

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



**LA CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCENTE POR INCUMPLIMIENTO
AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES
ORDENADA EN SENTENCIA FIRME**

CLAUDIA JOAQUINA ORDÓÑEZ CHACÓN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2005.

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

**LA CERFTIFICACIÓN DE LO CONDUCENTE POR INCUMPLIMIENTO
AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES ORDENADA
EN SENTENCIA FIRME**

TESIS

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

CLAUDIA JOAQUINA ORDÓÑEZ CHACÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y a los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2005.

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

DECANO :	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I :	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II :	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V :	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidan Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín
Vocal :	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta.

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Nery Roberto Muñoz
Vocal :	Lic. Héctor René Granados
Secretario:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi amparo, mi refugio, mi Dios en quien pongo mi confianza. Dador de sabiduría e inteligencia.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Madre discreta y amorosa que siempre me escucha y me acompaña en todo momento.
- A MIS PADRES:** + Juan Gregorio Ordóñez Hernández a su memoria, donde este papá descanse en paz, que este triunfo, es suyo.
- Narcisa de Jesús Chacón Patiño, por el único y verdadero amor de madre, consejos y ayuda incondicional.
- A MI HERMANA:** Zoila Gumercinda Patiño, por su amor y apoyo, ejemplo de mujer luchadora.
- A MI CUÑADO Y SOBRINOS:** Roberto, Carlos, Guillermo, Sonia, Verkis, Edgar y Sandra Maria; porque este triunfo sea ejemplo a seguir y que toda meta se alcanza.
- A:** Samuel Hernández Antillón, mi novio y amigo gracias por su amor, comprensión, apoyo incondicional y por compartir conmigo la felicidad de haber alcanzado éste triunfo.
- A LA FAMILIA HERNÁNDEZ ANTILLÓN:** Gracias por su apoyo y comprensión.
- A LA LICDA. DELIA MARINA** Por haberme enseñado, el camino, valor e

DAVILA SALAZAR:

impulsado y transmitido el espíritu de la superación. Admiración y respeto a su nivel profesional.

A:

Laura Martínez, Estela Hernández, Licda. Karen Chinchilla y Lic. Walter Divas, gracias por demostrarme siempre su gran amistad.

A USTED:

Que me acompaña en este momento.

A:

La Tricentenario y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, templo del saber superior, formadora de grandes profesionales.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho procesal del trabajo	1
1.1 Antecedentes	1
Naturaleza jurídica	1
1.2 Carácter	2
Es tutelar	2
Es irrenunciable	2
Es necesario e imperativo	2
Es realista y objetivo	3
Es una rama del derecho público	3
Es hondamente democrático	3
Es eminentemente conciliatorio	3
1.3 Definición del derecho procesal del trabajo.....	3
1.4 Principios que ilustran el derecho procesal del trabajo	4
1.4.1 Principio de inmediación procesal	4
1.4.2 Principio de oralidad	4
1.4.3 Principio de impulso procesal	4
1.4.4 Principio de aportación de pruebas	5
1.4.5 Principio de concentración procesal	5
1.4.6 Principio de publicidad	5
1.4.7 Principio de economía procesal	5
	5
	6

1.4.8 Principio de tutelaridad	
1.4.9 Principio de igualdad	
	Pág.
1.4.10 Principio de sencillez	6
1.4.11 Principio de probidad	6
1.4.12 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba	6
1.4.13 Principio de congruencia	6
1.4.14 Principio de preclusión	6

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral	7
2.1 Antecedentes.	7
2.2 Naturaleza jurídica	7
2.2.1 Jurisdicción privativa del trabajo en nuestra legislación	7
2.3 Definición de juicio ordinario laboral	9
2.3.1 Clasificación del derecho procesal laboral	10
2.4 Principios del juicio ordinario laboral	11
2.5 Tramite del juicio ordinario laboral.	12
2.5.1 Recursos	14
2.5.2 Estructura del procedimiento laboral	15
2.5.2.1 La demanda	15
2.5.2.2 La rebeldía	17
2.5.2.3 Las excepciones	17
2.5.2.4 La contestación de la demanda	18
2.5.2.5 La reconvención	19
2.5.2.6 La conciliación	19
2.5.2.7 La prueba	20
2.5.2.8 La sentencia	21
2.5.2.9 Los recursos	23
2.5.2.10 La segunda instancia.	26

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Sentencia.....	27
3.1 Definición de sentencia	27
3.2 Clases de sentencia	28
3.2.1 Condenatorias o estimatorias	28
3.2.2 Absolutorias o desestimatorias	28
3.2.3 Plazo para dictar la sentencia	28
3.3 Fines de la sentencia	28
3.4 Ejecución de la sentencia	30
3.5 Concepto de ejecución de la sentencia	30
3.6 Fines de la ejecución de la sentencia	30
3.6.1 Título ejecutivo	31
3.6.1.1 Títulos ejecutivos jurisdiccionales	31
3.6.1.2 Títulos ejecutivos extrajurisdiccionales	31
3.6.2 Elementos personales	31
3.6.3 Órganos ejecutores.	32

CAPÍTULO IV

4. La ejecución de la sentencia en el juicio ordinario laboral	33
4.1 Trámite de la ejecución	33
4.1.1 Pago directo al trabajador	35
4.2 Incumplimiento de la sentencia	35
4.2.1 Embargo	36
	37
	37

4.2.2 Remate	
4.3 Necesidad de que se reforme el Artículo 426 del Código de Trabajo	
	Pág.
4.4 Trabajo de campo	41
4.4.1 Evaluación de los resultados	41
4.4.2 Bases para el establecimiento de una reforma al Código de Trabajo.....	43
4.4.3 Proyecto de reforma al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República	45
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	51
ANEXO	53
BIBLIOGRAFÍA.	59

INTRODUCCIÓN

Con el objeto de contribuir en una mínima parte con el derecho, considero oportuno que es necesario estudiar a profundidad el derecho del trabajo, específicamente en su parte adjetiva, y para que quienes lo aplican, como lo son los jueces del ramo laboral, litigantes y autoridades administrativas de trabajo, que tengan un mecanismo más elemental para obtener mejores y seguros resultados al aplicar el derecho correctamente y dar cumplimiento a la anhelada justicia social que todos percibimos, y que se nos da como garantía constitucional.

No se pretende con el presente tema perjudicar a la parte más poderosa económicamente como lo es el patrono, porque algunos partirán con esa idea al darle lectura, sino simplemente que al aplicar la ley se reconozca objetivamente el derecho que tiene el trabajador, que es quien exige el cumplimiento efectivo de las garantías del mismo, específicamente la tutelaridad, que es una característica importante del derecho laboral. Y con el fin de que se cumplan las garantías que consagra la Constitución Política de la República como lo es la justicia social.

En nuestro medio la norma laboral no es tan rigurosa como la norma penal, entre otros, y da lugar a que las partes involucradas se desobliguen fácilmente sin que tengan que cumplir coactivamente, y en donde la parte mas afectada tenga que ser el trabajador por ser la parte más débil.

Por tal razón considero que el estudio de este tema no debería quedarse en una simple lectura, sino que debe ser analizado y adaptarlo a la realidad social en la que nos encontramos para fortalecer nuestro derecho y este sea cumplido a cabalidad en todas sus instituciones.

Para que el derecho laboral, se aplique adecuadamente resulta necesario conocerlo en sus debilidades y necesidades, con el objeto de realizar reformas a la jurisdicción privativa del trabajo, incluyendo en las reformas la Certificación de lo conducente por el

incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenadas en sentencia firme, logrando así el justo cumplimiento del derecho a quien le asiste.

