constitucionalidad de las medidas precautorias en el Artículo 332 del Código de trabajo en el juicio ordinario laboral, deductivo, en la exposición de la ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma dentro del proceso ejecutivo laboral. Durante el desarrollo del trabajo de investigación, se usó la técnica de ficha de bibliográfica, ya que mediante las mismas se recopiló la información sobre el Derecho de Trabajo y el Proceso Ejecutivo Laboral.

III. De acuerdo a lo expuesto en el cuerpo capitular, el trabajo evidencia una adecuada redacción, lo que permite entender los elementos que analiza la sustentante, los criterios, técnico-jurídico que le dan fundamento a cada argumento, así como el uso adecuado de las reglas gramaticales de acuerdo a lo estipulado por la Real Lengua Española.



OTTO HAROLDO RAMIREZ VÁSQUEZ
BUFETE JURIDICO PROFESIONAL

7ª Av. 20-12 ZONA 1, 2º nivel, Of. 3, Edificio Ortiz. Teléfono 51057113
COLEGIADO 6,225

IV. La contribución científica del trabajo de investigación es de suma importancia, pues el contenido es de actualidad la problemática estriba en la realidad social de la ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma dentro del Proceso ejecutivo laboral.

V. Respecto a las conclusiones el trabajo de investigación de la sustentante es coherente ya que las conclusiones, reflejan adecuado nivel de síntesis, debido a que se establecieron los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria, para fundar y definir los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado, así mismo evidencia un adecuado uso de la información bibliográfica y actualizada.

En tal virtud de que el trabajo de investigación es coherente ya que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía se relacionan con el contenido de la tesis. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante, bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas apropiadas para la resolución de la problemática embozada, por lo que me permito dictaminar después de haber quedado satisfecho en las exigencias del suscrito asesor de tesis, apruebo el presente trabajo de tesis **"LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL**, y efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, de conformidad con el cumplimiento con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar por el Grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, atentamente



OTTO HAROLDO RAMIREZ VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de enero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARIO RENÉ CANO RECINOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MONICA NINETH SANTIZO ZAVALA, Intitulado: "LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



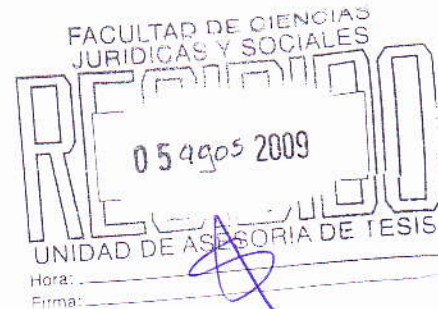
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

MARIO RENE CANO RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO 3733
15 Calle 9-72 zona 1 3°. Nivel, Ciudad
Teléfono: 22301516-57075595



Guatemala 5 Agosto 2009

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Su despacho:

De acuerdo con el nombramiento emitido por la unidad de tesis de fecha veinte de enero del año dos mil nueve, en el cual se me otorga el honor de ser el revisor de tesis de la estudiante **MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALA**, sobre el tema intitulado **“LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL”**

Mi opinión respecto al contenido científico y técnico, el trabajo de tesis de la bachiller **MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALA**, ofrece demostrar que se debe analizar la ineficacia del artículo 332 del Código de Trabajo y su reforma dentro del proceso ejecutivo laboral, y que es necesario adecuar la legislación referente a la insuficiencia de medidas precautorias que aseguren las resueltas del juicio dentro del trámite del procedimiento ordinario laboral.

En la misma se aplicó correctamente la metodología y técnicas, utilizando los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético; y la adecuada aplicación de técnicas de investigación bibliográfica (perífrasis, cita textual, resumen, por mencionar algunas) dio como resultado un correcto y valioso marco teórico.

El tema es redactado de forma sistemática dando resultado una tesis de fácil comprensión donde se analizan las instituciones jurídicas relacionadas al tema principal

MARIO RENE CANO RECINOS
ABOGADO Y NOTARIO COLEGIADO 3733
15 Calle 9-72 zona 1 3º. Nivel, Ciudad
Teléfono: 22301516-57075595



con sus definiciones y doctrinas; al mismo tiempo, se plantea la ineficacia del artículo 332 del Código de Trabajo y su reforma dentro del proceso ejecutivo laboral.

Se apoya la exposición del tema en normas constitucionales, normas laborales y lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien de esa clase de información necesite.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Es de resaltar que la bachiller **MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALAETA**, atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesario.

En consecuencia a prueba el trabajo de tesis y emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la bachiller **MÓNICA NINETH SANTIZO ZAVALAETA**, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. R. C.", with a stylized flourish at the end.

Lic. Mario René Cano Recinos
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de marzo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MÓNICA NINETI SANTIZO ZAVALA titulado LA INEFICACIA DEL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y SU REFORMA DENTRO DEL PROCESO EJECUTIVO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.









DEDICATORIA

A JESUCRISTO:

A ti por ser mi luz, mi guía, mi fortaleza en este camino, porque sin ti no hubiera podido llegar hasta al final. Gracias por tantas bendiciones.

A MIS PADRES:

A ti madre, por no permitir darme por vencida, por creer en mí, porque siempre tuviste la certeza que lo iba a lograr; a ti padre por enseñarme a ser valiente y fuerte. Los quiero.

A ENRIQUE:

Mi novio, por todo tu amor, por tu apoyo incondicional, por ayudarme siempre, por tu paciencia, por no dejar que perdiera la fé, por ser mi despertador, gracias cielo, te amo.

A MIS HERMANOS:

Juancho y Sabi, gracias por sus oraciones, por soportarme y aceptarme en esos momentos difíciles; por su aguante. Este triunfo también es de ustedes.

A MI TÍO (tío Manuel):

(MTF), gracias por todo tu apoyo, por permitirme aprender de ti, y compartir conmigo tus conocimientos y sabiduría, por ser un buen jefe. Te quiero mucho.

A TODA LA FAMILIA:

Gracias por sus palabras de aliento y apoyo.

A MIS AMIGAS:

A todas y cada una de ustedes por ser mi equipo de porras, por estar pendiente, por darme palabras de aliento en esos momentos difíciles.

A:

La Universidad de San Carlos de



Guatemala y muy especialmente a la
gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo.....	1
1.2. Definición del contrato individual de trabajo.....	5
1.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	7
1.3.1. La subordinación.....	7
1.3.2. Ausencia de riesgo.....	8
1.3.3. La estabilidad.....	9
1.3.4. La profesionalidad.....	10
1.3.5. Finalidad y naturaleza del contrato individual de trabajo.....	12
1.4. Creación y formas del contrato individual de trabajo.....	12
1.5. Clasificación de los contratos individuales de trabajo.....	13
1.5.1. Contrato por tiempo indefinido.....	15
1.5.2. Contrato a plazo fijo.....	15
1.5.3. Contrato para obra determinada.....	16
1.6. Formas en que se pueden celebrarse los contratos.....	17
1.7. Incumplimiento del contrato individual de trabajo.....	17
1.8. Suspensión del contrato individual del trabajo.....	19
1.9. Definición de la suspensión del contrato individual de trabajo.....	21
1.10. Clases de suspensión de la relación de trabajo.....	23
1.10.1 Suspensión individual parcial.....	24
1.10.2. Suspensión individual total.....	28
1.10.3. Suspensión colectiva parcial.....	29
1.10.4. Suspensión colectiva total.....	31
1.11. Procedimiento de la suspensión colectiva del trabajo.....	32
1.12. Efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo.....	33

	Pág.
1.13. Terminación del contrato individual de trabajo.....	34
1.14. Requisitos para la terminación del contrato individual de trabajo.....	36
1.15. Causas de la terminación del contrato de trabajo.....	37
1.16. Derecho remuneratorio.....	40
1.17. Terminación de las relaciones de trabajo por la voluntad de las partes.....	40
1.18. Despido directo.....	41
1.19. Despido indirecto.....	42
1.20. Renuncia.....	43
1.21. Mutuo consentimiento.....	43
1.22. Terminación de las relaciones en forma automática sin la voluntad de las partes.....	44

CAPÍTULO II

2. Ejecución.....	49
2.1. Naturaleza jurídica.....	52
2.2. Características de la ejecución.....	54
2.3. Antecedentes.....	55
2.4. Ejecución de sentencias.....	57
2.5. Diferencia entre proceso de conocimiento y ejecución.....	59
2.6. Procedimiento de ejecución en el ámbito de la jurisdicción.....	61
2.7. Clases de ejecución.....	64
2.8. Presupuestos para la ejecución.....	65
2.9. Títulos que fundan la ejecución.....	65
2.10. Acepciones del título.....	66
2.11. Orígenes del título ejecutivo.....	68
2.12. Formas de ejecución.....	71



	Pág.
2.13. Medidas de coacción para asegurar la ejecución.....	72
2. 14. El patrimonio objeto de la ejecución.....	75
2.15. La ejecución de los bienes asegurados en el proceso.....	76

CAPÍTULO III

3. Las medidas precautorias.....	81
3.1. Necesidad de las medidas precautorias.....	83
3.2. Concepto.....	85
3.3. Características principales.....	86
3.4. Las medidas precautorias en el derecho procesal laboral guatemalteco.....	87

CAPÍTULO IV

4. La ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma en el Proceso ejecutivo laboral en el Código de Trabajo y su reforma.....	95
4.1. Ejecución de la sentencia	95
4.2. Descripción del procedimiento de ejecución.....	96
4.3. Enajenación de bienes en el proceso.....	99
4.4. Aplicación análoga del procedimiento.....	100
4.5. Propuesta de reforma en el proceso ejecutivo laboral.....	101
4.6. Excepciones que destruyen la eficacia del título.....	102
4.7. Determinación del juez executor.....	103
4.8. El pago y consignación.....	105
4.9. La designación de bienes a embargarse.....	106
4.10. Medidas precautorias para asegurar el resultado de la ejecución.....	107
4.11. Los bienes inembargables objeto de la ejecución.....	108
4.12. El pago en efectivo.....	111
4.13. El rescate de los bienes rematados.....	111
4.14. La escritura y la entrega de los bienes.....	111



	Pág.
4.15. Enajenación de bienes durante el trámite de la ejecución.....	112
4.16. Ejecución de sentencias extranjeras.....	112
4.17. Recursos dentro del procedimiento de ejecución.....	113
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

La presente investigación consiste en la ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma dentro del proceso ejecutivo laboral, ya que este proceso por carecer de un procedimiento específico se ha convertido en incapaz e insuficiente, dejando en total indefensión a la persona que lo aduce. Se establece que la ineficacia radica en que al finalizar el proceso ordinario no hay bienes para poder ejecutar, sin embargo se inicia el ejecutivo pero este no tiene los instrumentos para obligar al pago de prestaciones laborales.

La errónea aplicación del último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, por los Tribunales y Previsión Social, obstaculizan el decretamiento de medidas precautorias dentro del trámite del proceso; las medidas devienen del proceso ordinario pero para cuando se desea ejecutar estas ya no son validas, y ya no se pueden decretar nuevas.

Es indispensable para garantizar la eficacia de cualquier procedimiento de ejecución de la sentencia el que existan durante el trámite del proceso las medidas precautorias que aseguren las resultas del proceso.

Efectivamente cuando llega el momento de la ejecución de la sentencia seguramente el empleador ha puesto una barrera impenetrable, mediante el traslado de sus bienes que impedirá al trabajador poder ejecutarlo, por eso, un alto número de sentencias dictadas por los tribunales de trabajo, en juicio ordinario laboral, se hacen inejecutables y sólo sirve para recordar la amargura y frustración que ocasiona el que no se pueda ejecutar lo resuelto por los tribunales de trabajo y previsión social.

El objetivo es demostrar que en el procedimiento actual de ejecución, es insuficiente e ineficaz, carece de un procedimiento específico, de medidas cautelares idóneas a la naturaleza y especificidad de la rama del derecho que se estudio.



El desarrollo del presente trabajo de investigación lo he dividido en cuatro capítulos, de los cuales el primer capítulo, consiste en el contrato individual de trabajo, su desarrollo, desenvolvimiento, dentro y fuera de la relación de trabajo; el segundo capítulo, se expone la ejecución, de forma genérica y su aplicación en Guatemala al derecho de trabajo, para demostrar su ineficacia por carecer de un procedimiento específico; el tercer capítulo señala, las medidas precautorias, sus características y el por qué no se aplican al proceso ejecutivo laboral y el cuarto capítulo, se expone, la ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma en el proceso ejecutivo laboral, como se podría manejar el proceso ejecutivo y su especialidad en la rama del derecho laboral.

Los métodos que se utilizaron son; método de análisis, síntesis, también método inductivo y deductivo. El método analítico-sintético. También se utilizaron las técnicas indirectas y bibliográficas, estructurando así debidamente la información existente realizando además el análisis de interpretación.

Con el presente trabajo se pretende demostrar que las medidas precautorias no son aplicables al proceso ejecutivo laboral y por lo tanto se debe reformar el Código de Trabajo, como ya se sabe este se está convirtiendo en obsoleto, y poco a poco como va evolucionado el derecho también se debe modernizar los procedimientos.



CAPÍTULO I

1. La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo:

El concepto de contrato individual de trabajo es una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales (1917-1919, 1937-1945) y especialmente después de la segunda guerra. Se ha señalado entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: a) las características muy peculiares que presenta este contrato y b) el hecho que las legislaciones civiles europeas consideraban al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, "corresponde a Bélgica en 1910 el uso de la nueva terminología que después fuera seguida por Francia y por Suiza".¹

En Guatemala la denominación contrato individual de trabajo, aparece a partir de 1947. La tardanza en la consideración del contrato individual de trabajo como se concibe actualmente, no es cosa antojadiza, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la lógica formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

¹. Cabanellas, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**. pág. 52.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse fácilmente a contratos que tienen ya establecida su clasificación por que en la mayoría de veces se cae en calificaciones groseras, sin embargo el camino abordado para pretender su clasificación fue tratando de encontrar similitud con otros contratos, llegándose a reflexiones como las siguientes:

- Que con el contrato que más similitud tenía es con el de arrendamiento, lo cual seguramente tiene su origen en las labores realizadas por esclavos quien por ser propiedad de una persona, si podían arrendarse.
- En la medida que Europa se desarrolla socialmente, los conceptos de arrendamiento de trabajo van resultando burdos y se trata entonces de hacer apreciaciones más técnicas, se dijo por ejemplo que este tipo de relaciones jurídicas es similar a un contrato de suministros de energía eléctrica, basado en que si bien el empleador no adquiere un derecho sobre el trabajador, si lo adquiere sobre la energía que el trabajador posee, lo cual es compresible, si tomamos en cuenta que hasta nuestros días se manejan conceptos como fuerza de trabajo, que en algunas medidas trata de dejar al margen de la relación jurídica existente, la autodeterminación del trabajador.

No obstante apreciaremos como estas, también han chocado con la concepción humana; y al respecto algunos estudiosos han manifestado sus puntos de vista afirmando lo siguiente: se puede dar en arrendamiento una cosa, un animal, pero no se puede alquilar a una trabajador, porque se opone a la dignidad humana y tampoco



puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le separa de la persona física.

Para salvaguardar la dignidad humana algunos autores han comparado al contrato de trabajo con un contrato de sociedad en el cual el patrono obtiene una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación (la remuneración), lo cual aunque es dignificante, nos hace caer en una equivocación pues el trabajador no posee ciertas condiciones que pudiere tener como socio y si bien cambia su calificación no resuelve el asunto en cuestión.

También se plantea la comparación con un mandato en el cual el trabajador substituye al patrono en algunos actos que este no puede realizarse por si mismo dentro de su empresa, lo cual también resulta dignificante para el trabajador, pero tampoco de una total solución al asunto en cuestión, ya que en verdad no existe la mayoría de casos una delegación de funciones sino el cumplimiento de las obligaciones determinadas, que se van a dar para beneficio de una actividad del patrono y no en función del patrono.

Como puede apreciarse el conflicto en la clasificación de la naturaleza del contrato de individual de trabajo, va más allá de analogarlo con los contratos existente, pues lo que hemos comentado son figuras de derecho privado, planteamos como principal problema que el contrato individual de trabajo nace en forma espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas partes participan en el ámbito de particulares, por lo cual podría asegurarse que se esta una relación de derecho privado, sin embargo no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego

algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual endereza hacia otra calificación.

Por el comentado considero afortunadamente la idea de la relación de trabajo que el Doctor Mario de la Cueva, afirma “la relación de trabajo es una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que se el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.²

Tomando en cuenta los elementos de juicio esbozados, considero que el contrato individual de trabajo, o la relación de trabajo, nace a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato del trabajo o de la iniciación de la relación de trabajo, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación, por la que puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución del derecho público.