En conclusión, la tesis adoptada, en cuanto a la certificación de lo conducente por el incumplimiento al pago de prestaciones ordenada en sentencia firme, una vez agotado, todo el correspondiente procedimiento y expuestos los argumentos, considero la urgente necesidad de que se incluya en la legislación laboral que existe, con la finalidad de un arreglo que en todo momento puede darse y pagar lo que normalmente serán prestaciones laborales reclamadas por el trabajador y así evitar un largo procedimiento y la pérdida innecesaria de tiempo y dinero, tanto del trabajador como del patrono. Según las ventajas que se pueden obtener son que el trabajador después de un largo procedimiento laboral, tiene la posibilidad de que pueda obtener sus prestaciones, y en el caso del patrono, no continuar ligado a un proceso judicial por mas tiempo.

CAPITULO I

1. El derecho procesal del trabajo

1.1 Antecedentes

Es una institución de las mas recientes en las ciencias jurídicas, ya que en Guatemala se tiene conocimiento que surgió con la creación del Código de Trabajo en el año de 1947 del cual su emisión original se da a través del Decreto numero 330 del Congreso de la República, conservando sus aspectos básicos en el texto vigente Decreto número 1441 del Congreso de la República del año 1961; el que ha tenido una serie de modificaciones de acuerdo a las necesidades laborales, según el licenciado Mario López Larrave “en nuestro medio es insuficiente la literatura en materia laboral ya que no ha sabido dar vida a los institutos del proceso obrero, para que de esa manera se produzca la verdadera justicia social”.¹

1.2 Naturaleza jurídica.

Se tiene entendido que el derecho del trabajo es una rama perteneciente al derecho público, como también nos lo indica el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo y que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Ahora bien la naturaleza del derecho laboral adjetiva, sigue siendo ubicada dentro del derecho público y es así como la adopta nuestra legislación laboral, ya que esta inspirado en principios tutelares de una clase social.

Asimismo, se indica que la naturaleza jurídica del derecho procesal en general, su carácter esencial es de derecho público, su naturaleza preferentemente imperativa y su condición autónoma en relación a las ramas sustantivas del derecho.

¹ López Larrave , Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal laboral**, pág. 9

En conclusión por lo anteriormente mencionado, la naturaleza del derecho procesal del trabajo, será siempre de derecho público, a menos que un día esta ciencia pase a ser de derecho privado, entonces el fundamento conceptual concebido y el cual se sustenta hasta ahora sería destruido.

1.3 Carácter.

Las características del derecho procesal del trabajo determinan más allá de su naturaleza y como atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas. Estas características son en alguna medida el resultado de los principios vertidos en disposiciones concretas.

Características del proceso del trabajo las cuales le dan una especial importancia al estudio de esta disciplina y entre ellas encontramos los siguientes:

a. Es tutelar.

Este principio indica que es un derecho preferente de los trabajadores, trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorgándole protección jurídica preferente.

b. Es irrenunciable.

Principio que establece, que nuestra legislación le da un mínimo de garantías mínimas sociales, protectoras irrenunciables únicamente para el trabajador, que se desarrollan de conformidad con las posibilidades del patrono.

c. Es necesario e imperativo.

O de aplicación forzosa, en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.

d. Es realista y objetivo.

Realista porque estudia al hombre en su realidad social, ya que para resolver un caso determinado se requiere de equidad de acuerdo a la posición económica de las partes. Y es objetivo, porque su aplicación se da sobre hechos concretos y tangibles.

e. Es una rama del derecho público.

Pertenece al derecho público, ya que su aplicación cuando se da en interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo.

f. Es hondamente democrático.

Porque se orienta, a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría, no perjudicando sino favoreciendo a los patronos.

g. Es eminentemente conciliatorio.

Es esencialmente, conciliatorio entre el capital y el trabajo, de manera especial en los factores económicos y sociales.

1.4 Definición del derecho procesal del trabajo.

Es un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas, que tienen por objeto resolver conflictos surgidos tanto en el trabajo individual como el trabajo colectivo. “Según, el autor Mario López Larrave.”²

“Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo, por la vía del proceso. Según, Rafael de Pina.”³

“Es una rama del derecho procesal, que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la

² López Larrave, Mario, **Ob. Cit;** pág. 44.

³ De Pina, Rafael, **El derecho procesal del trabajo,** pág 37.

instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo.”⁴

1.5 Principios que lo ilustran.

Principios que informan el derecho del proceso laboral, sobre los cuales se basan todas las instituciones del mismo.

1.5.1 Principio de inmediación procesal.

Se refiere que dentro de toda diligencia practicada dentro del proceso laboral, debe el juez estar presente en contacto directo con las partes y las pruebas presentadas, cumpliendo así el objetivo de este principio.

1.5.2 Principio de oralidad.

Principio que indica, que un procedimiento desde su inicio hasta su fenecimiento este debe ser predominantemente en forma oral.

1.5.3 Principio de impulso procesal

Nos indica que la iniciación de un procedimiento laboral, únicamente compete a las partes, y es actuado e impulsado de oficio por el órgano jurisdiccional ya cuando ha sido solicitada su intervención.

⁴ Buen L. Nestor de, **Derecho de trabajo**, pág, 487

1.5.4 Principio de aportación de pruebas

La aportación material de las pruebas esta a cargo de las partes, pero el juzgador puede disponer, practicar de oficio o a instancia de parte las pruebas que considere necesarias, y así verificar la existencia y verdad de las pretensiones y resolver en forma objetiva.

1.5.5 Principio de concentración procesal.

Principio esencial que nos indica, que se deben reunir o, en el mayor numero de actos procesales en una sola o pocas diligencias. Y si es posible resolverse, en una misma audiencia, todas las cuestiones planteadas.

1.5.6 Principio de publicidad.

Es el derecho que tienen las partes y terceras personas, de presenciar o examinar las diligencias que se desarrollan en una audiencia o proceso.

1.5.7 Principio de economía procesal.

Este principio se basa en la gratuidad de la administración de justicia. Puesto que no requiere de mayores formalismos, ya que en los escritos no es necesario el auxilio de abogado y su tramite no tiene ningún costo económico para el que no lo tenga.

1.5.8 Principio tutelar.

Es el principio que otorga derechos preferentes al trabajador, como también le da privilegio al patrono que económicamente se encuentra en una posición ventajosa.

1.5.9 Principio de igualdad.

Informa que las partes dentro del proceso laboral, tienen los mismos derechos y así poder ejercitarlos. Como en contradecir, fiscalizar la prueba, etcétera.

1.5.10 Principio de sencillez.

El proceso laboral carece de formalismos, pero para lograr se garantice la defensa de los derechos tutelados, se utilizan formas sencillas, simples que permiten operar una justicia pronta y verdadera.

1.5.11 Principio de probidad

Se refiere a la obligación de las partes para litigar de buena fe, y no entorpecer el proceso con el fin de retardarlo.

1.5.12 Principio flexibilidad en la apreciación de la prueba

Se basa en la valoración de la prueba, y que según las reglas de nuestra legislación laboral esta se hace en conciencia, aplicando el juez la equidad para resolver con justicia.

1.5.13 Principio de congruencia.

Principio que establece que el juez al resolver debe hacerlo de conformidad a las pretensiones ejercidas por las partes en una demanda.

1.5.14 Principio de preclusión.

Este principio nos informa que, cada etapa del proceso laboral termina en el momento de ser practicado, y pasado ese momento oportuno precluye el desarrollo de la m

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral.

2.1 Antecedentes:

Se ha entendido que el acto inicial de un proceso tiene su origen en la voluntad humana, a través de la demanda con el objeto de producir efectos dentro del campo del derecho. Siendo esa la manera de iniciar un juicio.

2.2 Naturaleza jurídica

Es la calificación que se le da a determinada institución jurídica de un determinado sistema normativo. En nuestro ordenamiento laboral se considera que su naturaleza jurídica pertenece al derecho público, ya que al ser aplicado el interés privado debe prevalecer ante el interés social o colectivo.

2.2.1 Jurisdicción privativa del trabajo en nuestra legislación.

En nuestra legislación, la naturaleza formal y material de la jurisdicción privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo, como en el inciso e) del considerando III. En la Constitución lo establece en el Artículo 103; en el Artículo 283 del Código de Trabajo que dice: "Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado".

De manera que los órganos de trabajo y previsión social tienen plena categoría

jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad:

- * Notio = jurisdicción, facultad de conocer un litigio;
- * Vocatio = llamamiento, facultad de hacer comparecer a las partes;
- * Coertio = Contención, restricción, facultad de castigar o penar;
- * Iudicium = facultad de dictar sentencia;
- * Executio = ejecución judicial, mediante auxilio de fuerza pública.

Pero existe una excepción para los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas.

a) Este tipo de judicaturas depende del Organismo Judicial

Requiere de personal especializado en la materia y están integrados por jueces de derecho y de conciencia, con preponderancia de los jueces de derecho sobre los legos (jueces de primera instancia y los representantes obrero-patronales en los tribunales de conciliación y arbitraje sin conocimiento especializado).

b) Organización de los órganos jurisdiccionales que recoge el Código de Trabajo.

Esta organización se conforma a partir de los jueces que conocen de los distintos procesos laborales.

c) Unipersonales

Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario.

d) Colegiados

Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen

en segunda instancia de los mismos conflictos ya indicados, integradas por tres jueces de derecho.

e) Tribunales mixtos

* Conciliación; y

* Arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: uno obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico - social, según su leal saber y entender.

2.3 Definición del juicio ordinario laboral

Según el laboralista Mario López Larrave. “Es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo tanto individual o colectivo.”⁵ Asimismo, como las cuestiones voluntarias, que se dan en la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social regulando los diversos tipos de procesos.

Conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad laboral que se desarrolla entre patronos y trabajadores.

Algunos estudiosos del derecho procesal del trabajo le han dado varios términos para designar a dicha rama, y son los siguientes:

Por ser restringida y no comprender derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica

En forma restringida: a la diversidad de actividades laborales.

⁵ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 44

Y los que lo denominan en un sentido amplio: derecho procesal social, que se le critica por el hecho que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica.

Los que la denominan conforme su esencia y contenido:

procedimiento laboral o procedimiento de trabajo, se le critica que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto a derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

2.3.1 Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas, como se establece en el derecho laboral sustantivo:

Derecho procesal individual

Las controversias individuales siempre son de tipo jurídico, los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente. En controversias individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; y se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

Derecho procesal colectivo de trabajo

Mientras que los conflictos colectivos surgidos pueden ser de carácter jurídico, de carácter económico o de interés. Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios; los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de mejorar los derechos laborales; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligando eventualmente a personas individuales y colectivas ajenas a la controversia.

2.4 Principios del juicio ordinario laboral

Principios exclusivos del proceso laboral.

a) Principio de oralidad

Principio que nos indica que al iniciar y hasta su fenecimiento un proceso debe hacerse en forma exclusivamente oral.

b) Principio de concentración

Principio que se refiere a que se deben reunir todos los actos procesales en una sola audiencia o en el menor tiempo posible.

Ya que se deben concentrar eminentemente el mayor número de actos procesales en pocas diligencias.

c) Principio de economía procesal.

Este principio consiste en que por la desigualdad económica que se da entre las partes

la administración de justicia es gratuita, ya que no se necesita de auxilio de abogado en los escritos, esto manifestado en el costo mínimo del juicio laboral.

d) Principio de tutela.

Principio que protege a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, tratando de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles protección jurídica preferente.

e) Principio de sencillez

Este principio indica que sus normas procesales son sencillas, es por eso que es poco formalista con el fin de obtener una justicia pronta y cumplida ya que esta contenido de formas mínimas.

f) Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

En este principio a excepción de la prueba de documentos, la prueba dentro del proceso laboral se va a apreciar en conciencia ya que es como la ley lo establece, sin sujetarse a normas de derecho común.

2.5 Trámite del juicio ordinario laboral.

Se inicia con la demanda, una vez examinada por el juez este señala día y hora para la comparecencia a juicio oral, el plazo que debe mediar entre la citación y la primera audiencia no puede ser menor de tres días. Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe faccionar el acta con todos los requisitos necesarios para la demanda. Cuando la demanda no se ajusta a los requisitos enumerados en el Artículo 332 del

Código de Trabajo el juez mandara se subsanen los defectos y mientras no se subsanen no se le dará trámite.

Una vez ajustada la demanda a las prescripciones legales el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto que se rindan en dicha audiencia bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad por una sola vez y documentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para la audiencia. Artículo 336 del Código de Trabajo.

Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia los hechos en que funda su oposición pudiendo reconvenir al actor en el mismo acto.

En su caso la contestación o la reconvenición podrán presentarse el mismo día de la audiencia, si entre la citación y la primera audiencia al celebrarse, el actor ampliare su demanda, el demandado considere contestarla el juez señalara nueva audiencia.

Contestada la demanda y la reconvenición el juez podrá avenir a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación aprobando en el acto cualquier arreglo que se de entre las partes. Si se da la conciliación y ésta fuere parcial el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Si no hubiere conciliación el juicio continuara.

Previamente a contestar la demanda o la reconvenición, podrán en la misma audiencia interponer las excepciones que deseen probar, estas llamadas excepciones

perentorias las cuales se interponen con la contestación o la reconvención de la demanda, y se resolverán en la misma, las nacidas con posterioridad o en cualquier tiempo se resolverán en sentencia llamadas excepciones dilatorias.

Si entre las partes no hubiere acuerdo, el juez recibirá las pruebas aportadas por las partes en la demanda, contestación o reconvención si dentro de esta audiencia no pudiere realizarse la diligencia de la prueba el juez señalara nueva audiencia dentro del plazo no mayor de quince días, o una nueva audiencia en su caso por el plazo no mayor de ocho días, prueba que será apreciada en conciencia por el juzgador. Se podrán interponer todas las pruebas necesarias como las que nos indica el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin causa justa habiendo sido citado legalmente, el juez dictara sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada. En igual forma se dará cuando la demanda presentada se origine por despido injusto, aunque no hubiere ofrecido prueba de confesión judicial del demandado.

Recibidas las pruebas y en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictara sentencia. Sentencia que será dictada en forma clara y precisa, haciendo en ella declaraciones congruentes con la demanda condenando o absolviendo total o parcialmente.

2.5.1 Recursos

Recurso de Revocatoria. Podrá interponerse el recurso de revocatoria dentro de veinticuatro horas de notificada la resolución o en el momento de dictada dentro de una audiencia, por la parte afectada. Artículo 365 del Código de Trabajo.

Recurso de nulidad.

Es otro recurso interpuesto contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, y no proceda el de Apelación, se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción. Las nulidades no aducidas se consideran consentidas, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento quien le dará trámite, inmediatamente concediéndole audiencia a la otra parte por veinticuatro horas con o sin su contestación resolverá dentro de veinticuatro horas, cuando el recurso es declarado sin lugar se sancionara al litigante que lo interpuso con una multa de cinco a quinientos quetzales.