². De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho del trabajo**, pág. 187



1.2. Definición del contrato individual del trabajo:

El Código de Trabajo en su artículo 18 establece: “Con trato individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vinculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono, sus servicios personales o al ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia inmediata o delegada de esta ultima, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”

A pesar que nuestra legislación establece muy claramente lo que es el contrato de trabajo es importante que explique otros conceptos que en el derecho laboral, algunos tratadistas nos proporcionan algunas conceptualizaciones del contrato de trabajo al respecto nos dicen:

Guillermo Cabanellas de Torres, expresa; “se entenderá por contrato de trabajo cualquier cosa que sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales o prestar un servicio a uno o a varios patronos o empresarios o a personas jurídicas de tal carácter bajo las dependencias de estos, mediante una remuneración, se la que fuere la clase o forma de ella”.³

Manuel Ossorio, citando a Ramírez Gronda, nos dice “que el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajadores, emperadores, obrero), ponen su

³. Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. pág. 155



actividad profesional a disposición a de otra persona (emperador, patrono, dador de empleo, locatario o principal, se persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada cambio de una remuneración”.⁴

Guillermo Cabanellas, afirma “que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto prestación continuada de servicios privados”

Ernesto Krotoschin, nos dice “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra parte (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia”.⁵

Guillermo, Cabanellas citando a Según Capitant y Cuche, “contrato de trabajo es aquel por el cual una persona empleado, obrero, domestico se compromete a trabajar para otra durante un tiempo determinado, o lo que es más común sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero fijado ya sea por día, por semana, o por mes ya sea según el trabajo realizado”⁶

Las definiciones anteriores nos presentan una parte de las distintas apreciaciones doctrinarias que se han hecho en torno a las instituciones que nos ocupa.

⁴ . Ossorio, Manuel, **Diccionario jurídico ciencias políticas y sociales**. pág. 120

⁵ . Cabanella, Guillermo, **Ob.Cit.**; pág. 110

⁶ . Krotoschin, Ernesto, **Tratado práctico de derecho de trabajo**. págs. 405,

448.



1.3. Elementos del contrato individual de trabajo:

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podemos elaborar un determinado listado de elementos que tiene el contrato individual de trabajo: sin embargo algunos de esos elementos son esenciales en el contrato individual de trabajo y no, solo no pueden faltar, si no que son los que constituyen la esencia de ese contrato y sus atributos imprescindibles siendo estos: La subordinación, la ausencia de riesgo la estabilidad y la profesionalidad.

1.3.1. La subordinación:

El infinito subordinar se deriva del latín sub, bajo y Ordinare, con lo cual nos da una idea de la autoridad a que esta sometida una persona, de viniendo esa autoridad de un vinculo determinado, que en el caso del derecho de trabajo va estar ligado precisamente al contrato de trabajo.

Su importancia es vital para concebir la figura del contrato individual de trabajo y se afirma que su existencia, ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho de trabajo y de los seguros sociales.



1.3.2. Ausencia de riesgo:

Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro eminente que puede producirse aun situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten los riesgos se comparte.

Sin embargo por la tutelaridad y protección brinda el derecho del trabajo, a los trabajadores no es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patrono y trabajador, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La doctrina laboral generalmente a costa la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídico del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que pueda darse como tampoco le corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, si esta exonerado de riesgo.

1.3.3. La estabilidad:

Como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia del riesgo en el trabajo y esencialmente ésta dentro de las aspiraciones del derecho de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinitivamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio a presentarse.

Guillermo, Cabanellas, denota su importancia en la siguiente expresión "para que la relación de trabajo este jurídicamente protegida y entre el área del derecho laboral, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable"⁷

La estabilidad en el trabajo juega un papel importante en el contrato de trabajo juega una papel importante en el contrato de trabajo, es motivo de preocupación de los estudiosos, y ha sido amparada por los legisladores, ya que persiguen, una finalidad que aparentemente afecta más el trabajador pero que debe ser de igual importancia

⁷. Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.**; pág. 86.



para el patrono que puede encontrar en ella la tranquilidad del cuidado de sus asuntos que están siendo llevados por una persona que está identificado con él.

Mario de la Cueva, no afirma, "que la estabilidad en el empleo se manifiesta de dos formas en primer lugar la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y en segundo lugar la existencia de una causa razonable para su disolución".⁸

La primera es la estabilidad propiamente dicha, la segunda es la seguridad de la primera y van indisolublemente ligadas pues sin la garantía y la seguridad de que exista una causa razonable para que la estabilidad se disuelva la estabilidad es irrisoria.

Para el contenido de la estabilidad es esencialmente el vínculo laboral para la estabilidad nos importa que el servicio sea presentado con plena continuidad: lo que importa es mantener viva la relación de trabajo.

1.3.4. La profesionalidad:

Por si solo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato y junto a los otros elementos específicos, les da individualidad a la institución.

⁸ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit;** pág. 110.



Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir.

Los profesionales surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad, específicamente las de la producción, cada trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida.

De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de calificación del laborante del cual se sirve para tener en principio un empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

La actividad contratada debe ser de acuerdo a la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el periodo de la prueba y el trabajador al pasar el periodo de prueba y el trabajador al pasar el periodo de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se inviste de una categoría especial de profesionalismo le corresponde pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada.

Este profesionalismo que adquiere el trabajador va muy ligado a la estabilidad en el cargo que adquiere el trabajador por la calidad de su trabajo. Hay casos en que el trabajador se incorpora eventual o accidentalmente a la empresa para adquirir dinero en una actividad distinta la que profesionalmente le corresponde. El trabajador



calificado es técnico en la actividad que desarrolla, es mejor remunerado; el producto de su trabajo, es cualitativamente apreciado por el empleador, quien es beneficiado por la alta calidad del resultado de trabajo.

1.3.5. Finalidad y naturaleza del contrato individual de trabajo:

La finalidad del contrato individual del trabajo es el cumplimiento de las estipulaciones tanto a favor del trabajador como en protección del patrono. Evita de una manera legal la explotación de la mano de obra que crea en el fenómeno caracterizado de los periodos de la esclavitud y el feudalismo, el contrato representa una garantía jurídico-social.

La naturaleza del contrato individual de trabajo ha sido una figura muy distinta, por haber sido regulado por el derecho civil, pero en la actualidad es un contrato con una naturaleza propia que le hace ser diferente a los contratos civiles, esto hace presumir que es autónomo.

1.4. Creación y formas del contrato individual de trabajo:

Por principio general el contrato de trabajo no tiene forma determinada en su creación porque deja en libertad al patrono y al trabajador; según la opinión de Cabanellas "el contrato escrito es excepcional".⁹

⁹. Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.** pág. 186.



La forma escrita es la mejor constancia de las obligaciones, derechos y deberes establecidos por las partes; pero si no existe el contrato escrito no se disminuye, ni tergiversa los derechos de los trabajadores, ni las obligaciones de los patronos. Para hacer una clasificación de la forma de los contratos de trabajo, la doctrina menciona; verbal, escrito, expreso, tácita, individual, colectivo, por tiempo definitivo, por tiempo indefinido, por obra determinada.

1.5. Clasificación de los contratos individuales de trabajo:

La figura jurídica del contrato individual de trabajo de viene de la teoría contractualista propia del derecho común, por ella Mario de la Cueva, considera “que dicha orientación obligó a la doctrina laboral, a considerar la formación, la vida y los efectos de las relaciones de trabajo en aplicación de las normas de derecho civil que marcan los requisitos de existencia y validez de los contratos y la teoría de las nulidades del contrato”.¹⁰

En cuanto a nuestra legislación laboral se refiere, en Guatemala la condición obligacional de fraccionar el contrato subsiste únicamente para el patrono que realmente es la persona con mayor posibilidad de dejar constancia escrita de las condiciones de una relación de trabajo.

¹⁰ De la Cueva, Mario, **Ob. Cit;** pág. 120.



Yendo un poco más allá de la simple obligación dispone nuestro derecho laboral, la falta del contrato o la omisión de alguno de sus requisitos, se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

En cuanto a la clasificación de los contratos, atendiendo a las condiciones y duración de la relación de trabajo, existen dos enfoques bien definidos y determinados que orientan la clasificación tradicional en contratos cuya duración no esta prevista y que pueden considerarse por un tiempo indeterminado y aquellas cuya duración si esta prevista porque se presume el acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente habrá de ponerle fin, o porque se concluya la labor que ha realizarse, caso en el que estaremos hablando de un contrato para plazo fijo o plazo determinado y contrato para obra determinada.

De las condiciones anteriormente expuestas y criterios doctrinarios generalmente aceptados que han sido recogidos por nuestra legislación en el artículo 25 del Código de Trabajo, se deriva la clasificación en: Contrato por tiempo indefinido, Contrato a Plazo fijo y Contrato por obra determinada.

Por considerarlos de mayor importancia solo veremos en el presente trabajo los contratos que contiene el Código de Trabajo:



1.5.1. Contrato por tiempo indefinido:

Tomándose en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieren establecer libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedara disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; nuestra legislación guatemalteca, al igual de las otras países recoge de la doctrina el principio de que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es la figura genérica y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.

1.5.2. Contrato a plazo fijo:

También denominado contrato por tiempo determinado: es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner termino a la relación de trabajo. De lo anteriormente expuesto puede inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo cuando: a) se fija fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que los hizo necesario; b) cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que en el segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si como objeto del contrato individual de trabajo y no el resultado.



1.5.3. Contrato para obra determinada:

Puede celebrarse este tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan. En este caso se toma como base el resultado del trabajo.

Para dar efectividad al principio doctrinario que el contrato individual de trabajo debe ser por ser por tiempo indefinido y solo en casos de excepción puede ser a plazo fijo o para obra determinada, nuestra legislación guatemalteca contiene los principios siguientes:

- Cuando no se especifique fecha para la terminación del contrato individual de trabajo, este es por tiempo indefinido.
- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
- Se debe tener siempre como contrato por tiempo indefinido aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada en los siguientes casos: a) siempre que se celebre en empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanentes o continuada;



- Si el vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, es el contrato genérico y tanto el contrato individual de trabajo a plazo fijo, como el contrato individual de trabajo para obra determinada, son especies que tiene carácter de excepción.

1.6. Formas en que se pueden celebrarse los contratos.

No obstante que dentro del ámbito jurídico el término contrato nos remite casi necesariamente a pensar en un documento suscrito por las partes obligadas contractualmente. Los conceptos prodigiosos del derecho de trabajo dan calidad a situaciones casuistas en que por condiciones inherentes a las partes y por la informalidad con que se inician algunas relaciones de trabajo, el término contrato también se puede extender a compromisos verbales. De lo expuesto anteriormente puede decirse que los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse verbalmente o por escrito.

1.7. Incumplimiento del contrato individual de trabajo:

Los efectos del incumplimiento de los contratos individuales de trabajo están contenidos en el Artículo 77 del Código de Trabajo inciso K) que establece: son causas



justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando el trabajador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga al patrono. El Artículo 79 del mismo Código citado inciso k) establece son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga al contrato. Y como regla general establece el Artículo 24 del Código de Trabajo. La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo solo obliga a los que en ellas incurra a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código sus reglamentos y las leyes de trabajo y previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas. O se a que la misma ley la prevé en forma muy clara y taxativa que debe hacerse en caso de incumplimiento.

Para definir lo que es el incumplimiento del contrato individual de trabajo basta decir que es la falta de realización de las obligaciones contenidas en el mismo, es el rompimiento del vínculo contractual, queda oportunidad para dejar sin efecto el contrato sin responsabilidad para las partes que le hubiere cumplido.

Debe además establecerse si el incumplimiento fue voluntario o involuntario y debe señalarse cuando se trata de caso fortuito o fuerza mayor.



El supuesto general es que el contrato se ha realizado para cumplirse adecuadamente pues de lo contrario se causaría daño económico o material al patrono o a la empresa.

1.8. Suspensión del contrato individual del trabajo:

Por la importancia que tienen las relaciones de trabajo para los trabajadores y para el equilibrio económico de los Estados, en la mayoría de países que las autoridades estatales tiene una justa dimensión del efecto que produce la excesiva cesantía, se ha venido aplicando cada vez más la política de limitar las causas de terminación de los contratos individuales de trabajo o relaciones de trabajo lo cual obviamente ha venido produciendo una mayor estabilidad en el trabajo. Uno de los medios para conseguir esa estabilidad en el trabajo, es la suspensión de los contratos individuales de trabajo o relación de trabajo que mantienen el contrato individual del trabajo y todos sus efectos en vigor y pasajeramente algunas obligaciones dejan de cumplirse.

La base doctrinaria que sustenta la institución de la suspensión del contrato individual de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, es que ninguna de las partes es responsable que existan algunas presentaciones ligadas a hechos justificados o casos fortuitos (descansos regulados por la ley, licencias por condiciones físicas, accidentes de trabajo, falta de materia prima, acciones legítimas de suspensión de labores etcétera), que necesariamente interrumpen las relaciones laborales ya sea en forma individual o en forma colectiva.



Como hipótesis general, un contrato se cumple o no, pero el carácter tutelar, social y proteccionista del derecho laboral hace que se utilice una figura muy especial, no aplicable en otra rama del derecho, como lo es la suspensión.

No hay que confundirla con la terminación; ya que en la suspensión se manifiestan los derechos y obligaciones que emanen de los contratos; es detener por un tiempo los efectos esenciales de toda relación de trabajo como lo son la prestación de servicios y el pago de salarios.

El contrato de trabajo es elaborado por las partes con el objeto de cumplir, pero pueden darse irregularidades no imputables a ellas, sin que amerite tal incumplimiento la terminación de la relación laboral, por ejemplo los accidentes, enfermedades, aquí transitoriamente se incumplen las obligaciones emanadas del contrato individual de trabajo pero subsiste en vínculo contractual o las obligaciones emanadas de la convención de la ley.

Hay casos en el incumplimiento no depende del trabajador por ejemplo la muerte del patrono, de un pariente, arresto, alumbramiento, interrupción por tráfico, etcétera., en estos casos es humanamente imposible que el patrono cumpla con representarse a laborar a la empresa, son acontecimientos imprevistos, excepto cuando estos mismos son ya del conocimiento del trabajador, que hayan podido preverse o evitarse no existe responsabilidad patronal



Los mismos acontecimientos pueden presentarse con relación al trabajador que también mantiene su derecho de remuneración; pero no siempre puede presentarse la situación inculpable, hay casos que el trabajador ex profeso busca su incapacidad aquí no puede haber protección legal, se pierde el derecho de remuneración, por ejemplo las lesiones buscadas, las lesiones causadas a un trabajador a petición, que aunque parezca ilógica pueden darse dentro del campo del derecho del trabajo. Por eso la ley también protege al patrono obligándose la prueban caso necesario de todos aquellos extremos que sean pertinentes y que demuestren el origen de la incapacidad.

En los casos en que se haya autorizado la suspensión voluntariamente y solicitada por el trabajador, por la aplicación del deber de fidelidad debe darse el aviso correspondiente, porque de lo contrario podría generársela terminación del contrato individual del trabajo.

1.9. Definición de la suspensión del contrato individual de trabajo:

Para conceptuar lo que es la suspensión del contrato individual de trabajo algunos tratadistas nos proporcionan algunas conceptualizaciones al respecto nos dicen:

Mario de la Cueva, refiriéndose a la relación laboral de trabajo "es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen"¹¹

¹¹ . De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.**; pág. 150



Manuel Ossorio, se refiere “la suspensión temporal del trabajador de sus actividades profesionales, con la consecuente pérdida de los derechos inherentes al ejercicio del cargo o de su función”.¹²

José Jesús, Castoreña, expresa que suspensión del contrato de trabajo es “el cese temporal de la obligación del trabajador de este de ejecutar una obra o prestar un servicio así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipulación pro el contrato”.¹³

De lo anteriormente expresado, resulta afortunada la definición que de suspensión de los contratos de trabajo nos da el Artículo 65 del Código de Trabajo establece: hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), si que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Estos conceptos son de tipo general, pero debe tomarte en cuenta la existencia de casos excepcionales, en los cuales una de la parte obligatoriamente debe cumplir o sea la subsistencia de los derechos u obligaciones en forma parcial; en este sentido el

¹² . Ossorio, Manuel, **Ob. Cit;** pág. 150.

¹³ . Castoreña, Jesús José, **Manual de derecho obrero**, pág. 205.



autor Cabanellas en su obra divide la suspensión en unilateral y bilateral, atendiendo a que una o ambas partes cumplan o dejen de cumplir obligaciones contractuales.

La suspensión tiene una naturaleza de paralización de los efectos del contrato, pero la causa debe ser necesaria o justa ya sea por la empresa o por el trabajador.

La ley previene las necesidades de mercado o de ingreso para la empresa autoriza al patrono el mantenimiento de trabajadores interinos y cuando se presente el permanente, deja sin efecto el contrato de estos, a esta figura muy típica en esta rama del derecho laboral.

El objeto de la institución es relevar a los sujetos de la relación laboral del cumplimiento de sus obligaciones sin caer en responsabilidad, su base en el principio que nadie está obligado a la imposible, subsistiendo tanto por parte del patrono, como del trabajador la obligación que concluida la razón de la suspensión debe presentarse a cumplir con un trabajo o a pagar el salario correspondiente, en caso contrario se genera mayores responsabilidades.

1.10. Clases de suspensión de la relación de trabajo:

La doctrina se refiere a dos clases de suspensiones de contratos individuales de trabajo que son:



- **La suspensión relativa o parcial** que se da cuando una sola de las partes deja de cumplir su obligación fundamentalmente (prestación del trabajo o pago del trabajo).
- **La suspensión absoluta** o tal cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. Así mismo la suspensión puede referirse a un solo contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso estaremos hablando de suspensión individual pero si la suspensión se refiere a la mayoría de los contratos o a la totalidades de contratos de trabajo o relaciones de trabajo, vigentes, en un lugar de trabajo, estaremos hablando de suspensión colectiva.