En los procesos laborales contra las sentencias o autos que pongan fin a estos procede interponer Recurso de Aclaración cuando en la sentencia sus términos sean oscuros, ambiguos o contradictorios. El Recurso de Ampliación cuando en la sentencia se ha omitido algún punto importante, este se interpone dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo.

Recurso de apelación.

Se interpone dentro de tercero día de notificado el fallo, no procede en los casos cuya cuantía no exceda de cien quetzales. El cual resolverá una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

2.5.2 Estructura del procedimiento ordinario laboral

2.5.2.1 La demanda

a) Concepto y modalidades

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene

como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho.

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

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- * Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas
(Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo)

- * Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas
(Artículo 330 del Código de Trabajo)

⁶ Alsina, Hugo, **Tratado práctico del derecho procesal y comercial**, pág. 58

- * Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículo. 85-332 del Código de Trabajo).

2.5.2.2 La rebeldía

En realidad son variadas las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución.

Dice Cabanellas: "...es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones..." ⁷

Por su parte el ilustre tratadista Guasp nos dice: "...Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal..." ⁸

2.5.2.3 Las excepciones

Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas:

⁷ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág 754

⁸ Guasp, Jaime, **Derecho procesal civil**, pág. 83

a) Excepciones dilatorias o procesales

Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

b) Excepciones perentorias o sustanciales

Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,

c) Excepciones mixtas

Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

2.5.2.4 La contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el

derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción. Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 de la ley ya citada. Cabe agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo, que dice: Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia. Si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

2.5.2.5 La reconvención

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

2.5.2.6 La conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles formulas ecuánimes de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

2.5.2.7 La prueba

Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

2.5.2.8 La sentencia

La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este decide resolver sobre las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, dándole fin en forma normal al proceso ordinario de trabajo.

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a estas conforme lo previsto en este título...". Por su parte el

Artículo 359 del mismo Código, dice: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que haya sido objeto de debate...".

- Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye:
- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados cada parte (en lo laboral cuando los hubiese);
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sometido a prueba;
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se

expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia;

- La parte resolutoria, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

2.5.2.9 Los recursos

a) Revocatoria

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

El Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes."

b) Nulidad

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

Se interpondrá dentro de tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una

audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad, ni los tribunales acordarlas de oficio.

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

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales (Q. 500.00).

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

c) Aclaración

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

d) Ampliación

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo

procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las 24 horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

e) Apelación

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde. La naturaleza del recurso de apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso, dentro del plazo indicado por la ley además debe hacerse por escrito.

En cuanto a sus efectos una vez interpuesta y aceptada la apelación su jurisdicción queda limitada para el tribunal que conoce el proceso. En algunos casos el tribunal inferior puede seguir conociendo del asunto con el duplicado que queda y en otros casos queda limitada su jurisdicción y debe esperar se resuelva la segunda instancia para seguir resolviendo la que ha quedado pendiente de conocer.

f) Responsabilidad

Este recurso perdió prácticamente su objeto, al ser reformado por el actual Código de Trabajo y por el Decreto 64-92 del Congreso de la República. El Artículo 366 del Código vigente prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código. Y el Artículo 429 del mismo instrumento legal, indica

que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

El subsiguiente Artículo 430 indica que, La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) Amonestación pública; c) multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; d) Se suprimió. Contra la resolución cabe el recurso de reposición.

2.5.2.10 La segunda instancia

La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decididos por el tribunal de primer grado. Dicha instancia se inspira a resolver confirmando, revocando o modificando lo que la primera instancia a resuelto.

De lo resuelto por la segunda instancia lo certificará el secretario, y lo remitirá al tribunal de origen. El tribunal superior procederá de conformidad con el título III de

Código Procesal Civil y Mercantil.

Procede como ya quedó apuntado, para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía.

CAPÍTULO III.

3. Sentencia.

Una vez finalizado el término de prueba, que por ningún motivo se puede prorrogar, el juez debe dictar sentencia y pronunciarse, sobre las pretensiones de las partes conforme a derecho.

3.1 Definición de sentencia.

Es la decisión definitiva de un juez en un caso concreto, haciendo constar en la misma la existencia o inexistencia de un hecho, afirmado por las partes; siendo la misma condenatoria o absolutoria o llamadas constitutivas cuando estas crean, modifican o extinguen.

“Según Chiovenda. La sentencia, en general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado. Artículo 358 del Código de Trabajo.”⁹

Es el acto procesal titular del órgano jurisdiccional por medio del cual resuelve las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniendo fin en forma normal al proceso, las cuales pueden ser dictadas en primera y segunda instancia según sea el caso.

Es un acto de terminación normal del proceso, sin perjuicio de que este pueda concluir a través de otros mecanismos diversos de la sentencia.

⁹ López Larrave, citando a Chiovenda, **Ob. Cit**; pág. 129.

Desde el punto de vista sustantivo, la sentencia aparece como un acto del órgano jurisdiccional en que este emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo.

3.2 Clases de sentencia.

3.2.1 Condenatorias o estimatorias

Que son las sentencias de condena, se le impone al demandado una prestación obligatoria, la cual debe ejecutar en determinado plazo y si no lo hiciere le serán embargados bienes suficientes para garantizar su cumplimiento.

3.2.2 Absolutorias o desestimatorias

Se refiere a la sentencia que se reduce a declarar la existencia o inexistencia de un derecho.

3.2.3 Plazo para dictar la sentencia

La sentencia es dictada dentro del proceso cuando ya se ha agotado la fase de prueba, la diligencia para mejor fallar y toda diligencia necesaria para la decisión final, en un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días; asimismo, ésta es dictada dentro de 48 horas cuando el demandado ha sido citado legalmente y no comparece.

3.3 Fines de la sentencia

Su fin esencial es declarar la existencia o inexistencia de un hecho o un derecho, señalando en ella la congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, sometidos a debate.

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, toda sentencia debe ser dictada en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando en un juicio se ha encontrado que se ha cometido alguna falta y esta merece una sanción por las leyes laborales y previsión social o leyes comunes el juez mandará se certifique lo conducente al tribunal que deba juzgarla.

Ordenado si en la sentencia se condena al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, será obligatorio se aperciba al patrono, y que de no dar cumplimiento a la sentencia se le certificará lo conducente en su contra para ser juzgado.

Una vez dictada dicha sentencia pasa a tener carácter de título ejecutivo.

Despliega efectos de cosa juzgada material, a través del cual se impide que se replantee una pretensión ya satisfecha ante los tribunales.

Entre los requisitos de la sentencia están:

Según el Artículo 364 del Código de Trabajo, resolver sobre todos los puntos litigiosos y solamente sobre ellos. Como requisito de fondo en juicios ordinarios de trabajo, se debe tomar en cuenta esencialmente la congruencia tanto en las pretensiones de las partes y el fallo.

Asimismo, encontramos los requisitos de fondo que nos refiere el Artículo 232 de Decreto Gubernativo 1862 que se aplica supletoriamente por mandato del Artículo 326 del Código de Trabajo ya que sus exigencias formales se deben observar en la redacción de las sentencias civiles, en cuanto a la relación de los hechos y de las pruebas y las consideraciones de derecho sobre las cuales se da la parte decisoria.

3.4 Ejecución de la sentencia

La sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada tiene carácter de título ejecutivo, por lo que al no cumplir con dicha obligación será sujeto a cumplirla en forma forzosa.

3.5 Concepto de ejecución de la sentencia

Es darle cumplimiento a una sentencia dictada por un juez o tribunal competente en el plazo establecido por la ley.

Actividad ejecutiva jurisdiccional sustitutiva de la actividad del deudor para el cumplimiento de la obligación a que ha sido condenado en la resolución, que se lleva a la práctica.

3.6 Fines de la ejecución de la sentencia

Que sea exigido coactivamente el cumplimiento de las obligaciones cuya existencia se ha reconocido en la fase de cognición, en el caso de que el sujeto obligado no cumpla voluntariamente.

Que el obligado o condenado, ejecute con lo ordenado en la sentencia, haciendo el pago o cumpliendo la condena que se le imponga. Pasando a ser título ejecutivo, ya que la ejecución de la sentencia es algo normal en el desarrollo de un proceso.

3.6.1 Título ejecutivo

Es el documento que justifica la ejecución y su contenido. Entre ellos encontramos dos clases de títulos ejecutivos como lo son los jurisdiccionales y extrajurisdiccionales.

Según el autor Fernández, “en el proceso de ejecución en sentido estricto queda condicionado en su inicio a la existencia de un título ejecutivo, como documento que plasma la obligación que se trata de ejecutar, en sentido formal”.¹⁰

A la vez como acto que reconoce o impone la obligación documentada en el título, cuya propia fuerza es apta para desencadenar el proceso de ejecución, en sentido material.

3.6.1.1 Títulos ejecutivos jurisdiccionales

Que son los pronunciados por un órgano jurisdiccional.

3.6.1.2 Títulos ejecutivos extrajurisdiccionales

Son los creados por disposición del derecho positivo, sea por razón de conveniencia y oportunidad, prestando tutela jurídica eficaz.

3.6.2 Elementos personales

Ejecutado: Obligado, deudor, que tiene el deber de cumplir con lo ordenado por un juez o tribunal competente a través de una sentencia.

Ejecutante: El que realiza la acción para que el ejecutado cumpla con lo en la sentencia.

¹⁰ Menéndez Pidal, citando a Fernández López, **Instituciones del derecho procesal laboral**, pág. 503

nal que ejecuta a través de un procedimiento o diligencia la ejecución de la sentencia, dando cumplimiento a esta por falta de cumplimiento al embargo de bienes para garantizar el pago.

3.6.3 Órganos ejecutores:

Se le atribuye específicamente a jueces y tribunales del ramo laboral, que es a quienes corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Artículo 425 del Código de Trabajo.

Cuando se trata de ejecutar obligaciones reconocidas en sentencia: será competente para conocer el órgano judicial que conoció en instancia del asunto, quedando determinadas las reglas de competencia.

CAPÍTULO IV

4. La ejecución de la sentencia en el juicio ordinario laboral.

“Según Chioventa, el proceso ejecutivo en un inicio era un proceso de formas simplificadas, cuya competencia estaba designada a jueces especiales y destinada al ejercicio de la acción ejecutiva”.¹¹

4.1 Trámite de la ejecución:

La acción ejecutiva y la existencia del título ejecutivo impagado, debemos examinar el contenido de la actividad jurisdiccional ejecutiva que se inicia, necesariamente, con una demanda de la parte interesada.

La demanda que se plantee en juicio ejecutivo podemos decir que es el acto procesal de parte por medio del cual el poseedor de un título de crédito promueve la actividad del órgano jurisdiccional con el objeto de obtener el cumplimiento forzoso de los obligados en el documento.

Los requisitos que debe contener la demanda ejecutiva debe formularse cumpliendo con los Artículos 61, 106, 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, relacionados en el contenido y forma del libelo.

La sentencia firme dictada en primera o segunda instancia, según corresponda, procede su ejecución para darle vida a lo resuelto en ella, produciéndose el derecho como corresponde.

¹¹ Chacón Corado, Mauro, **El juicio ejecutivo cambiario**, pág. 49

Según el Artículo 425 del Código de Trabajo “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. Las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos

Al estar firme dicha sentencia laboral, el juez de oficio, dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o aceptada la obligación, practicará la correspondiente liquidación, la cual se desarrolla dentro del proceso con el fin de establecer la cantidad exacta que el patrono vencido le debe pagar al trabajador, y contra dicha liquidación procede el recurso de rectificación, el cual se interpone porque al ser practicada se ha incurrido en algún error de calculo y se da con el fin de determinar la suma correcta. Contra éste recurso no se admite ninguna impugnación.

Estando ya notificadas las partes sobre lo resuelto y dentro del tercero día de notificada la liquidación o resolución del recurso ya indicado, el obligado no hace efectivo el pago, el juez ordenará se requiera de pago y librará el mandamiento respectivo, en su caso el embargo de bienes suficientes que garanticen la suma con designación de un depositario.

Para requerir de pago al ejecutado, el juez tiene facultades para nombrar un notario, si así lo pide el ejecutante o bien para designar a uno de los empleados del juzgado regularmente se designa a los notificadores como ministros ejecutores del tribunal, para hacer el requerimiento, lo que hará constar por razón puesta a continuación del mandamiento.

De no hacerse el pago en ese caso, el ejecutor procede el embargo de los bienes que haya propuesto el acreedor y que sean suficientes para cubrir la cantidad que se reclama, más un diez por ciento por la liquidación de costas.

Si dentro de tercer día de haber practicado el embargo, el obligado no cumple, los bienes serán rematados en un plazo de diez días, y serán vendidos al mejor postor.

4.1.1 Pago directo al trabajador.

En materia laboral se establece que: “Siempre en la ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el juez cuidara que se le otorgue personalmente”.¹² Con el fin, de concretar la pretensión.

4.2 Incumplimiento de la sentencia.

Según el Artículo 343 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece: “Si el obligado a ejecutar alguna cosa, la hiciere de modo distinto del que se fijo en la sentencia, se procederá a la destrucción de lo hecho y al debido cumplimiento de aquella, y serán a su cargo todos los gastos y los daños y perjuicios ocasionados por incumplimiento de la sentencia”.

Ahora bien en materia laboral, cuando el obligado a pagar la suma indicada en una sentencia por el juez o tribunal competente, ya sea por salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada no cumple o no paga al trabajador o trabajadores, sus bienes serán objeto de embargo para garantizar el pago. Una vez, practicado dicho embargo y dentro de tercer día de la diligencia, el obligado no solventa dicha situación, los bienes serán rematados, por lo que se practicará dicha diligencia de la cual se facionará acta en la que el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante. En el caso de que los bienes, estén sujetos a registro (Registro General de la Propiedad o Registro de vehículos), el juez de oficio ordenará al obligado para que en un plazo de cinco días otorgue la escritura traslativa de dominio y de no hacerlo lo hará el, en rebeldía del condenado a pagar.

¹² De Pina, **Ob. Cit;** pág. 498

Cuando se trate de bienes muebles embargados, el juez ordenará al depositario o sea al que posea los bienes a que los entregue a quien corresponda.

De la manera que, es así, como se ejecuta una sentencia laboral, cuando el obligado incumple a la obligación del pago de salarios o indemnizaciones reconocidas en sentencia firme y ejecutoriada. “De haber o existir bienes que embargar. Ya que para el desarrollo de esta actividad, la concreción de los bienes sobre los que se ha de producir la realización forzosa exige conocer el patrimonio del deudor susceptible de hacer frente a su responsabilidad.