En la legislación guatemalteca el Código de Trabajo clasifica a la suspensión en cuatro tipos, conteniendo la definición de cada una de estas, la doctrina solo los menciona sin darles mayor importancia; estos tipos son: por el número de sujetos a quienes afecta la suspensión puede ser individual y colectiva; por el tipo de prestación que se afecta puede ser total o parcial.

1.10.1. Suspensión individual parcial:

Esta situación va a darse cuando sin culpa de las partes sea imposible el cumplimiento del contrato por una sola de las partes, o sea que guén incumpla sigue percibiendo el beneficio de la otra parte. Las causales están contenidas en el Artículo 66 y son: las licencias, descansos, vacaciones remuneradas, enfermedades, riesgos profesionales,



descansos pre y postnatal; riesgos sociales que produzcan incapacidad temporal para el trabajador y la obligación de trabajar sin goce de salario debido a siniestros que ocurren dentro de la empresa.

Trataré de explicar muy brevemente cada una de las cuestiones planteadas:

- **Licencias:** Al referirnos a este tema se pueden dividir licencias y permisos ordinarios y extraordinarios. Entre estos casos mencionamos las vacaciones por prescripción médica, permiso para trabajos agrícolas y estudios. La característica es que el patrono sigue pagando sus prestaciones al trabajador y este no presta sus servicios a la empresa. La finalidad puede ser de salud, para una mejor preparación técnica o científica, o para una mejor prestación de servicios.
- **Licencias autorizadas:** Pueden darse situaciones que sin estar contempladas en la ley ameritan dejar de concurrir a la ejecución de las labores, pero en todo caso la ausencia debe ser justificada.
- **Licencias remuneradas:** Se dan más comúnmente como una convención sea individual o colectiva; generalmente es un logro de las empresas que tienen sindicatos o asociaciones de trabajadores, pueden ser por razones familiares o sociales, entre ellas, todas aquellas que benefician a los mismos trabajadores.



- **Descansos:** El descanso es la paralización de los actos psicofísicos por parte del trabajador, su finalidad es la reposición de energías físicas y mentales; esto es muy importante para el rendimiento de la empresa.

- **Vacaciones:** Es la temporada en la cual cesa la prestación del servicio habitual con la finalidad de tener un descanso que beneficie al trabajador biológico e intelectualmente; este derecho depende del tiempo laborado, ya que la misma ley establece que existe derecho de vacaciones después de un año de labores, conlleva el derecho de remuneración para beneficio económico del trabajador y además cuando hay despido y no se han gozado las vacaciones debe pagarse dentro de las prestaciones, en la forma legal.

- **Enfermedad:** La protección del trabajador en caso de enfermedad es esencial, puesto que su estado físico y mental beneficia más que a nadie al patrón, que por este medio se asegura la prestación efectiva y correcta de los servicios por parte del trabajador.

- **Riesgos profesionales:** El patrono es responsable del infortunio del trabajo; existen medidas de previsión, que el patrono está obligado a adoptar; pero hay casos en los que aunque haya mucha previsión puede darse la enfermedad profesional; esto lo cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, todo lo relativo a los accidentes de trabajo, pero debe determinarse hasta que punto el patrono tomó todas las precauciones debidas, de ello depende si la suspensión



es total o parcial. Siempre el riesgo profesional de localizarse en la empresa, en la del trabajador es una responsabilidad a priori dice la doctrina porque debe preverse este tipo de afectaciones al trabajador.

- **Riesgo social:** Son circunstancias que el patrono está obligado a sobrellevar, son hechos que sin ser enfermedades va a provocar la imposibilidad del trabajador para prestar sus labores.
- **Siniestro:** Es una catástrofe en la empresa, cuando se refiere a esta causal nuestra ley está obligando al trabaja extraordinario sin derecho de remuneración, es un caso excepcional, no es una situación que haya sido buscada por el patrono, por ella está sufriendo una perdida de su patrimonio que puede llegarse a ser irreparable.

Cuando los autores se refieren a este caso dan importancia a una labor de compensación, mi opinión es que si el trabajador vive de la empresa éste está obligado extraordinariamente a cooperar con la misma, por esta razón el Artículo 67 del Código de Trabajo, prácticamente regala su trabajo sin salario. Este trabajo debe ser realizado fuera de lo, horario común, porque si es dentro de el, no cabria la suspensión.



1.10.2. Suspensión individual total:

Sé da cuando ambas partes del contrato dejan de cumplir sus obligaciones en forma justificada.

Es total porque no existe la obligación de prestar servicios para el trabajador, ni de pagar salarios para el patrono; las causales están contenidas en el Artículo 68 del Código de Trabajo son las mismas que el caso anterior; y la diferencia está en el goce de salario; el caso que está mas ampliamente tratado es el de enfermedad y establece que se aplica cuando se haya pasado cierto tiempo dependiendo del tiempo que haya laborado el trabajador.

Además de lo previsto la ley considera que debe aplicarse la suspensión en los casos de prisión provisional, prisión simple y arresto menor, debe tenerse en mente que estos casos no depende de la voluntad de las partes; antes de llegar a analizar la causal debemos establecer la diferencia que existe entre estos tres términos, nuestro Código de Penal vigente establece en su Artículo 45 que es prisión simple y arresto menor.

La prisión es la que se decreta después del auto de prisión cuando existe merito suficiente para que el procesado continúe guardando prisión. La prisión simple es cuando la pena no exceda de un mes y el arresto menor hasta los seis meses en todos estos casos la suspensión se aplica para favorecer al trabajador que esta siendo afectado en su libertad y cuando se presume su inculpabilidad.



Por lo anterior se debe reinstalar al trabajador inmediatamente que salga de libertad, nuestra legislación que debe hacer dos días después de haber recuperado su libertad, pero la excepción es cuando el delito por el que se le proceso fue cometido contra el patrono, sus parientes, representantes intereses materiales; aquí puede darse por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, pero si la sentencia fue absolutoria o hubo reforma del auto de prisión hay obligación del pago de los salarios por todo el tiempo que dure el proceso.

El aviso de la detención debe darse dentro de los cinco días de realizado esta; para beneficio del patrono y de la empresa misma debe hacerse, porque es esencial la mano de obra o la fuerza de trabajo; la mitad es justa porque no es culpa del patrono que se dé la detención del trabajador; si no se avisa a tiempo puede generarse la terminación del contrato individual de trabajo. Si como consecuencia de la detención hay un caso de enfermedad para el trabajador puede sucederse una suspensión parcial posterior.

La detención puede ser probada mediante certificación que debe llenar los requisitos legales.

1.10.3. Suspensión colectiva parcial:

Es la importante comentar un error que indudablemente se presenta en las últimas ediciones del Código de Trabajo guatemalteco y que puede dar lugar a confusiones en



el Artículo 65 incisos c) y d) , al indicar que es la suspensión colectiva parcial, cuando al utilizar una conjunción está variada la significación del párrafo completo, ya que hay suspensión colectiva parcial cuando el patrono o los trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones contractuales, tal como aparece redactada la suspensión colectiva total, que se repite en los dos incisos.

La suspensión colectiva tal como debe interpretarse a fecha a la mayoría o totalidad de los contratos de trabajo.

Las causales de suspensión colectiva parcial son siempre imputables al patrono, la ley prevé que no siempre el patrono va a cumplir las estipulaciones legales, o que por dolo o negligencia puede afectar al trabajador. Las causas de suspensión colectiva parcial son: la huelga legal, esta declaratoria la hacen los tribunales de trabajo; los amparos ilegales que tengan como efectivo la reinstalación o la terminación de los contratos de trabajo que pueden hacerse efectiva dentro de los treinta días siguientes al paro, lo que implica que deben llevarse a cabo los pagos establecidos por la ley.

Además da lugar a la aplicación de sanciones económicas para el patrono; la falta de materia prima por descuido del patrono que se supone debe estar pendiente de la marcha normal de la empresa, se requiere declaración judicial de culpabilidad; todos los casos de suspensión colectiva total pueden aplicarse a la parcial, siempre que haya imputabilidad para el patrono.



La suspensión colectiva representa un problema de tipo social debido al número de personas que pueden laborar dentro de la empresa y que pueden ser afectadas con la paralización de las labores; el Estado está obligado a procurarse el bienestar de la clase trabajadora, esta situación se percibe pro el tratamiento especial que debe darse a los conflictos de tipos colectivos.

1.10.4. Suspensión colectiva total:

Aquí ambas partes quedan relevadas del cumplimiento de sus obligaciones; no existe responsabilidad.

Las causales que menciona el Código de Trabajo son: la huelga legal de acuerdo con la declaratoria de los tribunales de trabajo sea imputable al patrono; el paro legal; la falta de materia prima imputable al patrono; porque debe ser éste quien provea de todo lo necesario a los trabajadores; la muerte o incapacidad del patrono cuando por ello deban suspenderse las labores y el caso fortuito y la fuerza mayor que fue citada y explicados en párrafo anterior; siempre que deba suspenderse las labores.

He hecho énfasis en que el derecho laboral es una rama tutelar y social, debido a ello el Artículo 72 del Código de trabajo faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dictar todas las medidas de emergencia que sea necesaria para disminuir la situación trabajosa de las clases sociales.



1.11. Procedimiento de la suspensión colectiva del trabajo:

Para proteger los derechos de los trabajadores es necesario que la ley regule en forma adecuada la suspensión en casos de contratos múltiples, ya que el interés colectivo debe predominar sobre el individual, interpretando el Artículo 73 del Código de Trabajo puede darse dos formas para iniciar la suspensión; cuando se ha declarado la huelga legal, que es la suspensión o abandono temporal de las labores por parte de tres o más trabajadores y con el propósito de mejorar o defender los intereses de los trabajadores y el otro caso es cuando ha comenzado a realizarse la causa que dio origen a la suspensión colectiva, en este último dentro de los tres días siguientes a dicho inicio debe plantearse la solicitud ante la Inspección General de Trabajo quien mediante la recopilación de pruebas suficientes, expertaje, etcetera.

Determina si procede o no la suspensión o sea la declaratoria de legalidad de la misma, calificándola si afecta a la mayoría o a la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa, si la Inspección General de Trabajo resuelve favorablemente iniciarse inmediatamente la suspensión, aquí no existe responsabilidad porque la causa justa ha sido probada y calificada como inculpable.

Si se suspendiera a los trabajadores antes de la declaratoria de legalidad de la suspensión por medio de la autorización de la Inspección General de Trabajo se incurriría en la obligación del pago de las prestaciones correspondientes al tiempo ilegalmente suspendido, esto se resuelve en juicio.



Ahora bien si se deniega la autorización de la suspensión después del trámite administrativo puede interponerse recurso de revocatoria ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien puede confirmar o revocar la resolución de Inspección, de esta resolución depende la responsabilidad que el patrono pueda tener, pero si es desfavorable la resolución del recurso se plantea la duda si procede o no el recurso contencioso administrativo, algunos juristas afirman que sí, la jurisprudencia no es ese sentido.

1.12. Efectos de las suspensiones de las relaciones de trabajo:

Los efectos que pueden producir las distintas clases suspensiones de las relaciones de trabajo son de efecto inmediato:

La suspensión del contrato individual de trabajo en que el trabajo deja de cumplir deja de cumplir sus obligaciones fundamentales, trae como consecuencia inmediata para el patrono, el atraso de la producción o el pago de otros salarios a un segundo trabajador que sustituye al trabajador.

La suspensión del contrato individual de trabajo en que el patrono deja de cumplir su obligación fundamental, trae como consecuencia inmediatamente la falta de remuneración adecuada para el trabajador



La suspensión del contrato individual de trabajo en que por disposición legal del trabajador causa de enfermedad no cumple su obligación fundamental y el patrono si esta obligado a cumplir, puede sin embargo quedar libre el patrono del cumplimiento de la obligación fundamental, si la suspensión se prolonga más allá de lo que contempla la ley.

La suspensión de los contratos de trabajo en que tanto patronos como trabajadores hayan dejado de cumplir sus obligaciones fundamentalmente, derivado de acción judicial (conflicto colectivo de carácter económico social), promovida por una de las partes en contra de la otra, puede modificarse posteriormente por resolución judicial (de total a parcial), en que se ordene al patrono cumplir su obligación de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

1.13. Terminación del contrato individual de trabajo:

Alcaza Zamora y Cabanellas, se refiere, "Se entiende por terminación del contrato la extinción de las obligaciones inherentes al mismo".¹⁴

Esta extinción puede realizarse por:

- Voluntad de las partes.

- En forma legal y

¹⁴ . Alcalá Zamora, Ovando, **Tratado de política laboral y social**, pág.88.



- Autoridad judicial

Desde el momento en que deja de existir el contrato por existen obligaciones que necesariamente deban ser cumplidas entre patronos y trabajadores.

Desde el punto de vista en que deja de existir el contrato no se cumple debe resarcirse la cosa objeto del contrato o en su caso pagar los daños y perjuicios causados. Pero en el derecho laboral existe el problema que lo que se contrato es la fuerza física, la energía humana y esta, no puede de volverse; por lo que cuando se presenta esta situación se da la terminación del contrato de trabajo sea dar fin a la relación laboral.

La ley previene las diferentes situaciones que pueden darse por lo que taxativamente menciona las causas de terminación, esto constituye la forma legal.

La voluntad ha sido el elemento esencial para el inicio y la terminación de todo contrato, por lo que el mutuo acuerdo, es una de las formas de disolución, esta voluntad libre de arbitrariedades ni tergiversación de los derechos del trabajador, es la primera forma normal de terminación del contrato laboral.

La premisa general es que el patrono y el trabajador cumplan con la estipulación del contrato, reglamento, leyes, etc., con el objeto de normalizar el funcionamiento de la



actividad, en caso de incumplimiento debe resolverse judicialmente, o por autoridad administrativa.

1.14. Requisitos para le terminación del contrato individual de trabajo:

Para que haya terminación del contrato individual de trabajo es necesario que ambas partes pongan fin a la relación o sea que el trabajador efectivamente deje de prestar sus servicios a su patrono y que este a su vez deje de pagar los salarios pro dicha prestación.

Es necesaria además la comunicación que tal decisión haga el trabajador cuando la causa haya sido motivada por el patrón; aquí existe el derecho por parte del trabajador de emplazar al patrono para que si ese alega justa causa lo pruebe.

La terminación del contrato de trabajo puede ser con justa causa y sin justa causa o injustificada, en este último caso hay pago obligatorio de las prestaciones al trabajador.

En ningún caso la terminación del contrato de trabajo debe ser originada por abuso sea del patrono o del trabajador.



1.15. Causas de la terminación del contrato individual de trabajo:

Para explicar la terminación de los contratos individuales de trabajo existen diferentes términos, así conclusión, rescisión, extinción, resolución, revocación, todos estos se utilizan es el mismo sentido.

Para desarrollar este tema Juan Beltrán Climent, clasifica las causas de determinación de los contratos individuales de trabajo de la manera siguiente:¹⁵

- En ocasiones el contrato se destruye retroactivamente por ejemplo la nulidad que conforme la ley deba darse y la resolución por voluntad de las partes.
- Es ocasiones el contrato se destruye para el futuro; por ejemplo la revocación y la rescisión.
- Para quienes el contrato que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo señala que éste puede terminarse por voluntad de las partes, por causa justificada, o por cusas insjutificada.

Se dan también otras clasificaciones de la manera siguiente:

Por la limitación temporal o de contenido:

¹⁵ Climent Beltrán, Juan, **Ley federal de trabajo y otras leyes laborales**, pág. 88.



- Contratos de prueba;
- Contratos a plazo fijo y
- Contrato por obra determinada.

Por el consentimiento de las partes:

- Por causas previstas en el contrato;
- Por mutuo acuerdo y
- Por renuncia del trabajador.
- Por causas ajenas a las partes
- Por muerte del trabajador
- Por muerte del patrono
- Por incapacidad del patrono o del trabajador



- Por voluntad unilateral
- Por causa justificada y
- Por causa de injustificación

Por decisión judicial:

- La nulidad del contrato.

Por causas excepcionales:

- Cesión.
- Quiebra.
- Prisión del trabajador.

En el ejercicio de un derecho no puede existir el abuso pero si existiera amplio derecho para la disolución del contrato con responsabilidad para la parte, este criterio no es puro de lo laboral, existe para el derecho en general.



1.6. Derecho remuneratorio:

La terminación del contrato puede realizarse en el término estipulado en el mismo, cuando la ley lo establezca cuando exista justa causa para dejarlo sin efecto.

En todo caso existe la obligación de pagar las prestaciones que se hayan motivado con la relación laboral, hasta que concluya el plazo del preaviso o sea que efectivamente concluya la relación de trabajo.

Si el despido fuere justificado en el momento mismo del despido hay terminación del contrato y solo existe el derecho del pago de los salarios que se hubieren retenido.

Existen casos especiales en los que el derecho remuneratorio se mantiene aun cuando haya terminado el contrato, este se da en caso de enfermedad, accidentes, etcétera.

1.17. Terminación de las relaciones de trabajo por voluntad de las partes:

La terminación de las relaciones de trabajo en la mayoría de veces sucede por voluntad de una de las partes o de ambas partes: como casos de excepción existen los siguientes:

- Que la fecha de terminación de la relación del trabajo ya esta condicionada desde el principio, sea porque este previsto el acaecimiento de un hecho o la conclusión de un plazo que le pondrá fin a la relación de trabajo;
- Que sobrevenga la muerte del trabajador;
- Que una situación de fuerza mayor o de caso fortuito, insolvencia, quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa o la incapacidad de la muerte del patrono, pagan necesariamente fin a una relación laboral.