4.2.1 Embargo

“Según Pallares, embargo es un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes según la naturaleza de los mismos, para que estén a las resultas del juicio”.¹³

Es un acto complejo ya que implica el requerimiento de pago como condición previa; la elección de los bienes que servirán para garantizar el pago, inclusive con su propio valor; su deposito, real o virtual, en manos de quien, por sus especiales circunstancias, sabrá hacer honor a esa función en beneficio del acreedor que obtuvo laudo o sentencia favorable. Eventualmente el embargo transfiere el uso y disfrute de las cosas para que con su producto se pague al acreedor y no necesariamente con la cosa misma.

El embargo responde a las obligaciones con el patrimonio por lo que, en caso de no cumplirlas, el propio patrimonio podrá ser afectado por la vía coactiva y servirá de base para obtener el cumplimiento de la obligación.

¹³ Menéndez Pidal, **Ob. Cit;** pág. 465

En la doctrina procesal puede definirse el embargo de bienes, con Carreras Llansana. “El primero de los actos que integran la actividad ejecutiva. Una vez despachada la ejecución y presupuesto necesario de los actos posteriores de la misma”.¹⁴

— el embargo como medida de afección de bienes propiedad del deudor, en oportunidades puede decretarse sobre ingresos que obtengan en concepto de salarios, pensiones o dietas que tenga por servicios personales. Para ello basta que el juez oficie al funcionario o persona que tenga que hacerlos efectivos, para que retengan la parte correspondiente.

Cuando el ejecutado es empleado publico y pasare a otro cargo, se mantendrá el embargo sobre el nuevo sueldo en tanto subsiste la deuda.

4.2.2 Remate

Según el Diccionario de la Real Academia “Remate es la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condición”.¹⁵

El remate es la culminación de la acción procesal. Ante la imposibilidad de lograr el cumplimiento voluntario, la justicia llega a la solución de disponer de los bienes propios del deudor para que con su importe, se pague al acreedor.

El remate contiene dos factores importantes: el avalúo del bien y la publicidad. Según nuestra norma laboral, los bienes sacados a remate no es necesaria la publicación y el avalúo. Artículo 426 cuarto párrafo del Código de Trabajo.

4.3 Necesidad de que se reforme el articulo 426 del Código de Trabajo.

¹⁴ Buen L. Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 599

¹⁵ De Pina, **Ob. Cit**; pág. 607.

El derecho procesal del trabajo, en su aspecto adjetivo o procesal tiene sus características especiales, y como se establece en los capítulos anteriores dando lugar a la igualdad o tutelaridad que es lo que pretende el derecho.

Los principios informadores del derecho procesal del trabajo, son de carácter tutelar ya que pretenden proteger a la parte más débil, compensando la desigualdad económica entre patrono y trabajador. Pues bien en la norma procesal laboral, se encuentran cada uno de los principios que lo inspiran, y que el juez al aplicarlos al momento procesal oportuno esta haciendo una aplicación correcta y objetiva de la ley.

En nuestra legislación en su Artículo 364 del Código de Trabajo en su ultimo párrafo establece que: Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificara lo conducente en su contra, para su juzgamiento.

Pero es aquí donde se hace énfasis que en nuestro medio, o en la práctica ésto no se produce de esa manera ya que en la norma no existe una figura que lo tipifique como delito, por lo que si se certifica lo conducente como lo indica el Artículo citado, ¿de que manera se va a juzgar?. Porque lo que procede es iniciar un juicio ejecutivo por el incumplimiento de la sentencia, haciendo que se cumpla en forma forzosa.

Ahora bien en la ejecución de la sentencia o en la diligencia del juicio ejecutivo, el Artículo 426 del Código de Trabajo tercer párrafo nos indica que: “Si dentro de tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no esta obligado a prestar fianza. Si dentro del tercero día de practicado el

embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacaran a remate los bienes embargados...”

El Artículo 427 de la misma norma citada, indica que: “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”, dicho delito se encuentra tipificado en el Artículo 352 del Código Penal.

Una vez establecido lo anterior, considerando tan vaga la norma al no establecer una figura más rigurosa que obligue al patrono para que el trabajador quede satisfecho, y como principio esencial del derecho es la tutelaridad; no se da, puesto que en la práctica y por experiencia propia en la realidad el patrono se desprende de la propiedad de sus bienes anticipadamente transfiriendo dicha propiedad a personas ajenas, con el fin de no tener bienes que embargársele y no pagar la deuda establecida en una sentencia firme y ejecutoriada; dejando al trabajador, sin ninguna remuneración y derecho que reclamar, porque no teniendo bienes ¿qué se puede embargar para rematar o como certificar lo conducente si no existe una figura tipificada como delito, para obligar de alguna manera al patrono condenado a cumplir con lo ordenado en sentencia?.

Algunas personas y algunos profesionales bien lo dicen, “No hay prisión por deuda”, es así como lo establece el Artículo 17 en su ultimo párrafo de la Constitución Política de la República, pero cabe decirlo que el trabajador no esta reclamando una deuda por algún crédito que se le haya prestado. Según lo entiendo y lo sostengo el trabajador esta reclamando un derecho que le asiste, el pago de una prestación, salario o indemnización que no ha recibido, por el trabajo que el ha desempeñado, prestando sus servicios ya sea en forma material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, a su patrono.

Asimismo, en el inciso b del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, establece que “Todo trabajo será equitativamente remunerado”, salvo lo que al respecto determine la ley. Pues bien al trabajador únicamente le asiste el derecho de reclamarlos a través de que en todo caso, existiendo conflicto se le cancele sus prestaciones laborales que le corresponden de conformidad con la ley.

Cabe mencionar que en nuestra legislación penal encontramos tipificado el delito de negación de asistencia económica, cuando el obligado a prestar alimentos no cumple y no paga lo que corresponde a los que dependen de él económicamente. Pues estos son juzgados una vez se les haya certificado lo conducente, y el derecho se cumple a cabalidad.

Pero resulta que en materia laboral, en nuestro medio cuando un patrono es condenado en sentencia a pagar al trabajador o trabajadores salarios, indemnizaciones o cualquier otra prestación laboral, y esta sentencia se ejecuta al practicar la diligencia el patrono no hace efectivo el pago, por no tener los medios con que hacerlo, pero tampoco posee bienes que embargar, que es lo que procede al momento de hacer el requerimiento del pago. Por lo que considero que no puede certificarse lo conducente del obligado para juzgarlo y obligarlo a cumplir puesto que no existe una figura delictiva coercitiva.

Establecido lo anteriormente analizado considero que es necesario reformar el Artículo 426 del Código de Trabajo a manera de que se obligue a cumplir con lo ordenado por un juez en sentencia firme y ejecutoriada, al patrono vencido en juicio. Agregado en él “Se certifique lo conducente por incumplimiento al pago de salarios, indemnizaciones, prestaciones laborales, ordenadas en sentencia firme, por no haber bienes que embargar”. Ya que por no existir esta presión en la norma laboral muchos trabajadores, prestan sus servicios al patrono por un largo tiempo y luego son despedidos injustificadamente, sin reconocerles ni la mínima parte de su servicio como

trabajador; lo cual no se considera justo ya que como trabajador es la parte más débil que vive, subsiste y sostiene a su familia con el fruto de su trabajo.

En tal virtud se considera muy necesaria dicha reforma ya que se percibe que se haga efectivo el derecho reclamado, por ser el derecho del trabajo eminentemente tutelar del trabajador y porque le otorga protección jurídica preferente.

4.4 Trabajo de campo

Se presentan los resultados del trabajo de campo como lo son las entrevistas realizadas a jueces del ramo laboral, profesionales del derecho abogados litigantes en el ramo de trabajo. Preguntas que se plantearon sobre el tema analizado.

4.4.1 Evaluación de los resultados

Pregunta uno (1) ¿Considera usted que en el proceso laboral se ha cumplido correctamente con los fines de justicia social.?

De los profesionales entrevistados el 80% expone que si ha cumplido y el 20%, manifiesta que no.

Pregunta dos (2) ¿Según usted considera que el juez del ramo laboral cumple debidamente al resolver, aplicando los principios de tutelaridad, celeridad entre otros?

De los profesionales entrevistados el 60% considera que si cumple, y el 40% expone que no.

Pregunta tres (3) ¿Considera usted que el proceso laboral debe ser reformado para hacerlo más ágil y mas justo en sus resultados?

De los profesionales entrevistados el 50% manifiesta que si debe ser reformado, en tanto el 50% expone que no.

Pregunta cuatro (4) ¿Cree usted que los procesos laborales no deben durar más de un año en cuanto a su diligenciamiento?

De los profesionales evaluados el 75% expone que no deben durar más de un año, mientras que el 25% manifiesta que si.

Pregunta cinco (5) ¿Según su experiencia, los procesos laborales duran largos periodos de tiempo, por la interposición de nulidades y excepciones?

Los profesionales entrevistados responden el 90% que si esa es la causa y el 10% responden que no.

Pregunta seis (6) ¿Considera que las nulidades y excepciones son provocadas por el patrono?

El 75% por ciento de profesionales entrevistados exponen que si y el 25% exponen que no.

Pregunta siete (7) ¿Considera usted que la legislación procesal laboral debe ser más rigurosa en cuanto a su aplicación?

De los profesionales entrevistados el 60% considera que si y el 40% considera que no.

Pregunta ocho (8) ¿Cree usted que al certificar lo conducente del obligado, que no tiene bienes que embargar, se estaría cumpliendo a cabalidad con el principio tutelar?

El 60% de profesionales. considera que si y el 40% expone que no

Pregunta nueve (9) ¿Considera usted, que de acuerdo a los principios que informan al proceso laboral, debe haber una figura tipificada como delito que de al juez los medios para obligar coercitivamente al condenado a pagar al trabajador lo que por derecho le corresponde?

De los profesionales entrevistados responden el 70% expone que si debe haber y el 30% manifiestan que no.

Pregunta diez (10). ¿Considera usted en relación a la pregunta anterior, debe reformarse el Código de Trabajo con el fin de regular, que al ejecutar la sentencia se certifique lo conducente del obligado, en todo proceso individual o colectivo de trabajo?

Según el 80% exponen que si debe certificarse lo conducente, en tanto el 20% manifiesta que no.

4.3.1 Bases para el establecimiento de una reforma al Código de Trabajo

Con base a los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo, se ha considerado que debe ser objeto de análisis y estudio por parte de los diputados del Congreso de la República, en cuanto a las reformas al Código de Trabajo, para el establecimiento de certificar lo conducente por incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenadas en sentencia firme, como tal, y en base a ello, se establecen a continuación algunas bases:

a) Que tal reforma o agregado debe ir encaminada en cumplimiento a los principios inspiradores del derecho de trabajo, respecto a que es tutelar de los trabajadores, que es necesario e imperativo en cuanto a sus normas, que es realista y objetivo, es decir, que se basa en las realidades concretas de las partes, para aplicación directa de las normas reguladas en el Código de Trabajo; y que pertenece al derecho público, es

decir, es de interés del Estado en aplicación de las normas de carácter público y de cumplimiento obligatorio para las partes a quienes se les impone y que responde a intereses democráticos y conciliatorio entre las partes.

b) Que tratando de equiparar la desigualdad existente y latente entre el patrono y el trabajador, no le resta más al juzgador de aplicar como corresponde las normas contenidas en el Código de Trabajo tal y cual se encuentran normadas.

c) Que debido a que tiene un carácter tutelar, que da protección preferente a la parte mas débil, y respondiendo las realidades actuales, a la necesidad de mejorar el sistema de administración de justicia, para dar cumplimiento fielmente a los principios de una justicia pronta y cumplida, debe adecuarse las normas a provocar se certifique lo conducente para que el obligado cumpla con lo ordenado por un juez en una sentencia firme y ejecutoriada de una manera más coercible.

d) Que al ejecutar una sentencia firme y practicar la diligencia necesaria para hacer efectivo el pago y no haber bienes que embargar para garantizar la obligación, como lo establece el Artículo 426 3º. párrafo en adelante "... el juez ordenara que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada...", el juez tenga la norma en la que se califique como delito la falta de pago y certificar lo conducente para ser juzgado por el incumplimiento ordenado. A efecto de depurar el proceso, y así evitar engorrosos tramites, larga espera del trabajador para obtener y se le haga efectivo el derecho reclamado. Por caracterizarse este derecho sencillo, rápido y económico.

4.4.3 Proyecto de reforma al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

DECRETO NÚMERO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, que el régimen laboral del país deberá organizarse conforme a los principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que las reformas planteadas favorecen significativamente las relaciones patrono-trabajador y asimismo fortalecen el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones normativas que modifican el Código de Trabajo, responden a una necesidad que se hace latente y que contribuirán significativamente en la resolución de conflictos de carácter individual, y que harán efectiva la labor de los órganos de la jurisdicción privativa del trabajo en conjunto con el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su dependencia respectiva.

CONSIDERANDO:

Que las presentes reformas al Código de Trabajo, se ajustan al principio laboral de justicia social y se encuentran dentro de lo observado por Convenios y Tratados Internacionales sobre la materia, que forman parte del ordenamiento jurídico interno, por lo que es procedente emitir las disposiciones que en derecho correspondan, para que produzcan efectos jurídicos de observancia general.

POR TANTO :

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

DECRETA

Las siguientes

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

ARTÍCULO 1º. Se reforma el Artículo 426, el cual queda así: “Artículo 426 SE CERTIFIQUE LO CONDUCTENTE POR INCUMPLIMIENTO AL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES ORDENADA EN SENTENCIA FIRME. Cuando el obligado al pago, no lo haga efectivo, y tampoco posea bienes que embargar para garantizarlo, se certifique lo conducente al ramo penal por el delito de incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenadas en sentencia firme. Que servirá para intentar un acuerdo o transacción de las partes que ponga fin al proceso, o de obligar al

patrono vencido en juicio laboral a pagar al trabajador lo que por derecho le corresponde.

ARTÍCULO 2º. Se agrega un párrafo 3º. del Artículo 426, el cual queda así: “Si no hubieren bienes que embargar para garantizar el pago al trabajador o trabajadores, y no hiciere el pago correspondiente, el juez ordenará se certifique lo conducente del obligado por el delito de incumplimiento al pago de prestaciones laborales al ramo penal, sin mas citarle ni oírle.

ARTÍCULO 3º. El presente Decreto entrará en vigencia a los ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

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

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS ... DEL MES DE ... DEL AÑO DOS ...

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO

CONCLUSIONES

1. El derecho procesal del trabajo, constituye un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que tratan de resolver de manera judicial los conflictos tanto individuales como colectivos que se suscitan con ocasión del trabajo, entre patronos y trabajadores, y que en cuanto a las normas que lo regula éstas constituyen la forma en que se hace equiparar la desigualdad existente entre el patrono y el trabajador ante el proceso.

2. El derecho del trabajo es tutelar del trabajador, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Según lo establece el inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 103. Como principio preferente a la parte más débil es aplicable al tema expuesto es por ello, que, debe darse obligatoriamente este tipo de procedimiento judicial, con el objeto de resolver los conflictos que se le planteen para su conocimiento, en forma más justa.