1.18. Despido directo:

Rolando Echeverría Morataya, "Se dice que hay despido indirecto cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo establece: La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono le comunica por al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con el objeto que prueba la justa causa en que se fundo el despido".¹⁶

¹⁶. Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho de trabajo I**, pág. 138



De la disposición legal indicada deviene necesario que se cumplan dos supuestos para afirmar que ha terminado la relación de trabajo y que procede responsabilidad para las partes siendo ellos los siguientes:

- Que se cumpla con hacer la notificación de despido, sin embargo para enmendar un vacío de la reforma legal, en caso no sea notificado el trabajador puede acudir a la Inspección General de Trabajo, para establecer por medios vinculantes al órgano fiscalizador, que la decisión de despido ha sido tomada por el patrono
- Que el trabajador cese efectivamente en sus labores.

1.19. Despido indirecto:

Rolando Echeverría Morataya, nos afirma " puede también darse el caso que el patrono, sus parientes o dependientes cometan actos que vulnere los legítimos derechos del trabajador y que dichos actos estén considerados por la ley, como causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de individual de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño del cargo. En este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que le



corresponden. No obstante lo anterior, el patrono también puede demandar el abandono de trabajo en contra del trabajador”¹⁷

1.20. Renuncia:

La terminación del contrato de trabajo también puede darse por decisión del trabajador, caso en que el trabajador deberá dar el aviso con la antelación que la ley dispone o que hecho le ponga fin al contrato de trabajo, abandonando su trabajo, en cuyo caso se da una renuncia tácita, en que si fuera perjudicando el patrono podría deducir responsabilidad al trabajador.

1.21. Mutuo consentimiento:

Las partes de un contrato de trabajo también pueden ponerle término al contrato de trabajo de común acuerdo, casos en que generalmente media una carta de renuncia, en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las partes sin embargo suele suceder cuando el contrato termina por mutuo consentimiento, que el patrono convenga con el trabajador que se retira en esta forma convenga con el trabajador que se retira en esta forma en pagarle, alguna compensación económica para servicios prestados que a menudo algunos confunden con lo que es una indemnización por tiempo vencido

¹⁷. **Ibíd.** pág. 138



Podría agregarse a los casos citados, el contemplado en el párrafo final del Artículo 82 del Código de Trabajo establece en que la terminación de la relación de trabajo puede darse por enfermedad del trabajador y que a manera de compensación el trabajador tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización por tiempo servicio.

1.22. Terminación de las relaciones en forma automática sin la voluntad de las partes:

Existen casos en que no media la voluntad directa de las partes para la terminación de los contratos de trabajo, ya que la terminación se da por elementos propios del contrato o por sobrevenir hechos vinculantes a las partes, o hechos totalmente externos que directamente determinaran la terminación del contrato de trabajo, entre ellos puede se lañarse los siguientes:

- Terminación del Contrato de trabajo por cumplimiento de tiempo convenido. Esta forma de terminación del contrato o relación de trabajo sucede por una disposición preexistente, puesto que desde que se suscribe el contrato de trabajo, se ha determinando su vigencia y en consecuencia la fecha de su terminación con lo cual estamos ante un contrato a plazo fijo. Sin embargo si la relación de trabajo se prolonga más allá de la fecha de vigencia acordada y se da ciertos conflictos y se dan ciertas condiciones establecidas por la ley,



dicho contrato ya no podría terminar en forma automática como se concibió principio.

- Terminación del contrato individual del trabajo por conclusión de la obra. En este caso estamos hablando del contrato para obra determinada, en cuyo caso el hecho que pone fin al contrato, es la circunscripción de haber
- Terminado el trabajo acordado, pero en todo caso la ley permite la posibilidad que la terminación no sucede y que sobrevenga un tratamiento como el indicado en el caso anterior.
- Terminación del Contrato individual del trabajo por muerte del trabajador. Este es el caso de mayor tipicidad de terminación automáticamente del contrato o relación de trabajo, porque al no existir una de las partes del contrato individual de trabajo la relación jurídica se disuelve.
- Termina el contrato individual del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial o la incapacidad o la muerte del patrono. Las causas anteriores aunque no tiene la misma naturaleza, la legislación les ha dado un tratamiento similar, por considerar que son circunstancias fuera del control de las autoridades de la empresa tiene si embargo el hecho en común, que el contrato individual de trabajo no concluye por voluntad de las partes y en función de esa imprevisibilidad se ha establecido



algunas garantías a favor de los trabajadores para dejar a salvo en la medida de lo posible el goce de prestaciones de los trabajadores.

Después de analizar de forma profunda el contrato individual de trabajo, la relación laboral, se logro determinar que de estos dos puntos se desglosa una gran cantidad de derechos y obligaciones tanto patronales como de los empleados.

El contrato individual de trabajo ha sido desvirtuando a través de los años, ha sido objeto para que los empleadores pongan toda condición que les plazca que contravenga a la ley, a pesar que en Guatemala se tiene una institución que vela por los derechos de los trabajadores, la Inspección General de trabajo, permite esa clase de contratos donde los derechos de los trabajadores se ven vulnerados, podemos citar como ejemplo los contratos con variadas jornadas, las cuales llevan un trasfondo, que el trabajador haga turnos largos sin descanso, y el trabajador acepta por la necesidad que impera en el país.

Al darse cuenta el trabajador que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas, y que están vulnerando sus derechos decide terminar la relación de trabajo; cuando son reducidas las condiciones puede darse por despedido, y es así cuando inicia un proceso ordinario laboral en contra de su ex patrono, reclamando de forma remuneratoria lo que le corresponde por el irrespeto a sus derechos, sin embargo el patrono hace uso también de su derecho de defensa y ante la demanda puesta por el trabajador utiliza los medios legales más convenientes no idóneos para poder descartar o dejar sin valor esa demanda.



Los contratos de trabajo pueden terminar de distintas maneras, siempre llevan aparejados una obligación, cuando la terminación de trabajo resulta por una causa justa de despido la única obligación que tiene el patrono con el trabajador es pagar las prestaciones irrenunciables, no así la indemnización; cuando la relación de trabajo termina por una causa injustificada se debe pagar las prestaciones mas la indemnización; cuando la terminación contractual es por mutuo acuerdo, se puede llegar a convenir en pagar la mitad de la indemnización, pero no se puede negociar las prestaciones.

En todas las terminaciones de trabajo, se debe pagar las prestaciones, ya que son derechos irrenunciables de los trabajadores, la indemnización dependiendo de la situación.

La terminación de un contrato de trabajo lleva aparejada la obligación pecuniaria de pagar, y es por eso que cuando se incumple con esta obligación por parte de los patronos, los trabajadores inician la acción respectiva.





CAPÍTULO II

1. Ejecución:

Existen procesos de conocimiento y de ejecución, en unos se pretende la mera declaración del derecho, en los otros se pretende hacer efectiva una pretensión mediante un título ejecutivo, el derecho ya está declarado, ya sea por disposición de la ley o por convenio de las partes. En el presente estudio se pretende dar una idea general acerca de los aspectos jurídicos y doctrinarios que corresponden a la ejecución

Puede definirse como la última parte del procedimiento judicial, que tiene como finalidad dar cumplimiento a la sentencia definitiva del juez o tribunal competente, también puede definirse como la exigencia de determinada deuda mediante el procedimiento ejecutivo, de tramitación más rápida que el juicio ordinario.

En realidad lo que sucede es que en el procedimiento de ejecución, que es el caso que estamos analizando, ya existe de antemano una declaración de derecho y por lo tanto, no hay nada que deba probarse porque ya se ha probado en el proceso de consignación, por lo tanto, solamente se espera obtener la ejecución de esa declaración de voluntad y que tome fuerza ejecutiva según la ley.



El Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 regula los procedimientos en materia civil y mercantil, y para ser más exactos en el libro tercero, regula lo relativo a Procesos de Ejecución, objeto del presente trabajo.

La ejecución, según el Código anteriormente relacionado se refiere a la exigencia de determinada deuda mediante el procedimiento ejecutivo, el cual es de tramitación más rápida que el procedimiento ordinario. Este proceso es especial porque los títulos que se requieren para iniciar el mismo son llamados títulos privilegiados, por la naturaleza de los mismos.

El juicio ejecutivo requiere de un título ejecutivo, es decir, de un documento por el solo, basta con obtener en el juicio correspondiente el cumplimiento de una pretensión. Con la ejecución se hace latente el poder coercitivo que tiene la sentencia, acuerdo, convenio, laudo o cualquier otro instrumento que señale la ley, ya que a través de la coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada o del título ejecutivo era jurídicamente imposible.

Aquí ya se trata de obtener el obligado algo que está en contra de su voluntad, aunque puede darse el caso de que al momento del remate de los bienes, éste llegue a un acuerdo con el ejecutante antes del remate de los bienes o aunque ya se haya rematado antes del otorgamiento de la escritura traslativa de dominio.



La justicia es rogada en esta clase de juicio por ser derecho privado, es decir, no puede ser impulsada de oficio, necesita el impulso procesal dispositivo para que la máquina estatal empiece a funcionar.

la ejecución es el período del juicio en que se ejecutan los testimonios de las escritura públicas, la confesión del prestada judicialmente; así como la confesión ficta cuando hubiere principio de prueba por escrito; Documentos privados suscritos por el obligado o por su representante y reconocidos o que se tengan que reconocidos ante juez competente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 98 y 184; y los documentos privados con legalización notarial; los testimonios de las actas de protocolización de protestos de documentos mercantiles y bancarios o los propios documentos si no fueren legalmente necesario el protesto; Acta notarial en la que conste el saldo que existiere en contra del deudor, de acuerdo con los libros de contabilidad llevados en forma legal; las pólizas de seguros de ahorro y de fianzas y los títulos de capitalización, que sean expedidos por entidades legalmente autorizados para operar en el país y toda clase de documentos que por que por disposición especial tengan fuerza ejecutiva, que ameritan la intervención del órgano jurisdiccional para llevarse a efecto. Continúa manifestando el autor precitado, mediante dicha vía se manifiesta lo que los autores clásicos llaman el imperio mixto del juez, que presupone el poder jurisdiccional de coerción.



2.1. Naturaleza jurídica:

Se ha discutido que el proceso de ejecución es de naturaleza jurídica o administrativa, pero es preciso mencionar a este respecto que quien interviene y hace posible dicha ejecución es el órgano jurisdiccional a través del juez, a decir en ocasiones trata de recortarse este principio, por lo menos teóricamente, haciendo ver que la jurisdicción no comprende más que la función de declarar el derecho y de ninguna manera la de ejecución.

No obstante, esta dirección se funda en una aceptación literal del concepto jurisdiccional que hoy en día debe estimarse plenamente superada: jurisdicción y procesos son frases, jurisdicción y proceso son términos correlativos y hay función jurisdiccional siempre que hay función procesal y por lo tanto, lo mismo en los procesos de cognición que en los procesos de ejecución.

En consecuencia, el órgano del estado que interviene en una ejecución, es un verdadero órgano jurisdiccional, y no es sólo personalmente, sino funcionalmente, ya que actúa en el proceso de ejecución como tal juez y no como administrador, ni siquiera como titular de figura híbrida que se conoce como jurisdicción voluntaria.

En el mismo orden de ideas y siguiendo al tratadista ya citado, dice que el proceso es una de las formas de producción del derecho. Y si quien tiene el deber no obedece? Veremos que la reacción del derecho a la violación se resuelve ante todo en el



pronunciamiento de nuevos mandatos. También este pronunciamento está comprendido en el dicereius: la dictio no se completa si tiende solo a prescribir lo que debe ser sin tratar de convertir el deber ser en existencia cuando el orden no es posible sin restablecerlo cuando el orden ha sido violado. Concluye el citado autor diciendo que lo anterior es la razón elemental, por lo cual el concepto de jurisdicción no puede ser limitado solamente al proceso de cognición.

En el ordenamiento procesal guatemalteco es el juez quien califica el título en que se funda la misma y si lo considera suficiente, lo admite, ordena el requerimiento del obligado y el embargo de bienes en su caso. Establece que podrán pedirse toda clase de medidas cautelares que regula el Código Procesal Civil y Mercantil, en el artículo 297 del Código Procesal Civil y Mercantil.

A mi criterio, es bien acertada la hipótesis del legislador al establecer que es el juez quien califica el título en que se funda la ejecución, en virtud que no puede dejarse a discreción de otra instancia ni al arbitrio de los litigantes, salvo el arbitraje, ya que traería consigo la incertidumbre jurídica de validez en la justicia. En lo que respecta a la solicitud de medidas cautelares debe entenderse que salvo el arraigo las demás medidas en la práctica, por la experiencia que hemos tenido, se dictan previo al cumplimiento de requisitos que no tienen nada que ver con la naturaleza ejecutiva de esta clase de juicios.



2.2. Características de la ejecución:

Habiendo estudiado el concepto, la naturaleza jurídica de la institución, es procedente que previo a definirla, enumeremos los elementos que consideramos son inherentes a esta clase de juicio:

- Es una institución puramente procesal: Ya que salvo pacto en contrario deberán someterse a los órganos jurisdiccionales competentes. Chiovenda sostiene que la ejecución es procesal de dos maneras: Cuando se trata de llevar a efecto una declaración obtenida en el proceso, pero la ejecución está encomendada a los órganos jurisdiccionales.
- Es rogada: Por lo general la vía de apremio va a ser instada por la parte interesada, salvo excepciones.
- Es una facultad del interesado: Debido al derecho de petición que está regulado en el Artículo 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Se fundamenta en títulos privilegiados: Tal y como lo afirma Aguirre Godoy, los títulos que aparejan la ejecución son títulos privilegiados, ya que sólo con el hecho de presentarlos y ser admitidos por el juez, tienen validez ejecutiva.



- Es una institución jurídica: Debido a que según la naturaleza jurídica, ésta es una institución jurídica, ya que califica el título en que se funda el actor es el órgano jurisdiccional y quien a la vez resuelve.
- Es coercible una vez ordenada por el juez: Debido a que admitida la ejecución, existe una resolución del órgano jurisdiccional, la que debe ser cumplida porque de lo contrario se puede acudir a la fuerza pública para hacer efectiva la resolución del órgano jurisdiccional.
- Es renunciable: Ya que de conformidad con el artículo 300 si el demandado hiciere efectiva la suma reclamada se dará por terminado el procedimiento.
- Obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible: Es el requisito legal, porque de lo contrario no puede dársele trámite como ejecución por esta vía, según Artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil.

2.3. Antecedentes:

En su acepción común el vocablo de la ejecución, se refiere a la acción y efecto de ejecutar. A la vez ejecutar es realizar, cumplir satisfacer hacer efectivo y dar realidad a un hecho. Ahora para efectos de la sistemática jurídica, hacer efectivo y dar realidad a un hecho. Ahora para efectos de la sistemática jurídica puede afirmarse que este vocablo sufre un desdoblamiento en la siguiente forma: se habla de ejecución de las



obligaciones para referirse a la acción mediante la cual el deudor cumple con lo que debe dando, haciendo u omitiendo alguna cosa, de estas la forma más típica es utilizar la ejecución para cobrar lo adeudado. Es esta la forma normalmente espontánea del derecho.

Ahora bien, por otro lado, el vocablo adquiere otra significación cuando se alude a la llamada ejecución forzada. En esta clase de ejecución a diferencia de la anterior, no es el deudor el que satisface su obligación de manera voluntaria, sino, que ante su negativa que puede ser expresa o tacita de cumplir con lo que esta obligado el acreedor debe promover ante los órganos jurisdiccionales para que coactivamente proceden estos obligados a cumplir.

El procedimiento al que se le ha llamado doctrinaria y también legalmente en algunos casos ejecución forzada que es lo que en el caso del derecho procesal civil guatemalteco se llama simplemente ejecución y que se contiene en el capítulo que clasifica la ejecución en: ejecución o ejecución en la vía de apremio de acuerdo a los títulos con los que se pretende hacer valer la ejecución.

De todo lo anterior se infiere entonces que como de las sentencias de orden declarativo y constitutivo, no se puede obtener la imposición de dar, hacer u omitir algo, viene a resultar así que la ejecución, representa como el procedimiento dirigido a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena. Por ser parte las sentencias de orden cautelar pueden considerarse que impulsan procedimientos de ejecución provisional o anticipos de la ejecución como en el de las providencias de urgencias que con el



presupuesto obligado de la contra garantía permiten obtener medidas asegurativas para el resultado de la ejecución.

Finalmente como referencia para este trabajo de investigación, es importante mencionar la institución que se da en algunas legislaciones latinoamericanas, en donde el derecho admite que los particulares convengan o estipulen algo que equivale virtualmente a una sentencia de condenan. El titulo contractual y adquiere la calidad del titulo ejecutivo. En el caso de Guatemala los títulos otorgados mediante escritura pública tienen una semejanza muy grande con esta última institución que se citado.

2.4. Ejecución de sentencia:

Roberto Faelli, expresa “la coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada o del título ejecutivo, era jurídicamente imposible: la invasión en la esfera individual ajena y su transformación material para dar satisfacción a los intereses de quien ha sido declarado triunfador en la sentencia, Ya no se trata de obtener algo con el concurso del adversario, sino justamente en contra de su voluntad. Ya no se esta en presencia de un obligado, como en la relación de derecho sustancial, sino en presencia de un sujeto sometido por la fuerza coercible de la sentencia.”¹⁸

¹⁸ . Faelli, Roberto. **Los títulos ejecutivos**. pág. 98



Puede inferirse entonces que la ejecución resulta ser la etapa final de un largo itinerario dentro del proceso humano, que consiste en saber, querer y obrar, correspondiente la ejecución precisamente a esta última.