3. En nuestro medio y en la actualidad, según la legislación en materia de procedimiento laboral, no existe una norma o una figura coercitiva que obligue a cumplir a cabalidad al obligado, en la mayoría de los casos, los procesos duran largos períodos de tiempo, y por la ausencia de normas rigurosas todo se conlleva al perjuicio y desgaste psicológico y económico del trabajador, quien al final no recibe nada de lo que le corresponde.

4. La tutelaridad es para los trabajadores de todos los factores económicos sociales, y muy especialmente para el trabajo agrícola, siendo necesario que la legislación laboral sea mas rígida en cuanto a que si un patrono u obligado no paga lo justo a su trabajador o trabajadores en el momento que debe hacerlo, y previendo el desenlace

de un juicio laboral por un despido injustificado, transfiriendo el patrono la propiedad de sus bienes anticipadamente a terceras personas, con el fin de liberarse de la obligación, este debe ser obligado rigurosamente a cumplir en forma coactiva, ya que es una de las características de la ley.

5. Al certificar lo conducente, ya tipificado como figura de delito, se obtienen beneficios tanto para trabajadores como patronos ya que el trabajador recibe lo que por derecho le corresponde a largos años de trabajo y el patrono se evita de pérdida de tiempo y dinero, de tal manera que se evitaría la injusticia por parte del patrono; y dará al trabajador un trato más digno.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades encargadas de la administración de justicia, deben hacer un análisis o evaluaciones de como garantizar la verdadera justicia social, a la colectividad, y de los inconvenientes en que se encuentran los jueces con respecto a la aplicación de la ley, para mejorar la aplicación de la justicia, llevando a cabo estudios profundos y objetivos contando con quienes aplican la justicia, jurisconsultos y personas involucrados en el tema, con el fin de buscar la solución jurídica legal que corresponde.
2. En el proceso laboral, por su naturaleza jurídica, y por los principios que lo inspiran, debe ventilarse judicialmente de manera distinta, teniendo un mecanismo más riguroso al aplicar la ley, respetando el debido proceso, así como la prevalecía de la oralidad y publicidad y específicamente la tutelaridad como principio exclusivo del proceso laboral, aplicando formas conciliatorias pero a la vez rigurosas en todos los procedimientos.
3. Considerando de gran importancia el tema expuesto y tomando en cuenta que son los legisladores, quienes deben evaluarlo y también las instituciones que tienen iniciativa de ley, para establecer un proyecto de reforma del Código de Trabajo. Se debe realizar estudio en cuanto a establecer la certificación de lo conducente por incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenada en sentencia firme, con sus vicisitudes procesales, que permita al juez en la ejecución de la sentencia del proceso laboral, darle un fin justo rápido y formalmente establecido, tomando como base los procesos ya fenecidos de esta naturaleza.
4. Establecer un proyecto de reforma del Código de Trabajo, en cuanto a la certificación de lo conducente por incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenada en sentencia firme. Para fortalecer el derecho y cumplir a cabalidad con los principios de sencillez y economía procesal tanto en beneficio de patrono como

trabajador. Asimismo, con el fin de que el derecho laboral se cumpla adecuadamente logrando su objetivo.

ANEXO I

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

Encuesta trabajo de tesis

“La certificación de lo conducente por incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenada en sentencia firme”.

Trabajo previo a sustentar el examen General Público de Tesis, para optar al grado académico de licenciada en ciencias jurídicas y sociales y a los títulos de abogada y notaria.

Instrucciones:

La presente encuesta está dirigida a profesionales del derecho, cuyo objetivo es conocer su criterio, sobre la certificación de lo conducente por el incumplimiento al pago de prestaciones laborales ordenada en sentencia firme, cuando no existen bienes que embargar.

En los procesos laborales y la necesidad de que se incluya en la legislación laboral.

En las preguntas que se plantean marque con una x la opción que considere correcta, en los cuadros que aparecen en el margen derecho.

Pregunta uno (1)

¿Considera usted que en el proceso laboral se han cumplido correctamente los fines de justicia social?

SI

NO

¿Por qué?: _____

Pregunta dos (2)

¿Según usted considera que el juez del ramo laboral cumple debidamente al resolver aplicando los principios de tutelaridad, celeridad, entre otros?

SI

NO

¿Por qué? _____

Pregunta tres (3)

¿Considera usted que el proceso laboral debe ser reformado para hacerlo mas ágil y mas justo en sus resultados?

SI

NO

¿Por qué?: _____

Pregunta cuatro (4)

¿Cree usted que los procesos laborales no deben durar mas de un año en cuanto a su diligenciamiento?

SI NO

¿Por qué?: _____

Pregunta cinco (5)

¿Según su experiencia, los procesos laborales duran largos períodos de tiempo, por la interposición nulidades y excepciones?

SI NO
¿Por qué?: _____

Pregunta seis (6)

¿Considera que las nulidades y excepciones son provocados por el patrono?

SI NO

¿Por qué? : _____

Pregunta siete (7)

¿Considera usted que la legislación procesal laboral debe ser mas rigurosa en cuanto a su aplicación?

SI

NO

¿Por qué? : _____

Pregunta ocho (8)

¿Cree usted que al certificar lo conducente del obligado que no tiene bienes que embargar se estaría cumpliendo a cabalidad con el principio tutelar?

SI

NO

¿Por qué? : _____

Pregunta nueve (9)

¿Considera usted que de acuerdo a los principios que informan al proceso laboral, debe haber una figura tipificada como delito que de al juez los medios para obligar coercitivamente al condenado a pagar al trabajador lo que por derecho le corresponde.?

SI

NO

¿Por qué? : _____

Pregunta diez (10)

¿Considera usted que en relación a la pregunta anterior, debe reformarse el Código de Trabajo con el fin de regular, que al ejecutar la sentencia se certifique lo conducente del obligado, en todo proceso individual o colectivo de trabajo?

SI **NO**

¿Por qué? _____

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, 2t; Departamento de Reproducciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Tomo II, Guatemala: 1982.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, 1t.; 2ª . Edición, Buenos Aires, Argentina: Ed. S.A., 1956.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Cooperativa de Ciencia Política, R.L. Universidad de San Carlos de Guatemala, Editora Estudiantil Fénix. Marzo 1996.
- BUEN L, Néstor. **Derecho de trabajo**, 2vols.; 7ª. Ed.; México : Ed. Porrúa, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomos del I al IV. Catorceava Edición, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina: 1979.
- CHACÓN CORADO, Mauro. **El juicio ejecutivo cambiario**, 5ª. Ed.; corregida y aumentada; Guatemala, Centro América: Ed. Helvetia, 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, (s.e.); Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal**, 3ª. Edición, Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1962.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, (s.e.); México: Ed. Porrúa, 1968.
- Diccionario de la real academia española**. 2t.; 21ª. ed.; (s.l.i.): Ed. Espasa Calpe, S.A. (s.f.)
- Diccionario enciclopédico espasa calpe**, (s.e.); (s.l.i.); Sociedad Anónima 2000.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. 3ª. ed.; Madrid, España: Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1977.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado practico del derecho de trabajo**. 2t.; (s.e.); Buenos Aires: Ed. Depalma, 1955

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, 7vols.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001

LÓPEZ, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, (s.e.); Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

MENÉNDEZ. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**,(s.e.). Guatemala: Ed. Helvetia, 1999.

MENÉNDEZ PIDAL, Juan. **Instituciones del derecho procesal laboral**, 3ª. Ed.; Madrid: Ed. Revista de derecho privado, 1999.

MONTERO Y CHACÓN. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Helvetia, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

TRUEBA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1978.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo, Decreto 1441 y sus reformas.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley 106.

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