Agrega Faelli, "que en el proceso judicial se comienza por saber los hechos y el derecho mediante el contradictorio de ambas partes y por obra del juez luego este decide, esto es, quien en sentido jurídico, a cuyo querer se asigna una eficacia especial y por último obra, esto es asegurar prácticamente el resultado de la obra intelectual y volitiva, mediante las diversas formas exigidas por el contenido mismo de la sentencia." ¹⁹

De todo lo anterior, puede resumirse que es así como puede hablarse en términos generales de la ejecución. La actividad jurisdiccional se cumplirá entonces, tanto mediante la actividad de conocimiento del juez, como mediante la actividad de coerción que sus resoluciones impondrán al obligado por ello, un concepto integral debe reconocer que existe una unidad fundamentalmente entre todos los momentos de la jurisdicción, es decir en los declarativos, en los cognoscitivos y en los ejecutivos.

Para determinar con precisión lo que debe entenderse por ejecución, es importante traer a cuenta la distinción entre las diversas clases de sentencia que se han intentado relacionar brevemente con anterioridad.

¹⁹ . **Ibíd.**



Roberto Faelli, expresa que, “la sentencia puede limitar su eficacia a una mera declaración del derecho: puede establecer una condena en contra del obligado; puede constituir un estado jurídico nuevo, inexistente antes de su aparición o puede limitar a ordenar medidas de garantía. Ciertas formas de cumplimiento ulterior aparecen normalmente en los cuatro tipos de sentencia. La sentencia mera declarativa, puede tener como complemento la publicidad del derecho declarado, así en la sentencia declarativa prescripción tan literalmente utilizada, como ejemplo en el caso de la inscripción de derechos reales.

La sentencia de condena que trae detrás de sí todos los procedimientos tendientes a asegurar la efectividad de la prestación reconocida en el fallo, para el caso de insatisfacción por parte del obligado. En la sentencia constitutiva, también son indispensables, ciertos procedimientos que como en la mera declarativa se dirigen a asegurar la publicidad del nuevo estado reconocido en la sentencia, así por ejemplo de divorcio que debe ser comunicado para la cancelación del vínculo conyugal al registro civil y finalmente las sentencias cautelares, cuyo propósito es reparar el desarrollo de un proceso posterior, asegurando los resultados del juicio.²⁰

2.5. Diferencia entre proceso de conocimiento y ejecución

Aunque a primera vista el conocimiento y la ejecución parecen ser funciones antagónicas del ordenamiento jurídico, en el derecho latinoamericano y

²⁰ . Faelli, Roberto. **Ob. Cit.**; pág. 114



específicamente en el guatemalteco, ambas actividades interfieren recíprocamente y se complementan en forma necesaria en forma necesaria. Lo anterior significa que todo proceso de ejecución lleva implícito el desarrollo de etapas de conocimiento y en algunos casos como el de la prueba anticipada se produce previo a la ejecución el proceso de conocimiento.

Roberto Faelli, expresa que, "la sistematización sobre la clase de un derecho positivo determinado que va desde un máximo de ejecución y un mínimo de conocimiento un máximo de conocimiento y un máximo de ejecución, puede formularse con cualquier otro derecho positivo.

En este último sentido conviene actuar con alguna precaución. Los distintos sistemas jurídicos varían mucho en esta materia, históricamente también ha habido cambios sustanciales. Las conclusiones fundadas para un sistema histórico o extranjeros pueden incluir a error si el régimen varía, por ello los procedimientos particulares y la ejecución en su conjunto se hallan encaminados más hacia el obrar que hacia el decir.

El derecho entra aquí en contacto con la vida de tal manera que su reflejo exterior se percibe mediante las transformaciones de las cosas, si la sentencia condena a demoler el muro, se demuele, si condena a entregar el inmueble; se aleja de el a quienes lo ocupan; si la condena a pagar una suma de dinero y esta no existe en el patrimonio del deudo, se embargan y venden otros bienes para entregar su precio al acreedor.



Hasta ese momento el proceso se había desarrollado como una simple disputa verbal y a partir de ese instante comienza los hechos. Esta transformación de la actividad jurisdiccional de dialéctica en practica de proceso de conocimiento a proceso de ejecución plantea uno de los problemas más interesantes en la materia, pues se trata de saber si la ejecución es efectivamente jurisdicción, lo mismo que el conocimiento o si por el contrario, en razón coactiva constituye administración y no jurisdicción.”²¹

De tal cuenta puede afirmarse que la diferencia entre el procedimiento de conocimiento y el procedimiento de ejecución, radica en que el primero se discuten los argumentos y se debate sobre las pruebas para establecer la existencia del derecho y de la obligación, mientras que en el segundo simplemente se instituye la actividad jurisdiccional para que coactivamente se obligue a cumplir esto indistintamente de que es incuestionable que en el proceso de ejecución hay siempre más de alguna etapa en la que se presenta actividad de conocimiento del juzgador.

2.6. Procedimiento de ejecución en el ámbito de la jurisdicción:

Roberto Faelli, expresa que, “para justificar el carácter no jurisdiccional de la ejecución se afirma que esta no constituye un derecho de petición ante la autoridad, sino una manifestación pública del derecho de propiedad. La manifestación pública del derecho de propiedad, significa que toda propiedad del deudor constituye, una garantía común

²¹ . Faelli, Roberto. **Ob. Cit.**; pág. 115



de todos sus acreedores y esa garantía solo puede hacerse efectiva a merced a la actividad de la jurisdicción. No subsisten formas de ejecución privada pues toda ejecución es pública. Por otra parte toda propiedad (del crédito) de un acreedor afecta los bienes del deudor, pero solo los afecta materialmente por medio de la jurisdicción, por ello la manifestación pública quiere decir manifestación a través de la jurisdicción. La actividad ejecutiva es actividad jurisdiccional, los órganos de la jurisdicción no pierden dentro de ella, la actividad cognoscitiva. Derivada de todo esto es que se dice con acertada razón que la jurisdicción supone la propiedad pública de juzgar y hacer ejecutar los juzgados.”²²

Por aparte, se considera importante agregar que la doctrina francesa y la alemana y más recientemente la anglosajona, incluyen la ejecución en la jurisdicción y así corresponde también en el derecho procesal civil guatemalteco, el que una vez se apoya el derecho para obtener la sentencia de condena y otras veces en la sentencia para obtener la ejecución aunque la unidad del contenido es evidentemente y solo difieren las formas.

Por consiguiente, la jurisdicción abarca tanto el conocimiento como la ejecución. Todo lo anterior permite inferir que el orden del derecho, ejecución sin conocimiento es arbitrariedad, así mismo conocimiento sin posibilidad de ejecutar la decisión significa hacer los fines de la función jurisdiccional.

²² . Faelli, Roberto. **Ob. Cit.**; pág. 122



Por otro lado y para los efectos de este trabajo de investigación, en relación a la unidad conceptual de la ejecución forzada y la realización espontánea del derecho, Roberto Faelli, sostiene “que la distinción final entre derechos finales e instrumentales, se funda en que los derechos entre el sujeto y el bien, mientras que los instrumentales, son aquellos que todavía necesitan crear nuevas situaciones jurídicas antes de llegar a la obtención o satisfacción del bien.”²³

En relación a lo afirmado por el autor anteriormente citado, “la posesión tradicional que se sostiene es que no existe una diferencia sustancial entre ambos tipos de derechos y por ello se afirma que los actos de conocimiento y los actos materiales que realiza la jurisdicción en el procedimiento ejecutivo tienen naturaleza común porque el proceso jurisdiccional de ejecución presupone siempre una declaración del derecho que le motiva.

Por ello es que constituye ejecución la actuación coactiva que implica la entrega de la cosa al propietario e igualmente la actuación coactiva del acreedor insatisfecho que busca el pago de la deuda. Esto refuerza lo afirmado por Roberto Faelli con respecto a este tema, que dice: el concepto de ejecución es unitario, en el sentido de que la actividad jurisdiccional se desenvuelve, indistintamente, en actos de conocimiento y actos materiales de realización.²⁴

²³ . **Ibíd.**

²⁴ . Faelli, Roberto. **Ob. Cit.**; pág. 131



Lo sustentado por Roberto Faelli, “es respaldado en el derecho civil guatemalteco en el trámite de la ejecución común y aun en la vía de apremio en la que a pesar de constituir una vía de celeridad ejecutiva procede el avalúo de los bienes que es necesariamente una etapa de conocimiento anterior a la ejecución y a declarar fenecido el remate de los mismos. De estos resulta inaceptable que la venta en pública subasta al mejor postor, pueda considerarse como un negocio jurídico privado no podrá en ningún caso justificar la representación que ejerce el Juez y sus poderes para enajenar el bien vendido sin la voluntad y aun en contra de la voluntad del propietario ejecutado, lo que es explicable únicamente por el contenido y la función de la jurisdicción.”²⁵

2.7. Clases de ejecución:

Roberto fallí, expresa que “es necesario distinguir al determinar el concepto de ejecución, las ejecuciones individuales de las colectivas. Las del primer tipo son de carácter singular. Son promovidas por un acreedor contra deudor. Las segundas son las que promueve un conjunto de acreedores contra un deudor; las que promueve un conjunto de acreedores contra un deudor, las que promueve un conjunto de acreedores contra un conjunto de deudores. O las que promueven un acreedor contra un conjunto de deudores.”²⁶

²⁵ . **Ibid.**

²⁶ . Faelli, Roberto. **Ob. Cit.**; pág. 131



2.8. Presupuestos para la ejecución:

Roberto Fallí, expresa que los de la ejecución son: " a) un título de ejecución; b) una acción ejecutiva; c) un patrimonio ejecutable. El título de ejecuciones requiere por aplicación del precepto "nula executio sine título". La acción ejecutiva es indispensable por aplicación del principio no procedat iudex ex officio, también aplicable en materia aplicable en materia de ejecución forzada. Ni aun en las sentencias de condena, pasadas en autoridad de cosa juzgada, se ejecutan, si no es por iniciativa del acreedor. El patrimonio ejecutable constituye el objeto de la ejecución. En último término la ejecución constituye el objeto de la ejecución, consiste en transferir ciertos bienes o su precio del patrimonio del deudor al patrimonio del acreedor. Al deudor solo le pertenece lo que sobra, una vez pagados sus deudas." ²⁷

Estos tres presupuestos citados por Faelli, los recoge también la legislación común guatemalteca.

2.9. Títulos que fundan la ejecución:

Luís Despontin, expresa, "que pocos vocablos del lenguaje jurídico tienen más acepciones que la palabra título. Se explica así, las disputas que existen sobre el concepto del título ejecutivo, porque estas en su mayoría son provenientes de un diverso sentido que cada contendiente da al mismo vocablo. En tanto, se le asigna a la

²⁷ . **Ibíd.**

palabra su significado material, relativo a la calidad, atributo y condición respecto del derecho.²⁸

Para determinar en forma precisa el verdadero, significado del vocablo título, es importante señalar que para algunos autores, el título ejecutivo es un elemento constitutivo de la acción; para otros es una condición requerida para el ejercicio de la acción y otros expresan que un presupuestos de procedibilidad y prueba documental del crédito.

No obstante, todas estas interpretaciones omiten conferir al concepto de título ejecutivo su amplitud, al no tener en cuenta los antecedentes que tienen este vocablo en la historia de derecho.

Despontin, señala “para que el título ejecutivo sea tal se sostiene, en base a dos elementos, por un lado la existencia de una declaración de la existencia de un obligación que la ejecución tiende a satisfacer y el segundo elemento sería la orden de ejecución.”²⁹

2.10. Acepciones del título:

Para abordar este tema, debe partirse de que título quiere decir: calidad de dueño. Se tiene título cuando se está habilitando jurídicamente para hacer una cosa, cuando se

²⁸ . Despontin, Luís. **Objeto del proceso ejecutivo.** pág. 219

²⁹ . Despontin. **Ob. Cit;** pág. 222



tiene en la mano el documento que acredita esa calidad. La equivocación puede devenir, en que puede existir calidad sin documentos y sin calidad.

Desponti, expresa, "el acreedor que haya extraviado el pagare, tienen el crédito y no tiene el documento, el tenedor de un pagare oportunamente pagado, pero no retirado por el deudor, tiene el documento y no tiene la calidad de acreedor. Puede ocurrir en consecuencia que quienes disputan sobre cosas distintas tengan la razón desde sus respectivos puntos de vista. El precepto *nulla executo sine título*, puede referirse indistintamente a ambas cosas, según surja de los términos del derecho positivo, así por ejemplo en algunas legislaciones del América del Sur, se da el caso de que tienen título ejecutivo por cobro de alquiler, los propietarios de los inmuebles aun cuando el arrendamiento sea verdad y no exista documentos algunos a su favor. También lo tiene el Estado, por cobro de ciertos impuestos sin documento alguno o con documentos emanados de la propia administración los cuales violarían, aparentemente, el precepto de que nadie puede hacerse una prueba en su propio favor. En esos casos el título ejecutivo es la calidad de acreedor. Puede darse el caso de que se lleve adelante los procedimientos de ejecución con documentos y sin título, como cuando la deuda se ha extinguido por prescripción o caducidad, si el, juez no puede oponer de oficio esa circunstancia. La sentencia podrá rechazar en definitiva la pretensión del acreedor pero la ejecución se abre con la sola exhibición del documento."³⁰

³⁰ Desponti. **Ob. Cit**; pág. 224



En el derecho guatemalteco, la situación descrita por Despotin, no se da pues deben de coincidir, con relación al título ejecutivo, el concepto de derecho material y el concepto de derecho instrumental, es decir que el titular de un derecho tenga en su poder el documento que justifica, pues de lo contrario se incumple con uno de los presupuestos base de la ejecución que es la existencia del título ejecutivo pudiendo ser factible la promoción de la ejecución, solo si existe el derecho y el documento que lo acredita. En la misma situación se encuentra la ejecución de la sentencia que no puede promoverse sino se cuenta con el documento que en este caso es la sentencia misma, que ha causado firmeza y ejecutoria, para promover su ejecución, pues el derecho que se pretende hacer valer en la ejecución deriva precisamente del pronunciamiento contenido en la sentencia. En el caso objeto de estudio de esta investigación, la ejecución de la sentencia, es impulsada de oficio por los tribunales de trabajo y previsión social, pero aplicado en muchos de sus aspectos procesales, las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil.

2.11. Orígenes del título ejecutivo:

Los orígenes legales del título de ejecutivo en el Derecho Procesal Civil guatemalteco, están normados en los Artículos 294 y 327 del Código Procesal Civil y Mercantil y son:



2.11.1. Para la ejecución en la vía de apremio:

El ordenamiento procesal civil guatemalteco establece la forma en que procede la ejecución en la 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, pero si tiene como presupuesto fundamental basado en el Artículo 294 del Código Procesal Civil y Mercantil, y son:

En la ejecución en la vía de apremio son:

- La sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.
- Laudo arbitral no pendiente de recurso de casación.
- Créditos hipotecarios.
- Bonos o cédulas hipotecarias y sus cupones.
- Créditos prendarios.
- Transacciones celebradas en escritura pública y
- Convenio celebrado en el juicio.



En la ejecución común:

El ordenamiento procesal establece las formas en que proceda la ejecución no limitándose a autos que hayan emanado de los órganos jurisdiccionales, pero si tiene como presupuesto fundamental basado en el Artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil, que sea cantidad de dinero líquida y exigible, encontrándose en el mencionado artículo los títulos enumerados que hacen posible la ejecución y son:

- Los testimonios de las escrituras públicas. Laudo arbitral no pendiente de recurso de casación.

- La confesión del deudor prestada judicialmente; así como la confesión ficta cuando hubiere el obligado o por escrito.

- Documentos privados suscritos por el obligado o por sus representantes y reconocidos o que se tengan por reconocidos ante juez competente de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos 98 y 184 y los documentos privados con legalización notarial.

- Los testimonios de las actas de protocolización de protestos de documentos mercantiles y bancarios o los propios documentos si no fuere legalmente necesario el protesto.



- Acta notarial en la que conste el saldo que existiere en contra del deudor, de acuerdo con los libros de contabilidad llevados en forma legal.
- Las pólizas de seguros de ahorro y de fianzas y los títulos de capitalización que sean expendidos por entidades legalmente autorizadas para operar en el país y;
- Toda clase de documentos que por disposiciones especiales tengan fuerza ejecutiva.

En el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo, la ejecución de la sentencia se encuentra establecida en los Artículos 425, 426, 427 y 428 del Código de Trabajo.

De lo anterior se infiere, que no se contempla dentro de la legislación laboral, un tramite completo para la ejecución de lo resuelto por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, mandado a aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, con las consiguientes desventajas que esto provoca al procedimiento de ejecución pues las normas comunes, contienen procedimientos extremadamente rigurosas que frenan el trámite de la ejecución en el ámbito laboral.

2.12. Formas de ejecución:

Despontin, expresa, "no puede hablarse de un proceso ejecutivo, de diversos procesos ejecutivos, pues cada título tiene su forma particular de llegar hasta el fin

propuesto por ello no es idéntica a la vía ejecutiva que emana de la sentencia que condena al pago de una suma de dinero a la emana de una sentencia de desalojo, la que obliga a publicar en acto de reparación moral a favor del vencedor que la que decide urgente toma de posesión en el juicio de expropiación por todo ello, hace necesario contemplar la existencia de diversos procesos de ejecución que dependerán del título en el que se pretendía fundar la ejecución.”³¹

En el caso del derecho guatemalteco a parte de los títulos que fundan la ejecución común y los que fundan la ejecución en la vía de apremio existen los que se conocen como procesos de ejecución especial, en donde se incluye la ejecución de la sentencia, la ejecución de hacer, la ejecución de no hacer y la ejecución de dar, por lo que fácilmente puede hablarse de por lo menos seis proceso ejecutivo que derivan precisamente del título con el que se promueve la ejecución.

2.13. Medidas de coacción para asegurar la ejecución:

Este tema se refiere, a la distinción que debe hacerse, en relación a los procedimientos que se utilicen para el trámite de la ejecución según las que se dicten sobre las personas o sobre los bienes.

Despontin, expresa que en “entre las medidas de coacción sobre las personas las características es la condena penal. Pero en principio en el derecho moderna, no

³¹ . Despontin. **Ob. Cit;** pág. 239

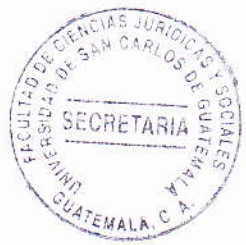


existe coacción sobre las personas para asegura prestaciones de carácter civil, en todo caso, los procedimientos de esta índoles constituye formas que podrían decirse penalizadas del juicio civil. A título de simple ejemplo y con diversos caracteres pueden anotarse los procedimientos de prisión en la quiebra, la prisión del padre que rehúsa maliciosamente la prestación de alimentos al hijo, etcétera, y esto excluyendo los casos de delitos típicos que derivan del incumplimiento de las obligaciones. Pero no quedan absolutamente excluidos los actos de coacción sobre las personas. La sentencia de desalojo, la prisión del testigo que se niega a declarar, la internación de una casa de salud mental, son otros tantos actos de ejecución corporal impuestas por las necesidades del proceso.”³²

En el caso del Derecho Procesal Civil guatemalteco, en el caso de obligaciones de pago de cantidad líquida y exigible, las medidas de coacción que derivan van dirigidas únicamente a los bienes del obligado, mediante el decremento de las medidas precautorias establecidas en la ley.

Ahora bien en el caso de las obligaciones de hacer, de no hacer, de dar y en la ejecución de la sentencia, las medidas de coacción si pueden ir contra las personas, pues el obligado puede presentarse desobediencia a cumplir con lo resulto por la autoridad competente. Por ello en estos casos, se pueden decretar medidas de coacción tanto contra los bienes del obligado como contra su persona teniendo las primeras por objeto garantizar el pago de daños y perjuicios.

³² . Despontin. **Ob. Cit**; pág. 241



Ahora bien es pertinente traer a cuenta lo relativo a la liquidación de la sentencia y al respecto, Dispontin señala, "frecuentemente la sentencia no contiene una condena específica en sumas de dinero liquidas y exigibles. La coacción en este caso es imposible y antes de pasar a ellas, es menester realizar un proceso previo de liquidación.

Se dice, entonces que el proceso se divide en dos etapas. La primera de ellas, destinadas a determinar el an debeat, la segunda destinada a determinar el gantun debeat. Una larga disputa de jurisprudencia ha tenido por objeto determinar la naturaleza de ese procedimiento posterior. Hoy la orientación se ha hecho pacífica en el sentido de que no se trata de otro juicio diferente, sino del mismo proceso, al tramitarse con arreglo a las formas de ejecución de la sentencia previstas en la ley, pudiéndose afirmar que la unidad del proceso no se rompe, porque este es uno solo y sus diversas etapas no alteran su unidad. El proceso de ejecución de una sentencia no es otro, sino el mismo proceso en una etapa diferente.

La naturaleza cognoscitiva de esta etapa de la liquidación no le quita su finalidad ejecutiva y por consiguiente no existe incompatibilidad alguna en la inserción de una etapa declarativa o cognoscitiva en el proceso de ejecución. Por todo ello, cabe afirmar que el procedimiento de la liquidación de la sentencia, es solo una etapa preliminar sobre la coacción sobre bienes.



Su finalidad es convertir en líquida una suma que antes no lo era, para poder realizar una ejecución específica. Todo esto, dentro de la etapa ejecutiva del proceso unida a esta el proceso principal por virtud del principio de continencia de la causa.³³

2.14. El patrimonio objeto de la ejecución:

Lo relativo al patrimonio objeto de la ejecución, Despontin, expresa, "en tanto la sentencia penal se ejecuta in personam, la sentencia civil se ejecuta in rem."³⁴

El patrimonio ejecutable constituye un presupuesto de la ejecución forzada, en el sentido de que sin ella la coacción se hace difícilmente concebible. En relación a este instituto, existe una tendencia marcada que destaca que en un comienzo la persona responde de las deudas con su propia vida, esto ocurre no sólo como forma de venganza privada, si no en algunos casos como es el derecho alemán en el cual, el no pagar las deudas constituía históricamente una afrenta al acreedor, el ofendido podía pedir y a veces obtener la muerte del deudor. Posteriormente a que esa etapa fue superada, subsiste la prisión por deudas como resabio de ella. En el caso del Derecho civil guatemalteco, solo la negación de asistencia económica, relativa al incumplimiento del pago de las pensiones alimenticias es penada con privación de libertad.

En el derecho antiguo se penaba el hecho de la deuda, en la modernidad, lo que se castiga es el dolo en la inejecución de ciertas obligaciones.

³³ . Despontin. **Ob. Cit;** pág. 246

³⁴ . **Ibíd.**



Despontin, expresa que, “en relación al patrimonio ejecutable, la responsabilidad patrimonial, sustituye a la responsabilidad personal y los bienes de del deudor constituyen la garantía como de todos sus acreedores, con la única excepción de los bienes que la ley considere inembargables, como en el caso de los instrumentos de trabajo. Esta postura humaniza el derecho, que progresa en esa medida amparando a los débiles que en este caso pueden ser los mismos deudores.”³⁵

Puede afirmarse que el patrimonio ejecutable solo esta dirigido a asegurar el cumplimiento de la obligación, mediante asegurar precautoriamente el patrimonio del autor, excluyéndose cualquier otro tipo de responsabilidad por las deudas.

2.15. La ejecución de los bienes asegurados dentro del proceso:

Puede señalarse que la ejecución mediante la venta de bienes se produce en todos aquellos casos en que falta de dinero en la persona del deudor, obliga a acudir a sus bienes muebles e inmuebles para enajenarlos y satisfacer con su precio el interés de acreedor.

Desponti, expresa que “la importancia del procedimiento de ejecución mediante la venta de bienes, hacen que esta forma se la más significativa de todas a tal punto, que el vocablo ejecución ha venido a representar habitualmente el procedimiento de

³⁵ . Despontin. **Ob. Cit;** pág. 294



venta de los bienes para satisfacer con su precio al acreedor. Reduciendo este procedimiento a sus términos más simples, ya que el por si solo es motivo de una basta rama del derecho procesal, debiendo destacarse las siguientes etapas:

- La ejecución mediante la venta de bienes consta en el derecho latinoamericano de dos etapas ejecutiva: el embargo y el cumplimiento de la sentencia de remate. Se denomina embargo a una providencia de cautela, consistente en incautarse materialmente de bienes del deudor en vía preventiva, para los efectos de asegurar de antemano el resultado de la ejecución. Esta incautación admite, a su vez múltiples formas: el secuestro, el deposito, la administración, la intervención del establecimiento comercial del deudor, la prohibición de enajenar, etcétera. Cada forma corresponde a cada exigencia práctica y la jurisprudencia es amplia en asegurar al acreedor una eficaz protección de su derecho. Por consiguiente el embargo no es en si mismo, un acto de disposición de parte del Estado, es apenas un acto preventivo que no se refiere tanto al dominio. Con la facultad de disposición que es cosa distinta del dominio. El estado se incauta en forma provisional sin perjuicio de los procedimientos de oposición de parte del deudor o de terceros en los casos permitidos por la ley a fin de asegurar más tarde el cumplimiento de la sentencia definitiva de ejecución (sentencia de ejecución o de trámite).
- Tomando la medida cautelar pueden existir dos posibilidades que el acreedor disponga de un título con fuerza ejecutiva. Ocurre lo primero cuando se pide el



cumplimiento después de dictada la sentencia o cuando por virtud de cláusula accesoria al contrato de prenda o hipoteca o por virtud de disposición expresa de la ley se haya renunciando o suprimido los tramites y términos de la vía ejecutiva. En este caso el procedimiento consiste simplemente en la tasación y venta de bienes embargados.

No existe a su respecto, debate alguno en razón de la inimpugnabilidad natural del título ejecutivo. Aun la tasación puede ser renunciada por acuerdo de partes. Pero si por el contrario el acreedor no dispone de título ejecutorio, sino de título ejecutivo un nuevo proceso de conocimiento interfiere dentro del ejecutivo. En este caso se escucharán las razones del deudor, ya sean mediante oposición de excepciones, ya sea mediante recursos, según el derecho positivo de que se trate. Se recibe la prueba de los extremos de hechos controvertidos y se dicta la sentencia ejecutiva (sentencia de remate). Siendo el derecho latinoamericano el único caso en donde esta sentencia es apelable.”³⁶

El ordenamiento jurídico guatemalteco laboral se ha quedado relegado a procedimientos supletorios, como los son los que establecen en el Código Procesal Civil y Mercantil, estos procedimientos si bien es cierto han coadyuvado en los procesos laborales a través de los años, ya son inservibles para la rama específica.

³⁶ . Despontin. **Ob. Cit;** pág. 298



A pesar que el proceso ejecutivo civil es bastante completo, está elaborado para una rama del derecho privativa específica, colabora bastante con el derecho laboral pero no se puede perfeccionar, y por lo tanto resulta engorroso el trámite para el trabajador.

El proceso ejecutivo laboral necesita tener en el ordenamiento jurídico laboral su propio procedimiento, sus propias excepciones, sus propias medidas precautorias, por tratarse de laboral debería ser mucho más rápido, más eficaz, realista y coercitivo, el fin principal de este procedimiento como se estableció con anterioridad es ejecutar, cobrar las resultas de un juicio ordinario, sin embargo que se va ejecutar cuando el patrono a cambiado sus bienes a nombre de otra persona.





CAPÍTULO III

3. Medidas precautorias:

Es importante establecer que no ha habido uniformidad en cuanto a cómo llamarle a esta institución jurídica, así algunos le dan el nominativo de: Providencias cautelares, medidas de seguridad, providencias urgentes, providencias previas, providencias preparatorias, providencias preventivas, medidas de garantía, medidas o providencias provisionales, acciones preventivas, medidas cautelares, medidas conservativas, etcétera.

En el presente trabajo se le dará el nombre de medidas precautorias, sin entrar a discutir si se tratan sencillamente de medidas, providencias, o procesos, ya que el objeto de la presente investigación no versa sobre el nominativo de dicha institución jurídica, sino los efectos y alcances que posee en materia procesal laboral; lo anterior debido a que el Código de Trabajo le da tal denominación, aunque es de advertir que el Código Procesal Civil y Mercantil, que es la ley supletoria del derecho adjetivo laboral, le llama providencia cautelares.

Algunos tratadistas consideran que las medidas precautorias, son las que se encuentran contenidas en una ley, para el sujeto activo de una relación jurídica y que obviamente se siente con derechos, asegure la consecución del proceso, cuando carezca de un título con carácter de ejecutivo, mediante el que en forma



rápida y eficaz pueda obtener en su ejecución.

En lo que concuerdan la mayoría de estudiosos, es que no se trata de un proceso, no obstante como ya se indico, quien clasifica el proceso atendiendo a la finalidad que se pretende en el Proceso Cautelar, de Conocimiento y de Ejecución; que no tiene autonomía, porque supone siempre un proceso principal, con lo cual estamos de acuerdo, toda vez que las medidas precautorias, por si sola, sin el aparejo de un proceso del cual dependa, carecería de relevancia jurídica.

De manera que las medidas precautorias llevan un contenido mero preventivo, no prejuzgan sobre el derecho pretendido, y su fin primordial es asegurar una expectativa de derecho, que será dilucidado oportunamente por el órgano jurisdiccional, previo cumplimiento de las etapas del proceso.

Jesús Sanz Jiménez, con respecto a la discusión de si se trata de un proceso o son sencillamente Medidas, sostiene que los procesos cautelares tienen como elemento común o de afinidad el pronunciamiento, que sobre la prevención de algún resultado, emita el órgano jurisdiccional ante quien se planteó la solicitud. Y se diferencian entre sí en que mientras las medidas constituyen un procedimiento ligado a un proceso principal, o sencillamente son parte de una fase del proceso, teniendo en ambos caso carácter accesorio; en tanto que el proceso cautelar tiene carácter autónomo aunque de discutible y frágil consistencia; no pudiéndose concebir un proceso cautelar sin la promoción del asunto principal, negando sistemáticamente la existencia de los procesos cautelares como entidades autónomas e independientes, indica que no hay tales procesos, sino la simple



adopción de medidas auxiliares, dependientes de un proceso principal, cuando se planteen incidentes o contradicciones para discutir su procedencia, pues cuando así no ocurre, no podríamos decir con razón que nos encontramos ante un verdadero proceso, sino simple y llanamente ante la adopción de una medida de cautela, antes, simultáneamente o incluso planteada posteriormente a la iniciación del litigio.

3.1 Necesidad de las medidas precautorias:

En el proceso ordinario de trabajo guatemalteco, es común en la generalidad de patronos, la intención deliberada de no querer pagarle al trabajador las prestaciones que reclama, basados en distintas ideas, que si tiene derechos, que no tiene derechos, que no era trabajador, era un prestador de servicios, en fin la lista es larga de razones para no pagar las prestaciones; convirtiendo el proceso en largos años de espera, en cuyo caso el trabajador difícilmente aguantará tanto tiempo, e indudablemente a los tres o cuatro meses estará desistirá, ya no digamos esperar tres o cuatro años, que es nuestra realidad en los distintos tribunales.

Ante tales situaciones se hace indispensable y necesario que algunas de las normas que regular el Código de Trabajo, sean más flexibles, específicamente en cuanto al planteamiento o solicitud de las Medidas Precautorias, razón por la que con certeza comparto el criterio sustentado por los autores De Piña y Castillo Larrañaga, al indicar, que "La efectividad futura de la sentencia, aconseja en muchos casos la adopción de determinadas garantías preventivas, exigencia impuesta para evitar que en el tiempo transcurrido desde la incoación del proceso a



su resolución por el fallo pueda desaparecer, fortuitamente o por maquinaciones voluntaria, el patrimonio del deudor, quedando éste en una situación de insolvencia que haga ilusoria la resolución judicial.”

J. Ramiro Podetti, expone que es difícil encontrar un motivo que justifique licitud de las Medidas Cautelares, ya que “mientras en unos casos resulta evidente la finalidad de asegurar el cumplimiento de una obligación aun no reconocida por el órgano jurisdiccional (medidas para asegurar la ejecución); en otras parece destacarse la finalidad de evitar daños (medidas de seguridad de bienes yacentes, depósito y venta de mercadería, daño temido); o de que en el curso de un proceso cambie la situación de bienes y derechos litigiosos, produciendo una desigualdad en la posición de los litigantes (prohibiciones de innovar y contratar, anotación de litis) o se ocasione daño a las personas (guarda de menores, presuntos incapaces, mujer casada), o sea necesario satisfacer necesidades urgentes (alimentos provisorios), o se imposibilite o dificulte la producción de medios probatorios, etcétera. Indicando que los rasgos comunes que conllevan las providencias cautelares, son por un lado, prevenir posibles perjuicios, a los sujetos de un litigio o de un posible litigio o, más precisamente, a los titulares de un derecho subjetivo material.

De manera pues que las medidas precautorias en el proceso laboral, se justifican en cuanto que constituyen un medio, la forma por excelencia de garantizar el cumplimiento de una obligación contraída por el patrono y dictada por el órgano jurisdiccional previo cumplimiento de las distintas fases del proceso; es de suma



importancia y necesario que el juzgador observe el principio de tutela, garantizando al trabajador el pago de sus prestaciones, de oficio, y cuando lo considere necesario, dicte la medida precautoria que a su prudente arbitrio cumpla con la garantía requerida, a efecto de que el trabajador que es la parte mas débil en una relación jurídico laboral, no quede desprotegido en cuanto a las resultas del proceso, y el patrono no aparezca con ardid insolvente, incumpliendo con el fallo de condena emitido, en perjuicio del trabajador.

3.2 Concepto:

Son actos procesales de los órganos jurisdiccionales adoptados en el curso de un proceso de cualquier tipo o previamente a él, a pedido de interesados o de oficio, para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes; como un anticipo, que puede o no ser definitivo de la garantía jurisdiccional de la defensa de la persona y de los bienes para hacer eficaces las sentencias de los jueces. Es necesario hacer la aclaración que en nuestro ordenamiento adjetivo laboral, no se ajusta en su totalidad en la forma de esta definición , ya que las medidas precautorias según las denomina nuestro Código de Trabajo, no se decretan con la solicitud (como sucede en el derecho civil), mucho menos de oficio por el órgano jurisdiccional; a contrario sensu, para que el titular del tribunal acceda a la petición de medidas precautorias (con excepción del arraigo), ordena que el actor previamente acredite imperiosamente, la necesidad de la medida, sin la cual dicha petición indudablemente será desestimada, y en efecto no produce los resultados que se



esperan en la ejecución.

3.3 Características principales:

No existe unanimidad entre los doctrinarios, para determinar con precisión, las características de tan importante institución, entre las mas importantes están:

- a) **Provisoriedad**, o sea la limitación de la duración de sus efectos, porque estos se producen del lapso comprendido entre la emisión de la providencia cautelar y la producción de la providencia jurisdiccional definitiva.

- b) **El periculum in mora**, lo que Calamandrei califica como " La existencia de un peligro de daño jurídico, derivado del retardo de la providencia jurisdiccional definitiva.

Los dos elementos señalados son sumamente fundamentales y reflejan en toda magnitud los caracteres de las providencias cautelares; en efecto de dichas medidas se dictan con duración limitada, de otra manera no serían precautorias, en tanto concluye el proceso, garantizando el resultado del mismo, evitando la existencia de algún peligro en la demora de su otorgamiento, que en la práctica forense guatemalteca, es por demás común, debido al requisito previo exigido.

Calamandrei señala como nota verdaderamente típica de las providencias cautelares la relación de instrumentalidad o de subsariedad que liga a la providencia cautelar con la providencia definitiva, lo cual es resultado de que las providencias cautelares no constituyen un fin en sí mismas sino que están preordenadas a la



emanación de una ulterior providencia definitiva cuyo resultado práctico aseguran preventivamente.

3.4 Las medidas precautorias en el derecho procesal laboral guatemalteco:

Nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral (Código de Trabajo, parte procesal), no regula las Medidas Precautorias, con excepción del arraigo, y otras que como el embargo y secuestro que se plantean como ulterior recurso para lograr ejecución de la sentencia, ante un patrono renuente al cumplimiento de su obligación.

Con esto no significa entonces que por la circunstancia no tengan que aplicarse dichos institutos procesales, porque la parte procesal del referido código, específicamente en artículo 326, remite la aplicación de las mismas al actual Código Procesal Civil y Mercantil, indicando que: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código”. De manera que la propia ley faculta al juzgador para que pueda integrarla en casos concretos, a través de la aplicación supletoria y analógica, con la salvedad que tal supletoriedad,



no contraría el texto y los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo, esto indudablemente para evitar abusos por parte de los jueces.

De acuerdo a lo analizado, queda claro que no existe ninguna laguna o ambigüedad en cuanto a la aplicación de las medidas precautorias, sino lo que encontramos en el Código son ciertas deficiencias o limitaciones que se pretenden superar a través de la aplicación supletoria referida.

Por supuesto que el Código de Trabajo, debería ser independiente de cualquier otra ley, maxime en materia de Medidas Precautorias, en donde como ya vimos el bien jurídico tutelado viene a ser las prestaciones laborales que el patrono adeuda al trabajador.

En cuanto a las Medidas Precautorias propiamente, las encontramos reguladas escuetamente en el segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, que establece: "En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida..." La norma en referencia exige que previo a su otorgamiento, se acredite la necesidad de la medida; no necesitamos de conocimientos especiales para inferir, por una parte, que lo que dicha norma contempla es la protección del patrimonio de la parte patronal, y por otra, vedar el derecho que el trabajador tiene de solicitar el otorgamiento de alguna medida precautoria.



El artículo en referencia no es claro en su contenido en cuanto a indicar como o de qué forma debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida, es obvio que tal disposición la deja al criterio de los jueces, que en muchos casos por tener un criterio marcadamente civilista, han hecho aun mas difícil el otorgamiento de tales medidas.

En la práctica guatemalteca, entre los juzgadores no ha habido un criterio uniforme en cuanto a cómo debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida, y como ya apuntamos el criterio del juez debe ceñirse indudablemente a los principios del derecho de trabajo, la equidad, la costumbre, así como de acuerdo con los principios y leyes de derecho común tomando en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

La normativa señalada en cuanto a la exigencia para el trabajador de acreditar la necesidad de la medida, para que se decrete por el juez una medida precautoria, contraviene principios del derecho de trabajo, reconocidos no sólo en el Código de Trabajo, sino en la Constitución de la Política de la República de Guatemala; que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, que constituye un mínimo de garantías, que es un derecho necesario e imperativo, que es realista y objetivo, ya que de conformidad con lo expuesto, no existe uniformidad de criterio entre los juzgadores y en la práctica se hacen varias interpretaciones, lo que constituye una verdadera carrera de obstáculos para el trabajador.



Como consecuencia de lo anterior, en la mayoría de los casos no se solicita en la demanda, por parte de los trabajadores el planteamiento de las Medidas Precautorias, por cuanto que se exige acreditar la necesidad de la medida, ya que existe limitación para su otorgamiento, debiendo el trabajador reclamante tener que correr el riesgo de llegar al final de un largo proceso, parando por el planteamiento de la excepción dilatoria, nulidades, apelaciones, hasta amparos e inconstitucionalidades, a solicitar la ejecución de la sentencia, la que posiblemente no podrá realizarse, por encontrarse el patrón en una situación de insolvencia, por haber vendido sus bienes real o ficticiamente, o sencillamente traspasado a terceras personas con el objeto de no cumplir con el fallo dictado por Juez competente; lo que ha sido fácil para el patrono, debido a la limitación contenida en la ley para su otorgamiento, pues no sería lo mismo si la ley no contuviese tal obligación y su otorgamiento pudiere haber contribuido a obligar a presionar al patrono solucionar el problema surgido o en todo caso tener por garantizado el resultado del proceso, sin importar por ello el tiempo transcurrido, y poder ejecutar de manera efectiva lo adeudado, por eso es importante una reforma del Juicio Ejecutivo Laboral, para que estas medidas precautorias puedan ser ejecutadas sin ningún problema y abuso del patrono.

Es importante remarcar la necesidad de que nuestro Código de Trabajo actual sea modificado en el sentido de hacer más efectivo el juicio ejecutivo a través de la modificación del procedimiento del mismo y la modificación de las medidas precautorias a solicitarse, volviéndolas obligatorias y coercitivas hacia el patrono.



La regulación de las medidas precautorias en el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco es:

- a. El arraigo
- b. El embargo
- c. El secuestro
- d. La intervención
- e. Providencias de urgencia

Medidas precautorias que no tienen aplicabilidad en materia laboral:

- a. Anotación de la demanda
- b. Seguridad de las personas

Por su parte el licenciado Landelino Franco López, expone que las medidas precautorias tienen como propósito garantizar la ejecución de lo resuelto en el juicio ordinario laboral, pues sería imposible ejecutar la sentencia laboral, si no existen al momento de la ejecución, bienes sobre los cuales hacer recaer el remate. El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece que en la demanda pueden solicitarse todas las medidas precautorias reguladas en el derecho común, sin embargo, a pesar de que todas las medidas mencionadas pueden solicitarse existe en el contenido de este Artículo una gran limitación para el decretamiento de las mismas, la cual es que al momento de solicitarlas se debe acreditar la necesidad de las medidas, a excepción del arraigo que debe decretarse con la sola solicitud. Continúa exponiendo el licenciado Landelino Franco López, que es precisamente en relación a acreditar la necesidad de



la medida que existe una errónea interpretación por parte de la mayoría de los tribunales de trabajo y previsión social del país, para quienes la acreditación de la necesidad de la medida solo puede darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, mediante poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común, y que acreditar esta circunstancia se transforma en una situación prácticamente imposible para el trabajador, pues aunque el empleador efectivamente se encuentre en esa situación no puede el trabajador disponer de los medios para demostrarlo ante el juez de trabajo.

Ahora bien, aquella interpretación es errónea, confrontada con la propia interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho del Artículo 332 del Código de Trabajo, al producirse en más de tres fallos dictados en el mismo sentido, a pasado a constituir doctrina legal, que imperativamente deben observar los tribunales de trabajo y previsión social de todo el país, la interpretación que al respecto ha hecho la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente número 537-93 en fecha doce de enero de 1995 es que: "... acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y anti formalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida, de esto se advierte que para acreditar la necesidad de la medida precautoria bastará con explicar al Juez de Trabajo la razón en la que descansa la solicitud..."; sin embargo en la práctica laboral algunos tribunales hacen caso omiso de esta doctrina legal y continúan exigiendo al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretar la medida precautoria solicitada, la repercusión



de aquella incorrecta interpretación del Artículo 332 del Código de Trabajo se traduce en que el juicio ordinario laboral se desarrolla sin el decretamiento de medidas precautorias, que genera en un buen número de casos que la sentencia sea inejecutable, derivado de que el empleador en su calidad de demandado, al no tener limitada la disposición de sus bienes por la inexistencia de medidas precautorias, ha transferido la propiedad de los mismos y con ello hace imposible el que pueda ejecutársele.

Decíamos que la excepción a las medidas precautorias es el arraigo ya que es la única medida precautoria que el Juez de Trabajo decreta con la sola solicitud del actor, es la del arraigo, que desafortunadamente es la que menos eficacia presenta, derivado de que la insolvencia en el pago de prestaciones laborales no genera para el empleador la necesidad de huir del alcance de la justicia”

Las medidas precautorias reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil y supletoriamente aplicadas en el Código de Trabajo, son limitativas hacia el trabajador, por lo tanto se vuelve ineficaz el proceso ejecutivo. Es necesario la modificación del Código de trabajo, establecer sus propios procedimientos, establecer otra clase de medidas precautorias o mas; para no dejar en total indefensión al trabajador.

Obviamente que no se trata de dejar en total desprotección al patrono, pero se puede establecer que después de presentada la demanda, el juzgador de oficio establezca si



es conveniente aplicar la medida precautoria, o previamente puede hacerse en la Inspección General de Trabajo y atribuirles a estos una función mas, por ende volviendo los procedimientos de conciliación obligatorios.

El desarrollo de este capítulo fue para demostrar que el Artículo 332 del Código de Trabajo es ineficaz en el proceso ejecutivo laboral, ya que no cumple su cometido, que es asegurar las resultas de un juicio, porque al final del procedimiento ordinario, el patrono ya no tiene bienes que ejecutar para el pago de sus obligaciones.



CAPÍTULO IV

4. La ineficacia del Artículo 332 en el Código de Trabajo y su reforma en el proceso ejecutivo laboral:

A través de nuestro estudio y análisis se pudo constatar que lo se establece en el Artículo 332 de la legislación laboral guatemalteca, "Artículo 332:... En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida...", este se ha convertido ineficaz ya que cuando el trabajador desea ejecutar la sentencia, ya no hay bienes que ejecutar, ni medidas que interponer.

4.1. Ejecución de la sentencia:

El procedimiento de la sentencia en el ámbito del derecho procesal del trabajo se encuentra regulado en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo.

Al respecto de la ejecución de la sentencia se norma que son ejecutables todas las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo y previsión social que hayan causado firmeza y que se encuentren debidamente ejecutoriada agregando esta normativa, la posibilidad de ejecutar las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje.

En cuanto al juez executor de la sentencia, el Código de Trabajo recoge el principio establecido en relación a este aspecto, por el derecho guatemalteco, en cuanto a que la sentencia solo podrá ejecutarse por el juez que la dicto en primera instancia es



decir, que no hay otra forma de promover la ejecución de la sentencia, si no es ante el juez que dicta esta en primer grado. Especial mención merece el aspecto relativo a que el impulso procesal de oficio, que obliga a que encontrándose firme y ejecutoriada la sentencia sea porque haya existido o no trámite de segunda instancia, sea el Juez de Trabajo y Previsión Social al que corresponda la obligación de impulsar de oficio sin necesidad de requerimiento por parte del ejecutante, este aspecto es que mas incidencia tiene en que el trámite de la ejecución de la sentencia observe una especial celeridad que le permite asegurar la celebración del remate y por consiguiente los resultados de la ejecución. Esta problemática deviene de la inexistencia de medidas precautorias decretadas desde la presentación de la demanda y a lo largo de todo el juicio a consecuencia de que el Artículo 332 del Código de Trabajo obliga al actor, como solicitante de las medidas precautorias a acreditar ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, interpretan esa disposición en el sentido de para acreditar la necesidad del decretamiento de medidas precautorias, es presupuesto acreditar el estado de insolvencia del demandado lo cual resulta erróneo.

4.2. Descripción del procedimiento de ejecución:

En el procedimiento de la ejecución de la sentencia dentro del derecho procesal del trabajo se esquematiza de la siguiente m forma:

- Objeto de la ejecución: el cobro de toda clase de prestaciones laborales, así como de todas las indemnizaciones que a favor del trabajador prevé el Código



de Trabajo, reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social.

- Dentro de los tres días siguientes, de haber sido notificada la ejecutoria de la sentencia el Juez practicara la liquidación de las prestaciones en dinero que corresponda la que deberá notificas a las partes.
- Si la liquidación practicada por el Juez de Trabajo y Previsión Social fuera errónea, podrá interponerse en contra de ella, el recurso de rectificación, para obligar la rectificación de la resolución. La interposición de este recurso deberá hacerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de la resolución y se resolverá sin más trámite dentro de los tres días siguientes.
- El ejecutado queda obligado a hacer efectivo el pago de lo adeudado dentro de los tres días siguientes a la notificación de la liquidación.
- Si el obligado, no hiciere efectivo el pago de lo adeudado dentro del plazo señalado con anterioridad, el juez librara mandamiento de ejecución ordenando requerir de pago al ejecutado y en su caso de no haber pago, ordenara también el embargo de bienes que garanticen el pago de la suma adeudada, con designación de depositario que no esta obligado a prestar fianza.



- Si dentro del tercer día de practicado el embargo, el deudor no hubiere hecho efectivo el pago, se señalara día y hora para el remate, el cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes, sin necesidad de que deban hacerse publicaciones exceptuando el caso, si una de las partes lo pidiere. En el remate se sacaran a subasta los bienes embargados.

- No existe obligación de tasación de bienes.

- En el acta de remate, el juez deberá declarar fincado este en el mejor postor o adjudicatario en pago al acreedor, según el caso.

- Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenara al depositario o a quien los posea su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia, el juez ordenara el secuestro judicial para desapoderar al deudor de la cosa.

- Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en el caso de inmuebles o de vehículos el juez fijara un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio. Si hubiere renuncia del ejecutado, el Juez de Trabajo y Previsión Social otorgará la escritura pública.



4.3. Enajenación de bienes en el proceso:

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

De la disposición transcrita se establece a una limitación en contra de la libre disposición de los bienes del deudor, pues el solo hecho de encontrarse demandado dentro del ámbito laboral, es motivo de impedimento para enajenar de cualquier forma, los bienes de pertenencia del deudor, esta disposición aunque persigue un fin positivo deviene inconstitucional, puesto que sin existir medidas precautorias que graven los bienes del deudor, o en este caso del demandado, limita su libre disposición, lo cual atenta contra la garantía constitucional de propiedad privada que permite al propietario de una cosa disponer libremente de ella, sin más limitaciones inaceptables y deviene inconstitucional.

Mención aparte merece el último párrafo del Artículo 427 que establece: En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabra recurso alguno salvo el expresamente previsto en este título. De esto se infiere que dentro del procedimiento de ejecución de la sentencia dentro del ámbito del Derecho Procesal del Trabajo, no cabe el planteamiento de ningún recurso más que el de rectificación que como ya se relaciono



procede exclusivamente contra la liquidación que practica el Juez de Trabajo Previsión Social. La motivación de esta disposición es impedir el planteamiento de recursos, como el de nulidad cuyo objeto sería el de retardar el trámite de la ejecución. Aunque algunos profesionales critican la exclusión de recursos en el trámite de la ejecución de la sentencia en este ámbito, bajo el argumento de que esto deja indefensa al ejecutado para defenderse en caso de la imprudencia de una ejecución por título mal calificado o inhábil, esto no es totalmente cierto puesto que el ejecutado dispone, como ya se relacionó de la posibilidad de interponer en contra de la ejecución las excepciones que destruyan la eficacia del título con lo cual se garantiza su derecho de defensa.

4.4. Aplicación analógica del procedimiento común:

La aplicación analógica del derecho común o procesal civil, en el ámbito del derecho procesal del trabajo, se fundamenta en lo preceptuado en el artículo 428, que establece: En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto se aplicable los trámites del procedimiento común.

de lo preceptuado en el artículo citado, se infiere que existe también aplicación analógica de la aplicación supletoria que se describe en el artículo 326 del código de trabajo, del procedimiento de ejecución dispuesto en el código procesal civil y mercantil, lo cual posibilita que el trámite de aquel procedimiento pueda aplicarse en el ámbito del derecho procesal del trabajo, aunque no en toda su extensión, bastante para



ejemplificar, citar el caso intereses que acarrea la ejecución en el ámbito procesal civil hasta antes de la celebración del remate, lo cual no tiene aplicación en la ejecución en el derecho procesal de trabajo.

4.5. Propuesta de reforma en el proceso ejecutivo laboral:

Es importante actualizar nuestro Código de Trabajo, hacer un procedimiento específico para asegurar el pago de prestaciones de los trabajadores no importando lo largo del proceso.

4.5.1. Clasificación de los títulos ejecutivos:

El proyecto de reformar al proceso ejecutivo laboral, contempla la procedencia del procedimiento ejecución, de acuerdo con los siguientes títulos:

- Sentencia firme, laudo o auto definitivo.

- Convenio celebrado en el proceso, este refiere al convenio aprobado por el juez de trabajo y previsión social, dentro de la fase de conciliación del trámite del procedimiento ordinario o bien el convenio aprobado por el juez de trabajo dentro del proceso colectivo.

- Convenio suscrito ante autoridad judicial o administrativa de trabajo.
- Convenio suscrito ante autoridad judicial o administrativa de trabajo. Básicamente este es el que aprueba la Inspección General de Trabajo.
- Reconocimiento expreso de prestaciones laborales durante la secuela del proceso o bien, mediante la contestación en sentido afirmativo de la demanda.
- Convenio celebrado en escritura pública o documento privado con firmas legalizadas notarialmente o reconocidas por el tribunal.
- Toda clase de documentos que por disposiciones especiales tengan fuerza ejecutiva y que deriven de asuntos laborales.

4.6. Excepciones que destruyen la eficacia del título:

Estas excepciones son las que se oponen dentro de tercer día de notificado el requerimiento de pago al ejecutado y tiene como propósito inhabilitar el proceso ejecutivo, mediante la descalificación del título en base en el cual se promueve la ejecución. Al respecto el proyecto de reforma debe establecer que en lo relativo a la ejecución de sentencias o laudos, solo se admiten excepciones nacidas con posterioridad a la sentencia o laudo y en los demás casos, en referencia a los otros ejecutivos, solo será admisible la interposición de la excepción de pago, nacida con



posterioridad a los convenios, reconocimiento o suscripción de los documentos respectivos.

Como puede advertirse el proyecto de reformas limita a unas pocas excepciones, las que podrán interponerse para buscar destruir la eficacia del título, porque taxa las únicas que procedentes y excluye las que con carácter innominados se pueden interponer para destruir la eficacia del título de conformidad con la actual legislación laboral.

4.7. Determinación del juez ejecutor:

Al respecto del juez que debe ejecutar la sentencia el proyecto de reforma al proceso ejecutivo, prevé que es competente para ejecutarla la sentencia, el proyecto de reforma al proceso ejecutivo, prevé que es competente para ejecutar la sentencia o laudo, el juez u órgano colegiado que la dicto. Ahora bien, en relación a las ejecuciones promovidas con base en título ejecutivo que constituya convenio laboral, será competente para conocer de la ejecución el juez que apruebe dicho convenio dicho convenio, si este hubiere sido un convenio celebrado judicialmente o bien rectificado, ante un juez aunque, celebrado extrajudicialmente.

Finalmente en los procesos ejecutivos promovidos con base en cualquiera de los otros títulos ejecutivos, como: escritura publicas, documentos privados u otros, será competente para conocer del tramite de la ejecución cualquier juez o sala de trabajo



de la jurisdicción territorial en la que se ejecuto el título. Esta disposición es de mucha importancia porque permite la posibilidad de promover la ejecución ante cualquiera de los jueces de trabajo que existen dentro del ámbito territorial en donde se ejecuto el trabajo, lo cual es positivo con relación al procedimiento actual en donde no se prevé.

El trámite de la ejecución descrito en el proyecto inicia con el mandamiento de ejecución que se librara por los jueces de trabajo dentro de los tres días siguientes a haber sido notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación. El objeto del mandamiento de ejecución será requerir de pago al ejecutado y embargarle bienes que garanticen la suma de adeudado.

Posteriormente y en el mismo mandamiento de ejecución, el Juez de Trabajo y Previsión Social designará al ejecutor que ser el auxiliar del tribunal encargado de hacer el requerimiento de pago y el embargo, secuestro o intervención en contra del ejecutado. Aquí se prevé también la posibilidad de que el ejecutor pueda ser un Notario, si así lo pidiere el ejecutante. Importancia especial tienen la disposición que dentro del trámite de la ejecución prevé lo relativo a la ausencia del deudor, en cuanto a que regula que despachado el mandamiento de ejecución, si el deudor no hubiere habido, se hará el requerimiento y embargo por cédula aplicándose las disposiciones relativas a las notificaciones y en el caso de que no se conociere el paradero del deudor, ni tuviere domicilio o, residencia conocida en la República de Guatemala, el requerimiento de pago y embargo de los bienes se harán por medio de una publicación



en el Diario Oficial, en una sola publicación que surtirá sus efectos desde el día siguiente, quedando obligado el juez a nombrarle al ejecutado un representante judicial para garantizar su derecho de defensa. Esta disposición es como se decía importante, pues tiende a evitar la evasión es como se decía importante pues tiene a evitar la evasión de los empleados mediante el cambio de domicilio o la negativa de recibir la, notificación del proceso de ejecución y aclara para el criterio jurisdiccional que el proceso ejecutivo debe impulsarse sin necesidad de que deba comparecer a juicio como presupuesto indispensable de este, la persona del ejecutado, lo que con la actual legislación laboral, no se da.

4.8. El pago y consignación:

En cuanto al pago y consignaciones proyecto de reforma al proceso ejecutivo, prevé, el supuesto de que si el deudor pagare la suma reclamada y las costas causadas se hará constar en autos, se entrega al deudor la suma satisfecha y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o bien a petición de parte, las medidas precautorias que se hayan decretado para asegurar el resultado de la ejecución.

Ahora bien, en el caso de que el acreedor se negare a recibir el pago, se preve que el deudor puede hacer levantar las medidas precautorias que pesen en su contra consignando dentro del tramite del proceso la cantidad reclamada mas un quince por ciento para liquidación de costas. Esta disposición constituye un gran avance pues en la actualidad constituye una vicisitud procesal el trámite de la consignación ante los



tribunales de trabajo, que muchos casos rehúyen al trámite y lo remiten a realizarlo ante jueces del orden civil.

4.9. La designación de bienes a embargarse.

Esta disposición dentro del proyecto de reforma, busca conferir al acreedor al derecho a designar e individualizar los bienes propiedad del obligado sobre los que ha de practicarse el embargo, secuestro o intervención en su caso, debiendo respetarse el criterio de que se embargaran únicamente los que sean suficientes para cubrir la suma reclamada, mas el importe del quince por ciento relativo a las costas procesales.

Mención especial merece en este apartado, el que se prevea que el ejecutante no esta obligado a probar a los jueces de trabajo y previsión social que los bienes designados son propiedad del ejecutado, bastando para el efecto, que los juzgadores decreten el embargo con la observación de que el mismo solo opere en el caso de que los bienes efectivamente aparezcan inscritos a nombre del ejecutado. Esto termina una vez por todas, con el criterio jurisdiccional equivocado de que el acreedor debe acreditar la propiedad de los bienes objeto de la ejecución, previo a decretarse las medidas asegurativas.



4.10. Medidas precautorias para asegurar el resultado de la ejecución.

El proyecto de reforma al proceso ejecutivo, prevé como medidas precautorias para asegurar la ejecución, las siguientes:

- **Secuestro e intervención.** Esta medida asegurativa procederá si la ejecución es sobre cosa cierta o si al momento del embargo se designará un depositario de la cosa embargada y fuere necesario el desapoderamiento. Ambas medidas deberán decretarse en el mandamiento de ejecución. estas medidas tienen una tremenda importancia, dado a que para asegurar las resultas del proceso en el caso del secuestro, hay que proteger la existencia de la cosa, lo que solo se logra mediante el secuestro y el en el caso de la intervención, permite empezar a descontar de la utilidad del ejecutado, los porcentajes que permitan cubrir la suma reclamada.
- **Embargo de créditos.** Esta medida procede si o que se embargare fuere un crédito garantizado con prenda. Será operativa mediante intimar al depositario para que no devuelva la prenda y si se trata de prenda registrada el acto del embargo deberá anotarse en Registro de la Propiedad Inmueble o en el que se encuentre registrada. Si el crédito esta garantizado con hipoteca el acto deberá inscribirse en Registro de la Propiedad Inmueble. Importante resulta, el que se deje regulado, que a partir desde el día que se notifique al ejecutado el embargo de créditos, el deudor de este deberá asumir las obligaciones y



responsabilidades del depositario, y no podrá pagar al ejecutado bajo pena de tener por extinguida su obligación si o hace. Esta medida es en extremo innovadora.

- **Embargo de otros bienes.** Esta se refiere al embargo de sueldos o salarios, pensiones, dividendos o cantidades que por cualquier concepto corresponden al deudor. La medida se decretara oficiando a quien se debe cubrirlos, para que retenga la parte correspondiente, previéndose que si durante el embargo, el ejecutado pasare a ocupar otro cargo, dentro de la misma empresa, se entenderá que el embargo continua vigente sobre el nuevo salario.

4.11. Los bienes inembargables para el objeto de la ejecución.

Dentro de los bienes inembargables, el proyecto de reforma cita:

- Los ejidos de los pueblos y parcelas concedidas por la administración publica a los particulares si la concesión o adjudicación lo prohíbe.
- Los sueldos y salarios en la siguiente forma: la totalidad de los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de cuatrocientos quetzales al mes: el noventa por ciento de los salarios mayores de cuatrocientos quetzales, pero menores de quinientos quetzales al mes: el ochenta y cinco por ciento de los salarios mayores de quinientos quetzales, pero menores de seiscientos quetzales al



mes, y el detenta y cinco por ciento de los salarios de seiscientos quetzales a) mes o más.

- Las pensiones alimenticias presentes y futuras.

- Las indemnizaciones a favor de los trabajadores o sus beneficiarios, por terminación de contratos de trabajo o relación laboral. Salvo en los casos y porcentajes expresamente autorizados por el Código de Trabajo.

- Los muebles y los vestidos del deudor y de su familia, si no fueren superfluos u objetos de lujo, según el juicio del juez, ni las provisiones para la subsistencia de un mes.

- Los libros, instrumentos, herramientas o útiles del deudor que sean indispensables para ejercer su profesión, arte u oficio.

- Los derechos cuyo ejercicio es meramente personal, como los de uso, habitación y usufructo, pero no los frutos de este.

- Las pensiones, montepíos y jubilaciones hasta de cuatrocientos quetzales, y las que excedan de dicha suma lo serán en los porcentajes establecidos con anterioridad.



- Las pensiones o indemnizaciones a favor de inválidos.
- Los derechos que se originen de los seguros de vida o de daños y accidentes en las personas.
- Los sepulcros o mausoleos y
- Los bienes exceptuados por leyes especiales.

Las reglas que rigen el embargo en la ejecución son las siguientes:

- **Efectos del embargo.** Esta regla se refiere a todo embargo apareja la prohibición de enajenar la cosa embargada, en el caso de la prohibición fuera infringida el embargante tiene derecho a perseguirla de cualquier poseedor, salvo el caso de que el tenedor de la misma opte por pagar al acreedor el importe del crédito.
- **Anotación del embargo.** Esta regla se refiere a que todo embargo de bienes o derechos registrables se anotaran en el registro respectivo para lo cual el juez de trabajo deberá librar el oficio y despachos correspondientes sin costo alguno.
- **Ampliación o reducción del embargo.** Esta regla se refiere al caso en el se hubiere trabado embargo sobre bienes que no fueren suficientes para cubrir las



obligaciones reclamadas, el juez oyendo por dos días a las partes, el juez podrá, si existiere partición de parte, decretar la reducción del embargo.

4.12. El pago en efectivo:

El pago en efectivo, constituye una de las formas expeditas la eficiencia de la medida asegurativa del embargo, cuanto esta ha recaído sobre dinero o depósito bancario. En este caso el juez de trabajo debe oficiar a las entidades en donde se encuentra el monto en depósito, ordenado a estas que entreguen el dinero al acreedor pudiendo existir pago parcial, si la cantidad depositada no cubre la totalidad de lo adeudado.

4.13. El rescate de los bienes rematados:

El proyecto de reforma recoge la misma posición que a este respecto contiene el Código Procesal Civil y Mercantil, en relación a prever que el deudor o el propietario de los bienes rematados sujetos a registro, tiene el derecho de salvarlos de la venta mientras no se haya otorgado la escritura pública traslativa de dominio pagando íntegramente el monto de la obligación.

4.14. La escritura y entrega de los bienes:

En cuanto a la escrituración y entrega de los bienes, el proyecto de reforma establece: para el caso de que los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, la obligación



del ejecutado de otorgar la correspondiente escritura traslativa de dominio, podrá el juez de trabajo otorgarla designando para el efecto a un notario.

Finalmente en cuanto a la entrega de los bienes, se otorga, la facultad al juez en caso de negativa del ejecutado a la entrega de los bienes de ordenar el lanzamiento o secuestro en su caso para asegurar la entera de los bienes que fueron objeto del remate.

4.15. Enajenación de bienes durante el trámite de la ejecución:

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

4.16. Ejecución de sentencias extranjeras:

La ejecución de la sentencia extranjeras, la reforma establece: la innovación de conferir a las sentencias laborales dictadas por tribunales extranjeras el valor que la legislación o la jurisprudencia del país de origen le asigne a las sentencias dictadas por los tribunales de trabajo guatemaltecos y como condición para la ejecución las siguientes:

- Que haya sido dictada a consecuencia del ejercicio de una acción laboral;
- Que no haya recaído en relación rebeldía y contra persona reputada ausente.
- Que la obligación para cuyo cumplimiento se haya procedido será permitida en Guatemala.
- Que sea ejecutoriada conforme las leyes de la nación en que se haya dictado.
- Que reúna los requisitos para ser considerada autentica.

Finalmente se establece como juez competente para el trámite de la ejecución de la sentencia extranjera cualquier Juez de Trabajo y Previsor Social, de la Primera zona Económica, esto significa que serán competentes, los jueces de los departamentos de Guatemala, Chimaltenango, Santa Rosa, El Progreso y Sacatepequez, que conforme la primera zona económica.

4.17. Recursos dentro del procedimiento de ejecución:

Los recursos, que recoge la legislación del trabajo actual en cuanto a que dentro del trámite de la ejecución no cabe el planteamiento de recurso alguno, exptuando únicamente el de rectificación que cabe contra la liquidación practicada por el juez de trabajo y previsión social.



CONCLUSIONES

1. La falta de medidas precautorias propias del proceso ejecutivo, evita la garantía y protección de los derechos obtenidos desde el proceso ordinario laboral, por lo tanto la sentencia se vuelve ineficaz.
2. La incorrecta interpretación del último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, obstaculiza el decretamiento de medidas precautorias dentro del trámite del proceso ejecutivo.
3. La inexistencia de las medidas precautorias durante el trámite del proceso ordinario laboral, facilita que los patronos, en la mayoría de los casos, trasladen el dominio de sus bienes, por lo que al momento de ejecutar la sentencia en muchos casos no tienen bienes.
4. En el proceso ejecutivo laboral se utiliza supletoriamente el proceso ejecutivo civil, sin embargo este tiende a hacer ineficaz para las características y principios que exige el derecho laboral en la actualidad.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala a través del Congreso de la República de Guatemala, debe proponer una reforma al Artículo 332 del Código de Trabajo, para facilitar el decretamiento de las medidas precautorias dentro del trámite del juicio ejecutivo laboral.
2. Al modificar la ley laboral es obligación del Organismo Judicial instruir a los jueces laborales para que puedan aplicar de forma objetiva y acertada la misma, estableciendo un procedimiento único, a efecto que sea positiva y funcional.
3. A los jueces de trabajo les atañe asegurar desde el juicio ordinario laboral los bienes del demandado, para que al finalizar este, el trabajador pueda ejecutar de manera efectiva la sentencia y tenga protegidos sus derechos.
4. Al Congreso de la República de Guatemala como ente legislador, debe renovar, innovar y modificar el Código de Trabajo en relación a las medidas precautorias que regula el mismo, con el objeto de fortalecer el sistema de justicia en el ámbito laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA y CABANELLAS, Ovando, **Tratado de política laboral y social**, 2t, 5a. Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, 1t, bibliografía Omeba Buenos Aires 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, SR. Buenos Aires 1976.
- CASTOREÑA, J. Jesús. **Manual de derecho obrero, derecho sustantivo**. México 1971.
- CAPUTO, José. **Fundamentos de la ejecución**. Editorial Buenos Aires, Argentina. 1996.
- CARRERA, Horacio. **El ámbito de ejecución en el proceso laboral**. Ediciones Mundiales, Montevideo, Uruguay. 1989.
- CLIMET BELTRAN, Juan. **Ley federal del trabajo y otras leyes laborales**. México editorial esfinge. S.A. 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derechos mexicano del Trabajo**, t2. 12 a, México. Ed. Porua. 1970.
- DE CASANOVA Y ROMERO, Ignacio, Cervera y Jiménez de Francisco. **Diccionario de Derecho Privado**. 2a. Barcelona Ed. Labor. S.A. 1966.
- DESPOINTI, Luís. **Objeto del proceso ejecutivo**. Ed. Savalia. Buenos Aires Argentina, 1988.
- FAELLLI, Roberto. **Los títulos ejecutivos**. Ed. Reseña. Madrid España. 1984

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. V1, 2 a
Buenos Aires Ed. Depalma 1968.



LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editorial universitaria, Universidad San Carlos de Guatemala, 1984.

LOPEZ LOPEZ, Cesar Augusto. Tesis de Graduación, **La necesidad de reformar el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, referente a las medidas precautorias**, Guatemala julio de 1997.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación de La investigación científica**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, USAC, 1994.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de **Ciencias jurídicas políticas y sociales**. Editorial Heliasta, SR. Buenos Aires 1981.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. . Decreto numero 2-89, 2008 y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo. Decreto 1441, 2008 y sus reformas, Congreso de la República De Guatemala.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107. 2080 y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala.