

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

**INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS
FAVORABLES A LOS TRABAJADORES EN JUICIO
ORDINARIO 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

EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ

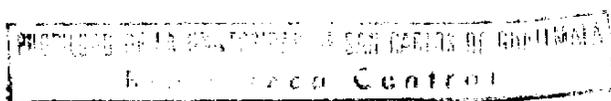
Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Octubre de 1998



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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco
Vocal:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario:	Lic. Gerardo Prado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Roberto Samayoa
Vocal:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Secretario:	Lic. José Víctor Taracena Alba

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).

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



ordenadas por el suscrito asesor, el trabajo presentado por el Bachiller Arteaga López, y por todas razones anteriormente expresadas, procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.



Lic. Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Cuzcatlan, Guatemala



Handwritten signature

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, cuatro de septiembre de mil novecientos noventa y
ocho. _____

Atentamente, pase al LIC. GUSTAVO BONILLA, para que proceda a
Revisar el trabajo de Tesis del Bachiller EDGAR ANIBAL
BERTAGA LOPEZ y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente. _____

alhj.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, siete de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis de Bachiller EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ intitulada "INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.

Alhj.



*Emps
6/10/98*

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



3331-98

Guatemala, 6 de Octubre de 1998.

Licenciado:
José Francisco de Mata Vela.
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 6 OCT. 1998

RECIBIDO
Horas: 13 minutos 33
Oficial: [Signature]

Estimado señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su cargo con fecha cuatro de septiembre de mil novecientos noventa y ocho, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ el cual se tituló: "INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL" y para el efecto emito el siguiente dictamen.

El trabajo de tesis desarrollado por el sustentante abarca tópicos muy importantes, puesto que nos ilustra objetivamente cuales son las causas de la inejecutabilidad de las Sentencias dictadas dentro de los Juicios Ordinarios de Trabajo, siendo una de las causas la insolvencia del Patrono, pero provocada por la práctica fraudulenta de la enajenación que los demandados hacen de sus bienes para evadir el cumplimiento de sus obligaciones patronales como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

El sustentante también señala en su trabajo de tesis que otras de las causas que hacen inejecutable la sentencia objeto de análisis, es la forma en que nuestra Legislación Laboral regula las medidas precautorias, concluyendo dicho sustentante que el momento procesal oportuno para que las mismas se decreten, debería ser al inicio del Juicio Ordinario Laboral, sin limitación alguna.

El revisor de tesis comparte con el sustentante, que es necesario reformar el último párrafo del Código de Trabajo, suprimiendo de dicho párrafo la frase que dice: "bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida".

El trabajo en mención, además de lo referido anteriormente en mi opinión, cumple con los requerimientos mínimos que exige las normas

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



del Reglamento correspondiente, por lo que luego de ordenarse la impresión del mismo, el referido trabajo de tesis debe ser sometido para su discusión en el examen Público respectivo.

Al agradecer su atención, me suscribo de usted con mis muestras de consideración y respeto.

Aparentemente:

Lic. Gustavo Bonilla.

Lic. Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

Amep
31/08/98

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



2850-98

Guatemala, agosto 25 de 1998.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

31 AGO 1998

RECIBIDO
Hors: 18 Minutos: 15
Oficist: [Signature]

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dieciocho de junio del presente año, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ, informo:

El postulante presentó el tema de investigación " INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller Arteaga López, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla una temática que reviste importancia, pues se refiere al problema que genera en la práctica

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



procesal individual del trabajo, el que las sentencias dictadas en juicio ordinario laboral, especialmente en aquellos en donde se reclama pago de indemnización por despido injustificado, se conviertan en inejecutables, no obstante y a pesar de haber quedado firmes. El estudio presentado por el sustentante, permite establecer una de las causas de este problema, como lo es el que la legislación laboral guatemalteca no prevea que con la simple solicitud, deban decretarse las medidas precautorias que permitan asegurar la ejecución de lo resuelto, pues de acuerdo a lo estatuido en el artículo 332 del Código de Trabajo, para que el Juez de Trabajo pueda decretar la medida precautoria solicitada, debe obligadamente acreditarse la necesidad de la medida, cuestión que significa tener que probar la insolvencia económica del empleador, lo que no esta en manos del trabajador. En el anterior sentido reitero que el sustentante dirige su estudio a demostrar que esta causa es la que hace inejecutable las sentencias, lo que en realidad resulta cierto, sin dejar de mencionar que también existen otras causas como el planteamiento erróneo de la demanda, que conlleva la interposición en la fase de ejecución de la sentencia de excepciones de falta de personalidad, que conllevan a la destrucción de la eficacia del título y que hacen inejecutable la sentencia.

Finalmente uno de los aspectos que considero digno de señalarse, es que el autor utiliza en muchos pasajes del trabajo su propio lenguaje, lo que permite que el mismo tenga un mayor valor.

En conclusión considero, que una vez satisfechas las correcciones

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Quien escuchó mis oraciones para que llegara este momento. Por siempre gracias.

A MIS PADRES:

ALVARO ARTEAGA RAYMUNDO y JULIA LOPEZ, quienes en todo momento me dieron su apoyo. Gratitud por haberme guiado por el camino correcto.

A MIS SUEGROS:

ANACLETO MEJICANOS y MARTA GOMEZ MORENO, quienes siempre me animaron para seguir adelante.

A MI ESPOSA:

MARTA ISABEL MEJICANOS GOMEZ, quien a lo largo de la carrera fue paciente y comprensiva. Que el triunfo alcanzado sea para ella.

A MIS HIJOS:

EDDY ESTUARDO, RANDY ANIBAL y KEVIN ALBERTO, quienes son mi motivo para luchar y seguir adelante.

A MIS HERMANOS:

ALVARO JULIAN, ELVIA DALILA, HUGO LEONEL, NORMA LIDIA y SANDRA MAGALY, con mucho cariño para ellos.

A MIS AMIGOS:

Especialmente a CARLOS y BERNARDINO, quienes incondicionalmente me dieron su apoyo.

A LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, y muy especialmente a la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES por permitirme ser un profesional del Derecho.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

**CAPITULO I
DERECHO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

1. Definición	1
2. Naturaleza Jurídica	1
2.1. Es de naturaleza pública	1
2.2. Es de naturaleza Privada	1
2.3. Tesis dualista	2
2.4. Tesis social.	2
3. Fuentes.	2
3.1. La ley.	2
a) Principios Generales del Derecho del Trabajo	2
b) La equidad	3
c) La costumbre	3
d) El uso local	4
e) Los principios y leyes del Derecho Común	4
4. Patrono	4
5. Trabajador	5
6. Prestaciones laborales	5
6.1. indemnización	6
6.2. aguinaldo	7
6.3. bonificación anual	7
6.4. bonificación incentivo.	7
6.5. vacaciones	7
6.6. salario	8
6.7. ventajas económicas	8
6.8. descanso semanal	9

**CAPITULO II
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

1. Definición	11
2. Naturaleza Jurídica	12
3. Principios del Derecho Procesal del Trabajo	13
3.1. oralidad	13
3.2. inmediación procesal	13
3.3. concentración procesal	13
3.4. economía procesal	14
3.5. de la flexibilidad en la apreciación de la prueba	14
3.6. tutelar	15
3.7. de sencillez	15
3.8. de adquisición procesal	15

3.9. de preclusión	15
3.10. de congruencia	16
3.11. de aportación de las pruebas a cargo de las partes	16
3.12. de igualdad	16
3.13. de publicidad	16
3.14. de gratuidad	17

CAPITULO III

CLASES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Derecho Procesal Individual del Trabajo	19
1.1. Proceso de conocimiento	19
1.2. Proceso de ejecución	19
1.3. En materia de previsión social	19
1.4. En materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social	20
2. Derecho Colectivo Procesal del Trabajo	20
2.1. definición	20
2.2. clases de conflictos dentro del Derecho Procesal Colectivo	20
2.2.1. conflictos de carácter jurídico	20
2.2.2. conflictos de carácter económico social	21

CAPITULO IV.

PROCESOS DE COGNICION

1. Procedimiento Ordinario de Trabajo	23
1.1. definición	23
1.2. iniciación	23
1.2.1. demanda	23
1.3. finalización	24
1.3.1. la sentencia	24
1.3.2. conciliación	25

CAPITULO V.

JUICIO EJECUTIVO LABORAL

1. Consideraciones generales	27
2. Definición	28
3. Naturaleza Jurídica	28
4. Presupuestos para que proceda la ejecución forzada	29
4.1. acción ejecutiva	29
4.2. patrimonio ejecutable	30
4.2.1. bienes que están fuera del patrimonio ejecutable	31
a) bienes del Estado	32
b) ejidos de los pueblos	32
c) sumas debidas a contratistas de obras públicas	32
d) sueldos o salarios y honorarios	33
e) pensiones alimenticias presentes y futuras	33
f) muebles y vestidos del deudor y de su familia	34
g) instrumentos de trabajo	34

	h) derechos cuyo ejercicio es meramente personal-----	35
	i) pensiones, montepíos o jubilaciones-----	35
	j) derechos originados por seguros-----	35
	k) sepulcros o mausoleos-----	36
	l) patrimonio familiar-----	36
	m) bienes dados en fideicomiso-----	36
	n) depósitos de ahorro-----	36
4.3.	Título ejecutivo-----	37
	4.3.1. definición-----	37
	4.3.2. requisitos del título ejecutivo-----	37
	4.3.3. competencia-----	38
	4.3.4. clases de títulos ejecutivos-----	39
	a) la sentencia-----	39
	b) convenio celebrado en juicio-----	39
	c) testimonios de escrituras públicas-----	40
	d) documentos privados con o sin firma legalizada-----	41
	e) acta notarial-----	42
	f) convenio administrativo-----	42
5.	Fases del Juicio Ejecutivo Laboral-----	43
	a) liquidación-----	43
	b) notificación-----	44
	c) recurso de rectificación-----	44
	d) requerimiento de pago-----	44
.....	e) embargo-----	44
	f) remate-----	44
	g) adjudicación de bienes-----	45
	h) entrega de bienes rematados-----	46
6	Finalización del juicio ejecutivo-----	47
7.	Aspectos a tomar en cuenta en juicio ejecutivo laboral-----	47
	a) bienes sobre los cuales recae el embargo-----	47
	b) ampliación del embargo-----	48
	c) reducción del embargo-----	48
	d) sustitución de bienes embargados-----	48
	e) derecho de tanteo-----	49
	f) sobrante del remate-----	49
	g) rescate de bienes rematados-----	50
	h) excepciones-----	50
	hi) incompetencia-----	50
	hii) demanda defectuosa-----	50
	hiii) falta de capacidad legal-----	51
	hiv) falta de personalidad-----	51
	hv)....falta de personería-----	51
	hvi) prescripción-----	51
	hvii) pago-----	52
	i) recursos-----	52

CAPITULO VI

INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL

1.	Embargo -----	53
2.	Intervención -----	54
3.	Secuestro -----	56
4.	Arraigo -----	58
5.	Alzamiento de bienes -----	60
6.	Encuesta realizada -----	63
	Gráficas-----	66
	Análisis de resultados-----	68
	Conclusiones -----	71
	Recomendaciones -----	73
	Bibliografía -----	75

INTRODUCCION:

La experiencia adquirida en los años de estudio en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de La Universidad de San Carlos de Guatemala, así como la práctica obligatoria Laboral y el tiempo de servicio como encargado del Bufete Popular con sede en Escuintla, me motivaron a trabajar mi punto de tesis sobre un tema tan importante, como lo es "LA INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL" pues a pesar que nuestro ordenamiento jurídico de Trabajo señala un procedimiento impulsado de oficio adolece de efectividad por la poca importancia que a la ejecución le otorga.

La necesidad de que la Sentencia sea ejecutable está contenida en la hipótesis planteada que versa sobre la Inejecutabilidad de Las Sentencias Dictadas en Juicio Ordinario Laboral regulada en el artículo 426 de nuestro Código de Trabajo, por la ausencia de medidas que garanticen la ejecución de la misma beneficiando únicamente a la parte Patronal o empleadora, dando lugar a que con argucias que son muy comunes entre los empleadores puedan hacer desaparecer sus bienes creando una situación de insolvencia y desvaneciendo la posibilidad de ejecutar las sentencias.

El presente trabajo se divide en VI capítulos en el siguiente orden: Derecho Sustantivo del Trabajo; Derecho Procesal del Trabajo; Clases de Derecho Procesal del Trabajo; Procesos de Cognición; Juicio Ejecutivo Laboral; e Inejecutabilidad de Sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio Ordinario Laboral.

Sea pues el presente trabajo de investigación titulado "INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL".

CAPITULO I

DERECHO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

1. DEFINICION:

Es el conjunto de Normas Jurídicas, principios e Instituciones de carácter público que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, en cuanto a la iniciación y terminación de la relación de trabajo de tipo colectivo o individual, así como también las relaciones sólo entre trabajadores o sólo entre patronos.

El tratadista RAFAEL DE PINA, define al Derecho del Trabajo de la siguiente forma: "Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas...También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado."¹

Por su parte JOSE ALBERTO GARRONE, citando a Pérez Botija, lo define así: "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo"².

2. NATURALEZA JURIDICA:

En cuanto a su naturaleza jurídica se han manejado algunas corrientes y entre ellas las siguientes:

2.1. ES DE NATURALEZA PUBLICA: Esta corriente se basa en que las Normas de Trabajo son IMPERATIVAS por lo que adquieren el carácter de IRRENUNCIABLES sólo para el trabajador limitando con esto la autonomía de la voluntad. Esto lo encontramos regulado en la literal E) del Considerando IV. de nuestro Código de Trabajo.

2. 2. ES DE NATURALEZA PRIVADA:

¹ RAFAEL DE PINA. Diccionario de Derecho. Página 232.

² JOSE ALBERTO GARRONE. Diccionario Manual Jurídico Abeledo Perrot. Pág. 284.

Esta teoría de acuerdo a nuestro ordenamiento Jurídico no tiene validez.

2.3. TESIS DUALISTA:

Esta corriente sostiene que en la aplicación del trabajo participan tanto Normas de tipo Privado como de tipo Público lo que según sus defensores le dá el carácter de DUALISTA.

2.4. TESIS SOCIAL:

Esta corriente sostiene que el Derecho de Trabajo no se ubica dentro de alguna de las dos grandes ramas del Derecho, sino que se ubica dentro de una tercera división del Derecho la cual es "EL DERECHO SOCIAL" argumentando que éste está cimentado en la necesidad de establecer un Instrumento Jurídico que garantice la efectiva protección para la clase mayoritaria que es la clase obrera.

De las anteriores corrientes se puede concluir que el DERECHO DE TRABAJO ES DE NATURALEZA PUBLICA, ya que así lo establece nuestro ordenamiento Jurídico.

3. FUENTES:

La doctrina ha desarrollado varias clases o tipos de fuentes del Derecho de Trabajo pero para los efectos del presente trabajo sólo se analizarán las FUENTES que establece el artículo 15 del Código de Trabajo.

3.1. LA LEY:

Este tipo de fuentes es de las llamadas FORMALES y entre ellas tenemos en su orden: Normas Constitucionales; Normas Ordinarias, tales como el Código de Trabajo, Ley que regula la prestación de Aguinaldo, Ley de bonificación Anual para los trabajadores del sector Privado y público (bono 14); Normas Reglamentarias, tales como aquellas que fijan los salarios mínimos.

Estas fuentes contienen un mínimo de garantías o sea que no se pueden disminuir sino por el contrario se pueden mejorar a través de la celebración de contratos colectivos o individuales de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo etc, haciendo con esto inoperantes dichas Normas debido a que la legislación no avanza al ritmo de los hechos sociales.

El artículo 15 del Código de Trabajo nos da la fórmula para resolver los casos no previstos por LA LEY por lo que en su orden de aplicación e importancia

tenemos a :

a) **PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:** se entiende por principios a aquellas Instituciones o teorías que sirven de soporte a determinada rama del

saber y aplicado ésto al Derecho del Trabajo, tenemos entre otros los principios siguientes: Tutelar de los trabajadores; Necesario e Imperativo; Realista y objetivo; Público y democrático; conciliatorio entre el capital y el trabajo.

b) LA EQUIDAD:

La equidad es el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

La aplicación mecánica de la justicia lleva a la injusticia, por lo que la equidad es la justicia del caso concreto ya que siendo bueno lo justo lo equitativo es mejor que lo justo. La equidad es la armonía entre lo general y lo particular.

EDUARDO PALLARES, con respecto a la EQUIDAD nos dice lo siguiente: "Aristóteles dijo que si bien la equidad y la justicia son distintas, pertenecen sin embargo al mismo género, siendo la equidad superior a la justicia: Lo equitativo y lo justo son una misma cosa; y siendo ambos buenos, la única diferencia que hay entre ellos es que lo equitativo es mejor aún. La dificultad está en que lo equitativo siendo lo justo, no lo justo legal, lo justo según la ley, sino que es una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal. La causa de esta diferencia es que la ley necesariamente es siempre general, y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede estatuir convenientemente por medio de disposiciones generales...Por consiguiente cuando la ley dispone de una manera general, y en los casos particulaes hay algo excepcional, entonces, viendo que el legislador calla o que se ha engañado por haber hablado en términos absolutos, es imprescindible corregir y suplir su silencio y hablar en su lugar, como él mismo lo haría si estuviere presente, es decir, haciendo la ley como él la habría hecho si hubiera podido conocer los casos particulares de que se trate... Puede ser definida como la justicia del caso concreto".³

c) LA COSTUMBRE:

Es el conjunto de Normas de conducta no escritas que regula la actuación de las personas dentro de la sociedad. Lo que en otras palabras es lo que conocemos como "Derecho Consuetudinario".

Según los estudiosos del Derecho, ésta debe formar parte de todo ordenamiento Jurídico positivo, aunque La Ley del Organismo Judicial en su artículo 2 establece que La costumbre

³ EDUARDO PALLARES. Diccionario de Derecho Procesal Civil Pág. 340.

sólo regirá en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.

d) EL USO LOCAL:

Al respecto, el Autor **EDUARDO PALLARES**, nos dice que el uso es "Forma del derecho consuetudinario inicial de la costumbre, menos solemne que ésta y que suele convivir como supletorio con algunas leyes escritas".⁴

El autor **JOSE MARIA RAMOS DONAIRE**, al referirse a la **COSTUMBRE Y AL USO** nos dice lo siguiente: "Puede suceder que al celebrar un contrato de trabajo, el obrero no conozca los usos y costumbres de la empresa; no obstante, podrá reclamar más tarde su aplicación. De lo anterior se infiere que para la aplicación del uso o costumbre es indiferente el conocimiento que hubieran tenido de los mismos alguna de las partes.

Debemos dejar establecido que el uso y la costumbre sólo pueden aplicarse cuando favorecen al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerían de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Artículos 12 y 14 del Código de Trabajo".⁵

e) LOS PRINCIPIOS Y LEYES DE DERECHO COMUN:

Se señalan como fuente supletoria del Derecho del Trabajo a Los Principios y Leyes del Derecho Común pero con la condición de que éstos no contradigan las leyes del Derecho del Trabajo. Esta contradicción puede ser tácita o expresa, así se desprende del artículo 326 del Código de Trabajo.

4. PATRONO:

En relación a este tema se puede decir que "Patrono" es sinónimo de empleador (de acuerdo a nuestra ley) o Patrón (de acuerdo a la doctrina).

Según lo que establece el artículo 2 de nuestro Código de Trabajo se debe entender como patrono a toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo....

⁴ Ibid. Pág. 781.

⁵ **JOSE MARIA RAMOS DONAIRE**, Derecho del Trabajo Guatemalteco. Pág. 22.

Al tenor de lo que establece nuestra Constitución Política, en su artículo 102 literales g) segundo párrafo, j), fi), o), p) s), al patrono también se le denomina "empleador"

Al respecto RAFAEL DE PINA, nos indica que "PATRON, es persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores".⁶

De lo anterior se desprende que PATRONO Es aquella persona que forma parte del elemento subjetivo de todo contrato de Trabajo, ya sea éste individual o colectivo, que ocupa los servicios de uno o más trabajadores.

5. TRABAJADOR:

El trabajador es aquella persona individual que forma parte del elemento subjetivo del contrato individual de trabajo, por el cual presta sus servicios, a un patrono, ya sean de carácter material e intelectual o de ambos géneros.

Según la doctrina, es sinónimo de obrero y de jornalero, es el sujeto primario de las relaciones de trabajo, que entrega su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado.

En relación a este tema el autor JOSE ALBERTO GARRONE, nos indica lo siguiente: "La acepción jurídico laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general comprende sólo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente..."⁷

6. PRESTACIONES LABORALES:

Desde el momento en que un trabajador inicia la prestación de los servicios o comienza a ejecutar la obra, el contrato de trabajo se perfecciona, por lo que éste da origen a ciertas prestaciones que el patrono está obligado a dar a los trabajadores durante la vigencia de dicho contrato (vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, etc.) o al finalizar el mismo (indemnización por despido injusto, pago en efectivo de las prestaciones que no se dieron en el momento que establece la ley).

⁶ RAFAEL DE PINA. Op. Cit. Pág. 400.

⁷ JOSE ALBERTO GARRONE. Op. Cit. Pág. 731

Como es sabido, todo contrato origina derechos y obligaciones para las partes, siendo algunas de las obligaciones de los patronos: pagar el salario, otorgar vacaciones, otorgar un día de descanso por cada semana laborada, otorgar descansos pre y post-natal (estas obligaciones son impuestas por la ley o sea que no son acordadas por las partes) Inicialmente se sostuvo que el objeto de la obligación eran las cosas o servicios a que se obligaba al deudor, pero finalmente los estudiosos del Derecho han llegado a la conclusión que el objeto de la obligación es LA PRESTACION, o sea la conducta que debe observar el deudor frente a su acreedor originada por el contrato de trabajo.

Al respecto el autor guatemalteco, JOSE MARIA RAMOS DONAIRE, nos indica: "La relación que se origina en el contrato de trabajo es diferente a cualquier otra clase de contratos, ya que en éstos las relaciones son casi siempre de carácter patrimonial, mientras que en el contrato de trabajo, la relación es de carácter personal, porque el trabajador se coloca él mismo al servicio de un patrono y éste tiene el poder de decidir cómo ha de realizar el trabajo o actividad laboral".⁸

Nuestras leyes de trabajo regulan, entre otras, las siguientes prestaciones a que tiene derecho el trabajador durante y después de la relación laboral:

6.1. INDEMNIZACION:

Esta prestación consiste en la obligación del patrono o empleador a pagar en moneda de curso legal lo equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida al trabajador injustificadamente o en forma indirecta. Así lo regula nuestra Constitución Política en los artículos 102 literal o) referente a los trabajadores de empresas privadas y 110 referente a los empleados o servidores públicos, lo cual es desarrollado por las leyes ordinarias respectivas (Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, Ley de servicio municipal, etc.), las cuales también regulan cuándo la indemnización tiene lugar por causa de enfermedad, invalidez permanente, vejez o muerte.

MANUEL OSSORIO, al respecto nos dice lo siguiente: "En lo laboral todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de las indemnizaciones, unas veces determinadas

⁸ JOSE MARIA RAMOS DONAIRE. Op. Cit. Págs. 35-36.

concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.....".⁹

6.2. AGUINALDO:

En algunas legislaciones como la argentina se le denomina "sueldo anual complementario", el cual se originó en las recompensas que en forma voluntaria los patronos daban a sus trabajadores en épocas importantes tal como la navideña y ese es el espíritu que contiene el artículo 102 literal j) de nuestra Constitución Política, al obligar al patrono a otorgar a sus trabajadores, el equivalente al ciento por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

6.3. BONIFICACION ANUAL:

Esta prestación fue creada para los trabajadores del sector público o privado por medio del Decreto 42-92 del Congreso de La República de Guatemala, el cual abrogó la controversial ley de compensación económica. Se dice que fue controversial, porque, por la presión que la parte patronal hizo al Gobierno de Serrano Elias, fue abrogada a pesar de las protestas de los trabajadores quienes incluso interpusieron una acción de Inconstitucionalidad la cual fue declarada sin lugar.

La justificación de su creación se encuentra en el único considerando del Decreto 42-92 del Congreso de La República, al establecer que el Estado tiene el deber de garantizar las condiciones de vida del trabajador, así como mejorar su situación económica y social estableciendo una remuneración anual adicional a sus sueldos y salarios que le permita complementar la satisfacción de sus necesidades y que la misma le permita al patrono su cumplimiento oportuno sin afectar el desarrollo empresarial.

6.4 BONIFICACION INCENTIVO:

Como su nombre lo dice, ésta sirve para estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado la cual es regulada por el Decreto 78-89 del Congreso de la República.

6.5. VACACIONES:

Es el período de descanso más o menos prolongado no acumulable ni compensable en dinero (salvo que la relación laboral termine antes de cumplirse el año o que no se hayan disfrutado en el tiempo que la ley establece), que se retribuye anticipadamente, y que tiene derecho a

⁹ MANUEL OSSORIO. Diccionario de Cc. Jj. Pp. y Ss. Pág.375.

gozar sin interrupción el trabajador que haya laborado un año en forma continua o 150 días de trabajo de naturaleza discontinua. En sentido amplio consiste en la suspensión de actividades de cualquier clase por varios días consecutivos o no, con el fin de descanso.

MANUEL OSSORIO, al respecto nos indica: "Constituyen la obligación y el derecho que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso...."¹⁰

6.6. EL SALARIO:

De acuerdo a lo que establece el artículo 88 de nuestro Código de Trabajo, los términos salario y sueldo son idénticos, aunque nuestra Constitución Política sólo denomina salario a la retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador en virtud de una relación de trabajo. La doctrina llama sueldo a la retribución que se percibe por meses y salario a aquella retribución que se cobra a destajo, por horas, jornadas, semanas o quincenas.

El salario es una de las instituciones más importantes del Derecho del Trabajo, que por su naturaleza no es posible crear una definición aplicable a todas las ciencias del saber que se relacionan con el mismo, ya que para las ciencias económicas es el simple costo o precio que se paga por la mano de obra; para la Psicología es la base para crear mejores condiciones de vida para la clase obrera con lo que se logra el desarrollo social; y para el Derecho del Trabajo, el salario es la contraprestación originada por una relación sinalagmática, es decir por una obligación bilateral.

De lo anterior se desprende que el salario no es otra cosa que el precio del trabajo; es el medio de sustento del trabajador; es la compensación equitativa del trabajo.

6.7. VENTAJAS ECONOMICAS:

En relación a este tema, el autor **JOSE ALBERTO GARRONE**, nos indica que **VENTAJA** es: "La liberalidad, dádiva, sobresueldo, trato favorable concedido a una persona a la que se le da más de lo que ésta podría exigir o esperar".¹¹

Las ventajas económicas constituyen aquellos beneficios adicionales al salario o sueldo que el patrono otorga a sus trabajadores, los cuales pueden consistir en alimentación, vestido,

¹⁰ **MANUEL OSSORIO**, *Ibid.* Pág. 774.

¹¹ **JOSE ALBERTO GARRONE**. *Op. Cit.* Pág. 754.

medicinas, o de cualquier otra naturaleza, lo cual se da en casi todas las empresas que se dedican a la prestación de servicios de hotelería y conexos, las cuales salvo pacto en contrario se tienen por otorgadas hasta por un treinta por ciento del salario total devengado.

Una de las características de las ventajas económicas, es que para su cobro por la vía judicial, al igual que las horas extraordinarias, deben probarse que se han disfrutado.

6.8. DESCANSO SEMANAL (derecho a descansar después de cada semana laborada).

Es el derecho que tiene todo trabajador a descansar un día remunerado después de cada semana de trabajo y que en caso lo labore deberá ser remunerado extraordinariamente.

Tuvo su origen desde el tiempo de MOISES: "seis días trabajarás y harás toda tu obra, más el séptimo será de reposo", con un contenido religioso, el alabar a Dios.

Esta Institución del Derecho del Trabajo tiene fundamento filosófico, familiar y social.

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. DEFINICION:

Para tratar de definir el Derecho Procesal Del Trabajo, es importante tomar en cuenta algunas características propias de nuestro Proceso Laboral, en principio hay que tomar en cuenta que estamos frente a un proceso distinto al dispositivo o inquisitivo, que le da preponderancia a la oralidad e inmediatez además de ser un proceso Público, gratuito, antiformalista, iniciado a instancia de parte.

ARMANDO LOPEZ PORRAS, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece que: "Derecho Procesal del Trabajo, es aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídica y económica".¹²

NICOLAS JAEGER, citado por el Lic. Chicas Hernández, al respecto nos indica que: "Derecho Procesal del Trabajo, es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del Juez y de sus auxiliares en el Proceso individual, colectivo o intersindical no colectivo de Trabajo".¹³

Por su parte el autor JOSE ALBERTO GARRONE, al referirse a este tema nos indica lo siguiente: "Es aquél referido a la organización y funcionamiento de los tribunales laborales, como al procedimiento respectivo; no significa desconocer el carácter procesal de las respectivas normas, sino simplemente destacar la protección jurisdiccional de los derechos del trabajador y, en última instancia, la justa aplicación del Derecho Laboral, mediante un procedimiento rápido y económico".¹⁴

Tomando en cuenta las definiciones anteriores y las características ya citadas me aventuro a definir al Derecho Procesal del Trabajo como un Conjunto de Normas Jurídicas, principios e instituciones que tienden a solucionar las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores.

¹² RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Apuntes del Derecho Procesal Del Trabajo. Pág. 14.

¹³ Loc. Cit.

¹⁴ JOSE ALBERTO GARRONE. Op. Cit. Pág. 288.

2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El maestro MARIO LOPEZ LARRAVE, refiriéndose a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo indica lo siguiente: "En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una de las más aceptadas, de los que abogan por la ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del Derecho Público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera posición: la del Derecho Social. Eso sí, conviene señalar que nadie pretende colocar a nuestra disciplina dentro del Derecho Privado".¹⁵

Dada la discusión que existe en que si el Derecho Procesal del Trabajo, es un Derecho Público, Privado o Social, se pueden hacer las siguientes consideraciones: Para que el Derecho Procesal del Trabajo se le pudiera ubicar en forma definitiva como Normas de Derecho Privado se hace necesario que la relación obrero-patronal sea siempre contractual, en la que las voluntades de las dos partes no tengan injerencia de ningún tipo, es decir, que el inicio y finalización de la relación laboral no tengan una reglamentación que obligue a las partes a la realización o no realización de actos o concesiones que impliquen imposición o renuncia de derechos, o sea que estamos hablando de relaciones e Instituciones y no de intereses.

En relación al Derecho Social, el Licenciado JOSE MARIA RAMOS DONAIRE, al referirse a este tema dice que: "Algunas corrientes le dan carácter de Derecho Social porque la construcción del Derecho del Trabajo está cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria (los trabajadores)".¹⁶

Este mismo autor, citando al tratadista GARCIA OVIEDO, quien al referirse a este asunto dice: "Y el Derecho del Trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un Derecho autónomo, dotado de sustantividad propia. No es un Derecho Excepcional del Derecho Civil, por su contenido ordena el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo Instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social económico. Por su método sigue el de las ciencias sociales; ve las

¹⁵MARIO LOPEZ LARRAVE. Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo. Pág. 45.

¹⁶JOSE MARIA RAMOS DONAIRE. Op. Cit. Pág. 18.

cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector **personal** no considera, como el Derecho Civil, la masa indiferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus Normas es en gran proporción *Ius Cogens*, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora y tutiva¹⁷.

Concluimos diciendo que la NATURALEZA JURIDICA del Derecho Procesal del Trabajo, es esencialmente PUBLICA en virtud de que el cuarto Considerando literal E) de nuestro Código de Trabajo establece que el Derecho del trabajo es una rama del DERECHO PUBLICO, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

3. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1 ORALIDAD:

Este principio obliga a que todas las fases del proceso se hagan de viva voz ante el Juez que conoce el asunto, aunque ésta no se dé en forma pura, ya que de todas las actuaciones orales se debe dejar constancia por escrito, por lo que deducimos que la oralidad necesita del auxilio de la escritura; nuestro Código de Trabajo regula esta situación en los artículos 321 y 322.

3.2. INMEDIACION PROCESAL:

Se da cuando las partes o litigantes están en relación directa con el Juez, así como con la participación de éste en todas las actuaciones del proceso, manifestándose en mayor grado en los juicios orales.

3.3. CONCENTRACION PROCESAL:

Este es uno de los principios que caracteriza al juicio ordinario laboral, por el cual se reúnen o realizan el mayor número de actos procesales en una sola o pocas diligencias con lo que se consigue la economía procesal. MARIO LOPEZ LARRAVE, al referirse a este principio dice: "Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, oralidad y economía. De ahí que resulta

¹⁷ *Ibid.* Págs. 18-19.

ocioso argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral".¹⁸

3.4. ECONOMIA PROCESAL:

Es este un director de las distintas ramas del Derecho Adjetivo, aunque con mayor presencia en el Proceso laboral, pues estamos hablando de una desigualdad económica marcada, pues por un lado tenemos al Patrono con posibilidades económicas para financiar un proceso largo y frente a él al trabajador con notorias desventajas económicas.

Este principio está íntimamente ligado a la gratuidad, la celeridad y el costo mínimo ya que nuestra ley no exige auxilio de Abogado en la tramitación del proceso, el cual está inyectado con el principio de Concentración Procesal.

3.5. DE LA FLEXIBILIDAD EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA:

Este principio se encuentra regulado en el artículo 361 del Código de Trabajo al disponer que: "salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia pero al analizarla el Juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio".

Para una mejor comprensión de este principio considero necesario hacer un pequeño análisis de los sistemas de valoración de la prueba: en ese sentido el sistema de la Prueba Tasada, es aquél en que el legislador le indica al Juez, al crear la ley, la forma en que debe fallar. En el sistema de Libre convicción, El Legislador da amplias facultades al Juez para emitir su fallo, es decir que el fallo no se basa necesariamente en la prueba que el proceso exhibe ni en medios de información (pruebas) que puedan ser fiscalizados por las partes, dentro de este sistema el Juez adquiere la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos. El sistema de la sana crítica, es la categoría intermedia entre el sistema de prueba tasada y el de la libre convicción; la sana crítica se basa en las reglas del correcto entendimiento humano en la que interfieren las reglas de la lógica con las reglas de la experiencia del Juez. Aquí podemos distinguir que el sistema de la sana crítica contiene los elementos que nuestro Código de Trabajo señala, por lo que creo que la prueba en conciencia es igual al sistema de la sana crítica.

¹⁸ MARIO LOPEZ LARRAVE. Op. Cit. Pág. 29.

3.6. TUTELAR:

Al referirse a este sistema, el autor RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, dice: "Podría argumentarse que el principio protector o tutelar solamente es aplicable en el Derecho Laboral sustantivo, no así en el Procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia, en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, Yo sostengo, que precisamente el prerrequisito o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad de las partes en el proceso laboral, estriba en que el Juez merced al principio tutelar pueda equiparar la situación desigual de los litigantes".¹⁹

3.7. DE SENCILLEZ.

Este principio se manifiesta cuando la ley no obliga a fundamentarse ni a hacer cita de leyes en las demandas laborales tal como sucede en las demandas civiles. También lo podemos encontrar en la fase ejecutiva de las sentencias laborales, al indicar que no es necesaria las publicaciones previas al remate.

Al respecto MARIO LOPEZ LARRAVE, nos indica que: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero estas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad".²⁰

3.8. DE ADQUISICION PROCESAL.

Este principio consiste fundamentalmente en que la prueba presentada por una de las partes puede ser aprovechada por la parte contraria de acuerdo a su conveniencia, o sea que los actos realizados por las partes pueden en algún momento beneficiar o no a la parte que lo realiza, siendo así por la naturaleza jurídica del proceso, porque éste es un todo indivisible.

3.9. DE PRECLUSION:

Quiere decir clausurar, o cerrar, ya que el paso de una fase a otra representa la clausura de la anterior, por lo que queda firme; en consecuencia lo que se persigue con esto es que el proceso no retroceda. En otras palabras, es la acción o efecto de extinguirse el derecho a

¹⁹ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op. Cit. Pág. 8.

²⁰ MARIO LOPEZ LARRAVE. Op. Cit. Pág. 36.

realizar un acto procesal ya sea por prohibición de la ley, por el transcurso del tiempo o por realizarse un acto procesal incompatible con otro.

3.10. DE CONGRUENCIA:

Este principio consiste en que el Juez al dictar su fallo, éste debe ser según lo alegado y probado, es decir, se debe ajustar a las pretensiones de las partes. Aunque la doctrina opina que en materia laboral este principio debe ser atenuado, el artículo 364 de nuestro código de Trabajo no admite las sentencias ultrapetitas, salvo en el Arbitraje en donde si se admite conceder cosas distintas de las solicitadas.

Al respecto **EDUARDO PALLARES**, dice: "...Sostienen los jurisconsultos que hay dos clases de congruencia, la interna y la externa. La primera consiste en que la sentencia no contenga resoluciones que se contradigan entre sí...La congruencia externa exige que la sentencia haga ecuación con los términos de la litis..."²¹

3.11. DE APORTACION DE LAS PRUEBAS A CARGO DE LAS PARTES:

El artículo 357 de nuestro Código de Trabajo y 197 del Decreto Ley 107, regulan lo relativo al auto para mejor fallar, con el fin de que el Juez obtenga mayores elementos de convicción para emitir su fallo, es decir que el Juez no debe conformarse con la verdad formal y limitada producida por los litigantes sino que debe hacer valer la tutelaridad y categoría de Derecho Público de que está investido el Derecho de Trabajo, contradiciendo el hecho de que el Juez no puede inquirir más allá de las pruebas producidas por los litigantes.

3.12. DE IGUALDAD:

El autor **MARIO AGUIRRE GODOY**, se refiere a este principio de la siguiente manera: "...llamado también de contradicción o de bilateralidad, teniendo su base constitucional en el **DEBIDO PROCESO** o sea lo que se conoce como "OIGASE A LA OTRA PARTE". No es una igualdad aritmética sino igualdad de posibilidades y la violación de este principio se da cuando se concede a un litigante lo que se le niega al otro. Una excepción a este principio lo constituye al decretar medidas cauterales sin antes notificar a la otra parte..."²².

3.13. DE PUBLICIDAD:

²¹ **EDUARDO PALLARES**. Op. Cit. Pág. 628.

²² **MARIO AGUIRRE GODOY**. Op. Cit. Pág. 258.

Según RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, este principio "va afejo a la oralidad y se opondrá a la secretividad y escritura"²³ Es decir que es el derecho que tienen los litigantes a presenciar todas las diligencias de prueba y examinar los autos.

3.14. DE GRATUIDAD:

Es una manifestación del principio de economía procesal, al respecto el autor MARIO AGUIRRE GODOY, nos indica lo siguiente: "...importa recordar esta norma por cuanto establece que la administración de justicia es gratuita, y efectivamente lo es, puesto que las partes no remuneran a los oficios judiciales. Sin embargo este precepto hermoso de gratuidad en el impartimiento de la justicia, se quiebra en la realidad por lo dispendioso que resultan los procesos y los gastos que las partes deben sufragar para llevarlo a término...."²⁴

²³ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op. Cit. Pág. 9.

²⁴ MARIO AGUIRRE GODOY, Derecho Procesal Civil, tomo I Pág. 269.

CAPITULO III

CLASES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1.1. PROCESO DE CONOCIMIENTO

Este tipo de proceso también es conocido con el nombre de PROCESO DE COGNICION y tiene como característica fundamental, que a través de éste se discute, dilucida y declara la existencia o no de un derecho alegado por el actor, para lo cual el órgano jurisdiccional aplica las normas pertinentes realizando una actividad cognocitiva para valorar los medios de prueba aportados por las partes, y que finaliza con una sentencia (eventualmente con un Auto en caso de excepciones mixtas) ya sea declarativa, constitutiva o de condena.

1.2. PROCESOS DE EJECUCION:

El Estado trata de proteger los derechos que se derivan de la relación laboral que existe entre el trabajador y su patrono y para realizar dicha protección, el Estado realiza dos funciones importantes : en primer lugar realiza una función cognocitiva a través de la cual se declara un derecho controvertido y en segundo lugar realiza una función importantísima como es la ejecución COACTIVA de los derechos reconocidos en el Proceso de Conocimiento, es decir, en esta fase no se discute acerca de los derechos, ya que éstos han sido declarados previamente en el juicio respectivo o reconocidos voluntariamente por el deudor, a través de los llamados títulos ejecutivos extrajudiciales.

En relación a este tema el Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, nos dice: "Es el conjunto de actos jurisdiccionales dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia o de un derecho preestablecido en otra forma (a través de los llamados títulos ejecutivos, que pueden ser contratos o convenios revestidos de autenticidad por haber sido autorizados por autoridad competente o por Notario)".²⁵

1.3. EN MATERIA DE PREVISION SOCIAL:

Este tipo de Proceso tiene lugar cuando el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se niega formalmente y en definitiva a pagar un beneficio establecido por las leyes y reglamentos de Previsión Social. Esta negativa formal se puede obtener mediante la resolución desfavorable de la junta directiva, del recurso de apelación. En otras palabras para acudir a los órganos jurisdiccionales a demandar al I.G.S.S., para el cobro de cualquier

²⁵ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, Op. Cit. Pág 81.

beneficio, mediante el juicio ordinario de trabajo, es necesario agotar la vía administrativa, lo cual se deduce de lo que establece el artículo 52 de la Ley orgánica del I.G.S.S. y 414 de nuestro Código de Trabajo.

1.4. EN MATERIA DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

Para determinar en qué consiste este tema, es necesario determinar Qué es FALTA? por lo que el autor JOSE ALBERTO GARRONE, nos dice que falta es: "el defecto del obrar según la obligación de cada uno; la acción u omisión perjudicial en que uno incurre por ignorancia, impericia, precipitación o negligencia, o la omisión del cuidado y exactitud que uno debe poner en alguna cosa. Mera infracción de policía y acto que ocasiona perjuicios o daños fácilmente reparables, con muy escasa trascendencia para el orden social".²⁶

Aplicado lo anterior al presente tema, se deduce que este proceso tiene lugar cuando a través de acciones u omisiones se viola una norma de trabajo o de previsión social siempre y cuando sea penada con multa.

2. DERECHO COLECTIVO PROCESAL DEL TRABAJO:

2.1. DEFINICION:

Es el conjunto de Normas Jurídicas, principios e instituciones que fijan el procedimiento a seguir por los Jueces o Tribunales de Trabajo y previsión social, en la solución de los conflictos de carácter jurídico o bien de carácter económico, planteado ya sea entre un sindicato o comité ad hoc de trabajadores y un patrono o sindicato de patronos (éstos no forman sindicatos sino CAMARAS) con el fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción .

Dentro del Derecho Procesal Colectivo de Trabajo también existen, según el caso, Procesos de cognición, de ejecución, y en materia de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

2.2. CLASES DE CONFLICTOS DENTRO DEL DERECHO PROCESAL COLECTIVO:

2.2.1. CONFLICTOS DE CARACTER JURIDICO:

Este tipo de conflictos surge, cuando se pretende el cumplimiento de un derecho previamente establecido en la ley, en un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en una sentencia

²⁶ JOSE ALBERTO GARRONE. Op. Cit. Pág. 374.

colectiva o en otra forma de contratación colectiva, de los cuales conocen los Jueces de Trabajo y Previsión Social, a través del juicio ordinario o ejecutivo, según el caso.

2.2.2. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL:

Estos tienen lugar cuando se persigue establecer nuevos derechos para la clase trabajadora agrupada en sindicatos o comités ad hoc, o mejorar los ya establecidos, cuya solución está encomendada a los Tribunales de conciliación o arbitraje, quienes aplican los procedimientos específicos establecidos por la ley.

CAPITULO IV

PROCESOS DE COGNICION

1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE TRABAJO

1.1. DEFINICION:

Es el conjunto de normas de carácter público que regulan la actuación de los jueces de trabajo y previsión social y de las partes, en la aplicación de la ley para solucionar las controversias surgidas entre trabajadores y patronos. Es decir, es el camino a seguir que el legislador ha señalado a las partes que intervienen en el proceso.

El procedimiento ordinario está regulado del artículo 321 al 373 de nuestro código de trabajo y se dice que es un proceso por excelencia autónomo, cuyo fin consiste en obtener del juez, el pronunciamiento respecto a una situación o a un caso concreto, el cual puede ser de condena, constitutivo o declarativo, según sea la naturaleza de la pretensión planteada.

1.2. INICIACION:

1.2.1 Demanda :

La demanda es el acto inicial de la relación procesal la cual debe cumplir con los requisitos que establece el artículo 332 de nuestro código de trabajo, a través de la cual se determinan las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la misma para la protección, declaración o constitución de una relación jurídica.

En el juicio ordinario laboral la demanda puede ser oral, en la que el actor en el momento de constituirse como tal, lo hace de "viva voz" ante el juez de trabajo y previsión social competente, quien tiene la obligación de levantar el acta respectiva, cumpliendo los requisitos de ley.

La ventaja que tiene este tipo de demanda es la seguridad de cumplirse con todos los requisitos de fondo y de forma en vista que lo hace un especialista de la materia, es decir un juez de trabajo y previsión social.

Lamentablemente el artículo 322 de nuestro código de trabajo, que regula este tipo de demanda, no tiene mayor aplicación en vista que al momento de presentarse personalmente un trabajador en busca de justicia, algunos de nuestros jueces de trabajo y previsión social hacen caso omiso, indicándole que su pretensión se debe presentar por escrito. Esta actitud de los jueces de trabajo y previsión social afecta los intereses de la clase trabajadora en virtud de que muchos de ellos no saben leer y escribir y los que saben, desconocen las leyes

de trabajo, por lo que de manera indirecta los obligan a buscar asesoría de abogado o de un pasante de cualquiera de los bufetes populares.

La demanda en juicio ordinario de trabajo también puede ser por escrito.

Esta forma de demanda es la comúnmente usada por la conveniencia que presenta para los órganos jurisdiccionales que están obligados a impartir justicia laboral, debido tal vez al exceso de juicios que conocen. La demanda escrita debe cumplir con los mismos requisitos que establece la ley para el caso de demandas orales.

Comparando el artículo 332 del Código de Trabajo y el 61 del Decreto Ley 107, encontramos que la demanda en materia laboral se diferencia con la demanda civil en los siguientes aspectos:

- a) En materia de trabajo se exige que el actor indique su vecindad y no el domicilio y en lo civil se exige al actor que indique su domicilio y no la vecindad,
- b) en materia de trabajo no se exige que se indique la residencia del demandado, en lo civil sí,
- c) en materia laboral existe el principio de inversión de la carga de la prueba (excepto cuando se reclamen el pago de horas extraordinarias o de ventajas económicas) en materia civil no existe este principio,
- d) en materia de trabajo no se exige el fundamento de derecho, ni cita de leyes, en lo civil sí,
- e) en materia de trabajo no hay necesidad de auxilio de abogado, en lo civil sí (excepto lo que establece el artículo 50 del Decreto Ley 107).

1.3. FINALIZACION:

1.3.1 La Sentencia:

Es el modo normal de terminar cualquier clase de juicio, es la decisión judicial que en la instancia respectiva pone fin al litigio laboral, resolviendo respectivamente lo alegado por las partes absolviendo o condenando al demandado la cual debe de ser congruente con las peticiones de las partes.

La sentencia es declarativa, cuando declara la existencia o no de un derecho produciendo efectos para el pasado; es de condena cuando obligan el cumplimiento de una prestación y es constitutiva cuando crea, modifica o extingue una relación jurídica produciendo efectos para el futuro.

Las sentencias por su significado pueden ser: estimatorias, desestimatorias, ejecutoriadas y no ejecutoriadas.

Los requisitos de la sentencia se encuentran regulados en el artículo 364 del código de Trabajo y el 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial, aplicados supletoriamente en base al artículo 326 del Código de Trabajo.

La sentencia produce cosa juzgada formal cuando es inimpugnable a través de recursos y cosa juzgada material cuando además de ser inimpugnable no puede ser modificada en otra audiencia o discusión judicial o sea en otro juicio tal el caso de los interdictos que regula el artículo 250 del Decreto Ley 107.

1.3.2 conciliación:

Es un acto procesal que pone fin al litigio el que debe darse después que estén fijados los extremos sobre los que versará el juicio, el cual para que produzca efectos legales necesita la aprobación del juez que conoce el asunto. Es decir, es una forma anormal de terminar el juicio por voluntad de la partes.

La conciliación se diferencia con la transacción, en que ésta puede ser previa al juicio en la cual las partes se otorgan concesiones recíprocas sacrificando cada parte algo de sus derechos o pretensiones, lo cual en materia laboral no es posible porque los derechos del trabajador son irrenunciables.

La conciliación no significa la renuncia a los derechos adquiridos por el trabajador. En la práctica en esta fase procesal los trabajadores no renuncian a sus derechos sino al monto de dinero que reclama por cada una de sus prestaciones laborales. Esto se da porque el juez no sabe o no tiene la certeza de que las pretensiones del actor sean verdaderas.

La conciliación puede ser total o parcial de acuerdo a lo que establece el artículo 341 de nuestro Código de trabajo.

La conciliación puede darse en cualquier tiempo, pero después de haber sido contestada la demanda o la reconvencción en su caso.

En cuanto a los alcances de la conciliación se dice que ésta no puede dejar de tomar en cuenta todos los derechos establecidos para el trabajador o sea que el trabajador no puede renunciar a las prestaciones a que tiene derecho, por lo que la conciliación es el perdón que le da el trabajador al patrono de no seguir el juicio a cambio de que le pague lo que legalmente le corresponde en materia de prestaciones .

En cuanto a este tema el maestro MARIO LOPEZ LARRAVE, dice: "Lo que si es lícito e indispensable hacer, para que tenga algún sentido el artículo 340 del Código en relación con el artículo 12 del mismo cuerpo legal y el 118 Constitucional (actualmente 106), es la

distinción entre derechos reconocidos o establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciarse y disminuirse equitativamente a la prudente discreción del juez. En efecto, si con un criterio inflexible se creyera que los trabajadores en ningún caso pueden ceder en sus reclamaciones, toda la etapa del avenimiento conciliatorio no tendría ninguna razón de existir, ...”²⁷

En materia civil existen otras formas anormales para terminar el proceso tal es el caso de la renuncia, desistimiento, transacción y caducidad de la instancia; en materia laboral estas formas no son aplicables porque los derechos laborales son irrenunciables y el proceso es impulsado de oficio.

²⁷ MARIO LOPEZ LARRAVE. Op. Cit. Pág. 97.

CAPITULO V

JUICIO EJECUTIVO LABORAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES:

El juicio ejecutivo es la última etapa que debe agotar todo trabajador que ha conseguido una sentencia a su favor después de uno, dos, tres o más años de lucha contra su ex-empleador y contra la forma de administrar justicia en nuestro medio.

En términos generales, Ejecutar significa cumplir con una obligación previamente reconocida judicial o extrajudicialmente, dicho cumplimiento puede ser voluntario o forzado, el primero se da cuando el deudor cumple en los términos (tiempo, modo y lugar) pactados u ordenados por el Juez y el segundo caso se da cuando en la ejecución intervienen los órganos jurisdiccionales.

FRANCESCO CARNELUTTI, en relación al juicio ejecutivo dice: "Quien contempla el símbolo de la justicia, compuesto por la balanza y por la espada, está tentado a interpretarlo en el sentido de que los dos símbolos representen respectivamente la convicción y ejecución; Yo mismo he dicho varias veces que la figura típica del proceso cognitivo es el Juez, y la figura típica del proceso ejecutivo es el verdugo: el Juez condena y el verdugo ejecuta".²⁸

El proceso de Trabajo tiene por objeto la efectividad de los derechos y obligaciones correlativas que reconocen la Normas de Derecho sustantivo con ocasión del trabajo. El Estado para garantizar la tutela jurídica de los derechos reconocidos por las leyes de trabajo y previsión social, realiza dos funciones importantes siendo una de ellas LA EJECUCION la cual es posterior a la fase de conocimiento.

El Estado, a través de sus organismos correspondientes debe crear las condiciones necesarias para el real y pronto cumplimiento de lo juzgado ya que lo contrario continuará provocando desconfianza hacia los Juzgados o Tribunales de justicia.

De acuerdo a lo que establece el artículo 203 de nuestra Constitución Política, corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, aplicado esto al Derecho de Trabajo, corresponde a los Jueces de Trabajo y Previsión social ejecutar lo juzgado, pero en esta materia solo tienen competencia los jueces que hayan conocido en primera instancia y en materia de arbitraje aquellos que tengan competencia por razón del territorio.

²⁸ FRANCESCO CARNELUTTI. Derecho y Proceso, tomo I, pág. 329.

2. DEFINICION DEL JUICIO EJECUTIVO.

En relación a este tema, el autor **MANUEL OSSORIO**, dice: "Por la índole de la acción, en primer término, y opuesto al juicio declarativo, aquél en que, sin dilucidar el fondo del asunto, se pretende la efectividad de un título con fuerza de ejecutorio. Más genéricamente, la ejecución forzosa de la condena en un juicio ordinario".²⁹

Por su parte el Licenciado **RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ**, dice lo siguiente: "La ejecución no es más que el conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme".³⁰

En conclusión podemos decir que el juicio ejecutivo es el conjunto de actos procesales que tienden a hacer efectiva la sanción impuesta por una sentencia que ha pasado en autoridad de cosa juzgada, así como los títulos ejecutivos extrajudiciales; es decir, a través de éste se pretende hacer cumplir una pretensión indiscutible.

3. NATURALEZA JURIDICA:

En cuanto a determinar si el proceso de ejecución es un proceso independiente o complementario al proceso de cognición el Licenciado **RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ**, dice lo siguiente: "De acuerdo con la corriente doctrinaria teleológica, el proceso es una institución unitaria, que en atención a los fines que persigue, se le ha dividido en dos fases o etapas: la primera denominada de conocimiento que culmina con la sentencia que declara el derecho y la segunda, llamada ejecutiva o de ejecución, que es la que hace efectivo el derecho declarado.....En contraposición con el criterio teleológico, encontramos a los tratadistas que sostienen que el proceso normalmente finaliza con la sentencia y que en consecuencia su ejecución corresponde a un procedimiento totalmente independiente, criterio que es el que recogieron los autores del Código Procesal Civil y Mercantil vigente en Guatemala".³¹

Al referirse a este tema, el autor **MARIO AGUIRRE GODOY**, indica: "El problema atinente a la naturaleza de la ejecución se discute en doctrina en el sentido de determinar si

²⁹ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. pág. 405.

³⁰ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op. Cit. Pág. 248.

³¹ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op. Cit. Pág. 230.

constituye actividad jurisdiccional, o si por el contrario, se trata simplemente de actividad administrativa. Consideramos que este problema ya está superado, por cuanto que en el caso de la ejecución de las sentencias es el propio Juez el que hace efectiva la condena judicial, que de otra manera quedaría en una declaración teórica, sujeta solamente al cumplimiento voluntario del obligado. Si el Juez es el que lleva a cabo los actos de ejecución **la naturaleza de estos actos no puede ser otra que de índole procesal**. Esta apreciación vale tanto para quienes afirman la existencia de procesos autónomos de conocimiento y de ejecución, como para quienes piensan que se trata de fases de la actividad judicial, fijándose en el sentido unitario de la jurisdicción.³²

4. PRESUPUESTOS PARA QUE PROCEDA LA EJECUCION FORZADA:

El Derecho como toda ciencia social ha evolucionado a través de la historia . Actualmente no se admite la ejecución directa sobre la persona del deudor, es decir, existe el principio que por deuda no hay prisión, salvo lo establecido por la ley.

En lo concerniente a la ejecución forzada existen algunos aspectos básicos para que ésta logre el objetivo que ha sido encomendado a los órganos jurisdiccionales, siendo éste juzgar y ejecutar lo juzgado.

4.1. ACCION EJECUTIVA:

Según los doctrinarios, la ACCION, es la facultad que tienen las personas de acudir ante los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus pretensiones o derechos reconocidos por la ley, en consecuencia la acción ejecutiva es idéntica a la acción en general con la variante que la primera, para que proceda, necesita de la existencia de un título ejecutivo que traiga aparejada cualquiera de las siguientes obligaciones: pagar cantidad de dinero líquida y exigible, hacer, no hacer o entregar cosa determinada.

En el campo del Derecho Del Trabajo, la acción ejecutiva puede ser de **oficio o a instancia de parte**.

Es **de oficio** cuando el Juez ordena el requerimiento de pago (aquí es donde inicia la ejecución laboral) cuando dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago; así lo regula el artículo 426 de nuestro código de Trabajo. Como se puede ver, el Juez está obligado a iniciar DE OFICIO el juicio ejecutivo laboral, cuando la ejecución se basa

³² MARIO AGUIRRE GODOY. Op. Cit. Pág. 155.

en una sentencia firme o un convenio celebrado en juicio (porque si se trata de títulos ejecutivos extrajudiciales la ejecución se debe iniciar a petición de parte), debido a que los mismos constan en autos, lo cual beneficia grandemente a la clase mayoritaria que es la obrera.

Lo anterior es letra muerta, si tomamos en cuenta que algunos de nuestros jueces de trabajo y previsión social no actúan como lo establece la ley ya que si los trabajadores no presentan un memorial solicitando la ejecución correspondiente, la misma permanecerá estática por tiempo indefinido lo que beneficia solamente a la clase minoritaria que es la patronal, violando así los principios sagrados del Derecho de Trabajo, debido quizá a la tendencia civilista que dichos Jueces tienen ya que en materia civil los juicios ejecutivos no pueden iniciarse de oficio.

Es a instancia de parte, cuando la ejecución se basa en los llamados títulos ejecutivos extrajudiciales o contractuales (testimonios de escrituras públicas; documentos privados con o sin firma legalizada; acta notarial...; convenio administrativo); los cuales serán analizados posteriormente. En cuanto a la ejecución de estos títulos ejecutivos extrajudiciales, la misma se inicia a instancia de parte, porque el Juez tiene desconocimiento de la existencia de dichos títulos. Con esto queda claro que sólo la sentencia dictada en juicio ordinario de trabajo y el convenio celebrado en juicio se ejecutan de oficio, no así los títulos ejecutivos denominados extrajudiciales.

4.2. PATRIMONIO EJECUTABLE:

Aunque el término "PATRIMONIO" es de contenido civilista no podemos prescindir de analizar algunos de sus aspectos ya que éstos son válidos para cualquier rama del Derecho, incluso para el Derecho del Trabajo.

Los estudiosos del Derecho han definido "al Patrimonio" desde el punto de vista económico y desde el punto de vista jurídico. Desde el punto de vista económico es el conjunto de derechos y obligaciones, en su apreciación económica atribuidos a un solo titular.

Desde el punto de vista jurídico, Es el conjunto de relaciones jurídicas activas y pasivas pertenecientes a una persona, que tengan utilidad económica y sean susceptibles de estimación pecuniaria.

La ejecución se lleva a cabo sobre los bienes del obligado y no sobre su persona tal como sucedía en la época revolucionaria, en la cual se reguló el delito de desobediencia en caso el obligado no hiciere efectivo el pago dentro del tercero día de haber sido requerido, penando

con esto el dolo o intención de no hacer efectivo el pago.

Debemos entender como **PATRIMONIO EJECUTABLE** al conjunto de bienes del deudor presentes y futuros o aquellos bienes que específicamente ha señalado el deudor (hipoteca o prenda), sobre los cuales se puede realizar el cumplimiento forzoso de un título que traiga aparejada ejecución, sin perjuicio de aquellos bienes que tienen la calidad de inembargables determinados por la ley.

El patrimonio ejecutable es el presupuesto insoslayable para que exista ejecución forzosa ya que sin éste dicha ejecución no existe, viendo con esto el trabajador, frustrado todo el esfuerzo que realizó durante un largo juicio ordinario laboral.

GUASP, dice, citado por **MARIO AGUIRRE GODOY**, "Es cierto que cabe imaginar imposibilidad a posteriori de la ejecución cuando, desarrolladas las medidas ejecutivas que la ley previene no es posible llevar a su término normal el proceso, por la falta de bienes físicos sobre los que la expropiación puede recaer. Sin embargo, esta hipótesis de imposibilidad no determina la falta de un requisito en el proceso, que se traduzca en su invalidez o en su irregularidad. Esta imposibilidad sobrevenida es más bien, en nuestro derecho, aunque no se disponga expresamente, un supuesto de paralización y no de extinción del proceso, y solo impide continuar los trámites procesales, puramente de hecho, que consiste en la carencia de bienes sobre qué realizar la ejecución."³³

Lo anterior manifestado por Guasp, es aplicable al Derecho de Trabajo guatemalteco por la falta o inexistencia de mecanismos legales para asegurar la pronta ejecución forzada, ya que es difícil entender que existan personas que siendo dueñas de los medios de producción (patronos) no tengan un patrimonio ejecutable, aunque de hecho se dá, no por la falta de un patrimonio ejecutable sino porque dicho patrimonio ha sido alzado, burlando con esto la administración de justicia y las necesidades del actor o ejecutor que siempre es un trabajador. Lo anterior trae necesariamente la paralización indefinida del procedimiento ejecutivo creando con esto **LA INEJECUTABILIDAD DE LAS SENTENCIAS DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL A FAVOR DE LOS TRABAJADORES.**

4.2.1. BIENES QUE ESTAN FUERA DEL PATRIMONIO EJECUTABLE:

Nuestro Código de Trabajo no regula o no indica que bienes pueden ser ejecutados o no, por lo que en base a lo establecido por el artículo 326 de dicho cuerpo legal tenemos los

³³ **MARIO AGUIRRE GODOY**. Op. Cit. Pag. 165.

siguientes bienes que no pueden ser embargados o afectados con motivo de una ejecución laboral, aunque con esto se vean afectados grandemente los derechos de la clase obrera. Además de la aplicación supletoria del Decreto Ley 107, en materia de ejecución laboral deben observarse otras leyes que contienen limitaciones en cuanto al embargo de ciertos bienes ya sea por razones de interés público, privado o social.

a) BIENES DEL ESTADO:

No es mi intención profundizar sobre este tema ya que para efectos del presente trabajo solo me limito a indicar que dichos bienes se clasifican en bienes de uso público común y bienes de uso especial o no común, los cuales se encuentran enumerados en el artículo 121 de nuestra Constitución Política y los artículos 458 y 459 del Decreto Ley 106.

Los trabajadores que han litigado en contra del Estado encuentran un obstáculo legal para hacer efectivas las sentencias que les han sido favorables, ya que los bienes del Estado son inembargables por lo que los trabajadores tienen que esperar mucho tiempo para que el Ministerio de Finanzas Públicas emita el acuerdo correspondiente.

b) Los ejidos de los pueblos y las parcelas concedidas por la administración pública a los particulares, si la concesión lo prohíbe, Según lo establece el artículo 306 numeral 1o. del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, los ejidos son bienes inmuebles inembargables, los cuales son de uso común para los habitantes de un pueblo determinado y que linda con él, y las parcelas son porciones de terreno más o menos grandes que el Estado otorga a los particulares para ciertos fines, las que generalmente se dan con esa prohibición por razones de interés público.

c) SUMAS DEBIDAS A CONTRATISTAS DE OBRAS PUBLICAS:

El artículo 306 numeral 2o. del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que estos bienes no pueden ser objeto de embargo.

Nótese que dicha norma sólo excluye las sumas que el dueño de la obra deba a contratistas de obras públicas no así aquellas sumas que provengan por obras privadas. Además es de hacer notar que el legislador tuvo el acierto de dejar expedita la vía ejecutiva y su correspondiente embargo sobre estas sumas, cuando sean los trabajadores de dichas obras públicas los ejecutantes, así lo establece dicha Norma al indicar: "con excepción de las reclamaciones de los trabajadores de la obra". Al referirse dicha norma a "reclamaciones de los trabajadores" no se refiere a cualquier reclamación sino a aquellas que surjan con

ocasión de la relación laboral existente entre el contratista y el reclamante o sea el trabajador.

d) LA TOTALIDAD DE SUELDOS O SALARIOS Y HONORARIOS:

Esta excepción la encontramos regulada en el artículo 306 numeral 3o. del Código Procesal Civil y Mercantil.

Estos casos se pueden dar únicamente cuando el ejecutado sea a la vez trabajador o profesional que ejerce su profesión independientemente (ya que si la ejerce dependientemente sería salario y no honorario) es decir, cuando éstos sean demandados por sus empleados tales como domésticos, pilotos, secretarias, etc. por lo que en estos casos solo pueden embargarse los salarios o sueldos en los porcentajes que establece el artículo 96 de nuestro Código de Trabajo, que por cierto ya no está acorde con la realidad o sea que esta norma es vigente pero no positiva, ya que las cantidades allí establecidas son ilusorias, siendo positivo únicamente lo relacionado a salarios mínimos.

No obstante lo anterior, son embargables toda clase de salarios o sueldos cuando la ejecución proceda por pensiones alimenticias, hasta en un cincuenta por ciento.

En cuanto a los HONORARIOS por no haber una norma especial que regule los montos sobre los cuales pueda trabarse embargo, supletoriamente debe aplicarse lo que para el efecto establece el Código de Trabajo, ya que de lo contrario, éstos quedarían fuera de toda posibilidad de embargo.

Nótese que HONORARIOS son aquellos que obtiene un profesional que ejerce independientemente su profesión y cuando dicho profesional ejerce su profesión pero en relación de dependencia o sea mediante una relación laboral obtiene un SALARIO O SUELDO y no HONORARIOS.

e) PENSIONES ALIMENTICIAS PRESENTES Y FUTURAS:

En relación a este tema, considero que en materia laboral nunca se va a dar, debido a que tienen derecho a alimentos sólo aquellas personas que no tienen rentas que alcancen a cubrir sus necesidades básicas, es decir, aquellas personas que nunca podrán adquirir la calidad de PATRONOS.

En otras palabras, aquellas personas que necesitan de una pensión alimenticia para cubrir sus necesidades nunca podrán tener recursos económicos como para contratar los servicios de un trabajador (domésticos, jardineros, etc), en caso contrario dejarían de tener derecho a

pensión alimenticia y por ende no tendrían pensión alimenticia alguna que pudiera ser objeto de embargo.

Esta excepción la encontramos en el artículo 306 numeral 4o. del Código Procesal Civil y Mercantil.

f) MUEBLES Y VESTIDOS DEL DEUDOR Y DE SU FAMILIA:

Esto lo encontramos regulado en el artículo 306 numeral 5o. del Código Procesal Civil y Mercantil, lo cual es aplicable única y exclusivamente a patronos individuales no así a personas jurídicas.

El Legislador pretende con esto que el deudor (que para nuestro caso siempre va a ser un patrono), no sea desahogado de los muebles que necesita para el normal y diario vivir, es decir, aquellos muebles tales como camas, estufas, amueblados de sala y de comedor, toda clase de vestidos, etc., pero con la condición de que éstos no sean exagerados en su número ni en su calidad o sea que tienen que guardar una relación con las necesidades del deudor y de su familia de acuerdo al nivel de vida de cada persona (lamentablemente esta apreciación es muy subjetiva).

Para beneficio de la clase trabajadora la calificación de superfluo o de lujo queda a discreción del Juez de trabajo, quien aplicando su sana crítica podrá determinar en cualquier momento que x o y patrono y su familia no necesita de x o y mueble o vestido por tenerlos en abundancia o por su exagerado lujo por lo que decretará el correspondiente embargo y posterior remate si fuera necesario.

No obstante, la facultad que tiene el Juez, de calificar un mueble o vestido de superfluo o de lujo da mucho problema, debido a que como es una facultad y no obligación (del Juez), no existe un mecanismo legal para obligar a dicho funcionario para que decrete el embargo, por otro lado, muchas veces los ejecutantes (trabajadores) no saben ni siquiera el nombre completo de su patrono mucho menos el lugar de su residencia.

g) INSTRUMENTOS DE TRABAJO:

Esta protección al patrimonio del deudor, la encontramos en el artículo 306 numeral 6o. del Código Procesal Civil y Mercantil y 99 del Código de Trabajo, ambos en igual forma.

Dentro de esta protección quedan comprendidos todos aquellos libros, útiles o herramientas que sean necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que el deudor se dedique, logrando con esto que el deudor se procure lo necesario para la satisfacción de las necesidades básicas y con el sobrante logre pagar sus deudas si fuere posible.

Esta protección del patrimonio, solo es aplicable a los patronos individuales, ya que las personas jurídicas por su propia naturaleza no pueden ejercer profesión, arte u oficio por lo que en este caso surge la figura jurídica denominada INTERVENCIÓN y no el embargo.

Respecto a este tema, nuestra Constitución Política en su artículo 35 regula lo siguiente: ".....por faltas o delitos en la emisión del pensamiento, no podrán ser clausurados, embargados, intervenidos, confiscados o decomisados, ni interrumpidos en su funcionamiento las empresas, los talleres, equipo, maquinaria y enseres de los medios de comunicación social.....". De lo anterior se deduce que cuando se trate de prestaciones laborales, sí pueden ser embargados, intervenidos, etc., dichos bienes ya que la protección solo opera cuando se trate de delito o falta en materia de emisión del pensamiento, lo cual en algún momento beneficia a la clase trabajadora.

h) DERECHOS CUYO EJERCICIO ES MERAMENTE PERSONAL:

Dentro de este rubro quedan comprendidos los derechos reales de uso, habitación, usufructo y otros, ya que estos se han otorgado de acuerdo a "intuitu personae", es decir por consideración a la persona o por sus cualidades propias.

En esta limitante no quedan comprendidos los frutos civiles o naturales que el bien usufructuado produzca lo cual beneficia grandemente a la clase trabajadora, ya que se puede dar el caso que algunos patronos sean titulares de dichos derechos los cuales eventualmente pueden ser ejecutados.

i) PENSIONES, MONTEPIOS O JUBILACIONES:

El artículo 306 numeral 8o. del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que cuando éstos sean menores de cien quetzales al mes y hayan sido acordadas por el Estado no podrán embargarse; así mismo las pensiones o indemnizaciones en favor de inválidos.

En cuanto a este tema es válido lo indicado en el apartado que se refiere a la inembargabilidad de las pensiones alimenticias presentes o futuras, los cuales se protegen por interés social.

j) DERECHOS ORIGINADOS POR SEGUROS:

Dentro de este rubro quedan comprendidas las sumas que deban pagarse con ocasión de seguros de vida, de accidentes en las personas y a todos los seguros de daños, no importando la cantidad de dinero.

Lo anterior se reguló por razones de interés social tomando en cuenta la previsión social, la cual es una función del Estado.

Esta limitante para embargar dichos bienes favorece en nuestro medio sólo a aquellas personas que tienen ingresos suficientes como para cubrir sus necesidades y pagar la respectiva prima o cuota, ya que algunos trabajadores del interior del país ni siquiera conocen esta institución.

k) SEPULCROS O MAUSOLEOS:

Esta prohibición de embargo la regula el artículo 306 numeral 10 del Código Procesal Civil y mercantil, la cual favorece, como muchas otras instituciones sólo a aquellas personas mas o menos acomodadas, ya que muestra gente del campo nunca van a ser propietarios de un bien de esta naturaleza por las razones que hemos insistido a lo largo de este trabajo.

l) PATRIMONIO FAMILIAR:

A esta Institución el Código Civil le da la categoría de juridico-social con el fin de garantizar la estabilidad económica de la familia por lo que los bienes que integran el patrimonio familiar en ningún caso pueden ser gravados.

Muchos deudores encuentran en esta institución una salida legal para dejar de cumplir con algunas de sus obligaciones (incluyendo las laborales), máxime ahora que el monto para la creación de un patrimonio familiar puede ser hasta cien mil quetzales, aunque para su constitución el Código Civil y Procesal civil y mercantil establecen un procedimiento para evitar que dicha institución sea aprovechada para defraudar a los acreedores.

Esta Institución que trata de proteger la estabilidad económica de la familia y con ello evitar su desintegración, está regulada del artículo 352 a 358 del Código Civil y 78 de la Ley de Transformación agraria y en cuanto a su procedimiento lo regulan los artículos 444 a 446 del Decreto Ley 107, pero si se trata de bienes del Estado dicho procedimiento debe ser administrativo.

m) BIENES DADOS EN FIDEICOMISO:

Esta prohibición de embargo la encontramos en el artículo 782 de nuestro Código de Comercio pero solo alcanza a los bienes dados en fideicomiso, no así a sus frutos, al igual que el usufructo.

n) DEPOSITOS DE AHORRO:

La prohibición que indica que los depósitos de ahorro no son embargables la encontramos en La Ley de Bancos en el artículo 52, con esto se trata de incentivar a la población para que adquiriera hábitos de ahorro lo cual es sumamente difícil ya que muchos campesinos no tienen ni siquiera para cubrir sus necesidades, mucho menos para ahorrar, incluso en muchos

Municipios ni siquiera existen sucursales bancarias quedando así desnaturalizado el espíritu de esta prohibición.

Además de los casos anteriormente mencionados existen otras leyes que establecen prohibición de embargo de ciertos bienes, tal es el caso de La Ley de Almacenes Generales de Depósito y la ley reglamentaria de los almacenes de depósito del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala.

4.3. TITULO EJECUTIVO:

4.3.1. DEFINICION:

Es todo documento de origen judicial o extrajudicial en el cual consta un derecho indiscutible a favor del acreedor el cual sirve de base para iniciar la ejecución forzosa. MANUEL OSSORIO, al respecto nos dice: "Denominase así al documento que por sí solo basta para obtener en el juicio correspondiente la ejecución de una obligación. En términos forenses se les denomina títulos que traen aparejada ejecución..."³⁴

El autor EDUARDO PALLARES, define al título ejecutivo como: "aquél que trae aparejada ejecución judicial o sea el que obliga al Juez a pronunciar un auto de ejecución si así lo pide la persona legitimada en el título o su representante legal".³⁵

4.3.2. REQUISITOS DEL TITULO EJECUTIVO:

Los estudiosos del Derecho han establecido ciertos requisitos que debe cumplir todo título ejecutivo:

COUTURE, citado por MARIO AGUIRRE GODOY, señala: "Para que el título ejecutivo sea tal, se sostiene, es menester la reunión de dos elementos: Por un lado, la existencia de una declaración de la existencia de una obligación que la ejecución tiende a satisfacer, por otro, la orden de ejecución".³⁶

Por su parte el Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, nos indica: "como requisitos del título ejecutivo se señalan: 1) que contenga una declaración acerca de la existencia de una obligación que debe ser cumplida o satisfecha; 2) que contenga el mandato

³⁴ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. Pág. 750.

³⁵ EDUARDO PALLARES. Op. Cit. Pág. 773.

³⁶ MARIO AGUIRRE GODOY. Op. Cit. Pág. 161-162.

o la orden de que esa obligación sea ejecutada o materializada, en caso de incumplimiento, y 3) que contenga cantidad de dinero líquida y exigible.”³⁷

De lo anterior se deduce que los documentos para que adquieran la calidad de títulos ejecutivos, es necesario que hagan prueba por sí mismos sin necesidad de completarlos con algún reconocimiento, cotejo o autenticación, aunque al darse estos supuestos dichos documentos se perfeccionan y adquieren dicha calidad; además se necesita que éstos prueben la existencia de una obligación patrimonial (ya que no se puede obligar a alguien a testar o a cambiarse de nombre por ejemplo), líquida y exigible, (aunque existen obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada), es decir, que su monto esté plenamente determinado y sea de plazo vencido.

4.3.3. COMPETENCIA:

En términos generales, la competencia es la atribución que legitima a un Juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de asunto.

En cuanto a establecer que Juez es competente para ejecutar una sentencia o el convenio celebrado en juicio, el artículo 156 de La Ley del Organismo Judicial establece que: “debe ejecutar la sentencia el Juez que la dictó en primera instancia...” así mismo el artículo 158 del mismo cuerpo legal, establece que: “los convenios celebrados en juicio serán ejecutados por el juez que conozca del asunto....”. Nuestro Código de Trabajo en su artículo 425 regula este tema en forma similar.

Lo anterior tiene su excepción en cuanto a aquellos casos civiles de ejecuciones colectivas (en contra de patronos), ya que el Código de Trabajo en el artículo 101 faculta a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, sólo para conocer y declarar aquellos créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tienen derecho por la terminación de los contratos de trabajo en virtud de su carácter alimenticio, no así su ejecución la cual está conferida al Juez del orden Civil que conoce de dichas ejecuciones colectivas (concurso necesario, voluntario o quiebra) pero aplicando el trámite del juicio ejecutivo laboral y no el de los concursos o quiebra según el caso.

El artículo 101 del Código de Trabajo, establece en su parte final que dichos créditos no pueden exceder al equivalente de seis meses de salario, lo cual tiende a proteger única y

³⁷ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op. Cit. Pág. 243.

exclusivamente al ejecutado (que para nuestro caso siempre va a ser un patrono) no así a la clase obrera, ya que eventualmente un trabajador puede tener derecho a más del monto establecido por dicho párrafo.

Para ejecutar los títulos ejecutivos extrajudiciales que contengan obligaciones y derechos derivados de una relación laboral, es Juez competente aquél que resulte de la aplicación de las reglas de competencia establecidas en el artículo 314 de nuestro Código de Trabajo.

4.3.4. CLASES DE TITULOS EJECUTIVOS:

Nuestro Código de Trabajo no trae enumerados los documentos que adquieren la calidad de títulos ejecutivos por lo que supletoriamente en base a lo que establece el artículo 326 y 428 de dicho cuerpo legal, se aplica con algunas variantes para acomodarlo al juicio ejecutivo laboral, el Código Procesal Civil y Mercantil.

Aunque el presente trabajo de investigación está referido únicamente a la inejecutabilidad de las sentencias dictadas en juicio ordinario laboral a favor de los trabajadores es necesario hacer un breve análisis a otros documentos que sirven de base al juicio ejecutivo laboral, siendo entre otros los siguientes:

a) LA SENTENCIA:

La Sentencia es el título ejecutivo de mayor importancia de toda ejecución ya sea ésta civil o laboral.

Todas las sentencias pueden ser ejecutadas a excepción de las meras declarativas o constitutivas, es decir, sólo pueden ejecutarse aquellas que obligan el cumplimiento de una obligación.

La Sentencia condenatoria para que pueda ser ejecutada necesita que haya pasado en autoridad de cosa juzgada ya sea formal o material, es decir, que ésta sea ejecutoriada (se encuentre firme), así lo regula los artículos 153 de La Ley del Organismo Judicial que para efectos de nuestra materia solo son aplicables las literales a)- b)- c) y d) y el 155 de dicho cuerpo legal.

En materia laboral existen dos tipos de sentencias: a) las dictadas en juicio ordinario de trabajo ya sea a favor o en contra de los trabajadores y b) sentencias colectivas dictadas por los tribunales de arbitraje; pero para los efectos del presente trabajo de investigación se analizan únicamente aquellas dictadas en juicio ordinario laboral a favor de los trabajadores.

b) CONVENIO CELEBRADO EN JUICIO:

Del análisis del artículo 340 de nuestro Código de Trabajo, se desprende que durante la fase conciliatoria puede darse un convenio el cuál indicará: modo, tiempo y lugar en que debe cumplirse la obligación por parte del patrono. En caso el obligado (patrono) no cumpliere en dichos términos el interesado puede iniciar el juicio ejecutivo correspondiente en base al convenio que consta dentro del expediente.

c) TESTIMONIOS DE ESCRITURAS PUBLICAS :

Los testimonios son la copia fiel de la escritura matriz, de la razón de auténtica o legalización, o del acta de protocolación.

Los testimonios de las Escrituras Públicas son títulos propios del juicio ejecutivo civil regulados en el numeral 1o. del artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Aunque el Código de Trabajo no establece taxativamente que éstos puedan abrir la vía ejecutiva, creo que dichos testimonios sí adquieren esta calidad, ya que el artículo 428 de nuestro código de trabajo establece que: "En los casos no previstos en el presente capítulo, el Juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo".

Este título ejecutivo es de origen notarial (extrajudicial) quedando aquí incluidos aquellos que contienen créditos hipotecarios, prendarios o simples, ya que en materia laboral es indiferente, porque existe un sólo trámite, es decir, no se habla de vía de apremio, juicio ejecutivo, o ejecuciones especiales, sino simplemente de **JUICIO EJECUTIVO LABORAL**.

El Notario al ser requerido para hacer constar reconocimientos de deudas por prestaciones laborales, debe observar además de los requisitos generales de todo Instrumento, los especiales que contiene el Derecho de Trabajo, para que el trabajador no sea afectado en sus derechos, aunque al momento de la calificación del título que sirve de base para la ejecución, El Juez de Trabajo y Previsión Social, puede, si fuera necesario, aplicar el artículo 12 de nuestro Código de Trabajo.

Además, para garantizar el efectivo y pronto cumplimiento de la obligación contraída por el patrono, el Notario debe sugerir que ésta sea garantizada hipotecaria o prendariamente, porque la ejecución de una obligación simple da algún problema; sin embargo con el simple reconocimiento de deuda (sin hipoteca o prenda) que el patrono haga a favor del trabajador por prestaciones laborales, es bastante, ya que con esto el trabajador se ahorra el largo camino del juicio ordinario de trabajo.

d) DOCUMENTOS PRIVADOS CON O SIN FIRMA LEGALIZADA:

Como ya se indicó anteriormente, estos documentos pueden abrir la vía ejecutiva laboral en base a la aplicación analógica del artículo 327 numeral 3o. del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual indica: "documentos privados suscritos por el obligado o por su representante y reconocidos o 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".

Como se puede ver, esta norma transcrita contiene dos tipos de documentos privados que pueden dar lugar a la vía laboral por lo que vamos a analizarlos separadamente:

a) en el primero de los casos, estamos frente a un documento extrajudicial (privado) por el que tanto patrono y trabajador deciden solucionar sus controversias de carácter patrimonial laboral sin necesidad de acudir ante una autoridad de trabajo y previsión social o un Notario por lo que queda a discreción de ambas partes hacer constar lo que mejor les conviene.

Este tipo de documento tienen el inconveniente que para poder iniciar el respectivo juicio ejecutivo laboral es necesario hacer diligencias previas ante un Juez de Trabajo y previsión social, es decir, es necesario solicitar el reconocimiento del documento, pero, aplicando el trámite establecido en el artículo 354 del Código de Trabajo y una vez realizado el reconocimiento (ficto o no), sí puede pedirse la ejecución del mismo.

b) En cuanto al segundo caso(con legalización notarial) es válido lo dicho en el primer caso con la diferencia que aquí los interesados acuden ante un Notario a legalizar o reconocer sus firmas y por ende no hay diligencias previas de reconocimiento para iniciar el juicio ejecutivo laboral.

En síntesis, estos documentos para que constituyan títulos ejecutivos necesitan reunir ciertos requisitos de autenticidad para no correr el riesgo de falsedad del documento y el correspondiente perjuicio para el ejecutado.

En materia laboral este tipo de documentos no es aconsejable debido a que a contrario de lo que sucede en materia civil, es el trabajador (acreedor) el que puede salir perjudicado como consecuencia de la desigualdad económica existente entre ambas partes. Esta situación se agrava más en el caso de trabajadores del campo, que además de no pueden leer y escribir tienen desconocimiento de las leyes de trabajo que los protege. Por lo que el juez de trabajo y previsión social, al presentársele el documento para su reconocimiento y posterior

ejecución debe analizarlo para establecer si el mismo es contrario o no a las leyes de trabajo y previsión social y en caso afirmativo tomar las medidas legales correspondientes.

Lo anterior también es aplicable cuando se inicia la ejecución en base a documentos privados con firma legalizada por notario, en virtud que el artículo 57 del Código de Notariado establece que: "La auténtica no prejuzga acerca de la validez del documento ni de la capacidad ni personería de los signatarios o firmantes", es decir, el notario da fe sólo de las firmas y no del fondo del documento.

Aunque como indiqué anteriormente, con este tipo de documentos se favorece grandemente a la clase trabajadora (siempre y cuando en ellos no se hagan constar actos contrarios al derecho de trabajo), porque se evita el largo camino del juicio ordinario de trabajo.

e) ACTA NOTARIAL:

Esta variante de título ejecutivo lo encontramos regulado en el artículo 327 numeral (5) del Código Procesal Civil Y Mercantil, siempre y cuando en ésta se haga constar el saldo que existe en contra del deudor, de acuerdo con los libros de contabilidad llevados en forma legal.

El Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, en relación a este tema nos indica lo siguiente: "Estimo que la ejecución también puede iniciarse con base en un acta notarial, en donde se haga constar que de acuerdo con los libros de contabilidad de una empresa, existen contra la misma, contabilizada como pasivo y a favor de un trabajador como acreedoría, una deuda originada de un contrato de trabajo o relación laboral. Creo que no hay problema de tener este tipo de documentos como título ejecutivo en materia Procesal Laboral, toda vez que en materia civil y mercantil, que son materias que se tienen por formalistas, se reconoce como título ejecutivo a tales documentos y sobre todo si se tiene en cuenta que el Código de Trabajo en el artículo 428 nos remite a las disposiciones que en materia de ejecución contiene el Código Procesal Civil y Mercantil."³⁸

f) CONVENIO ADMINISTRATIVO:

Este es otro título ejecutivo de carácter extrajudicial, se encuentra regulado en el artículo 278 del código de trabajo que en su parte conducente nos indica: "Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una

³⁸ RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Op Cit. Página 242.

vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo".

Analizando el párrafo transcrito se desprende que, una vez aprobados por el Inspector o sub Inspector de trabajo, dichos convenios constituyen títulos ejecutivos, pero, se puede dar el caso que por X o Y razón dichos documentos no sean aprobados por alguno de dichos funcionarios de trabajo, quedando dicho convenio equiparado a un documento privado sin firma legalizada (ya comentado), por lo que el interesado debe acudir ante un juez de trabajo y previsión social para pedir su reconocimiento.

En nuestra realidad todos los títulos ejecutivos extrajudiciales anteriormente mencionados, tienen poca aplicación en materia de trabajo (tal vez a esto se debe que no están regulados en el código de trabajo), ya que la mayoría de veces los trabajadores tienen que acudir ante los órganos jurisdiccionales correspondientes para que en juicio ordinario de trabajo les sean reconocidas sus prestaciones laborales que en derecho les corresponden, es decir, un alto porcentaje (por no decir todo) de patronos no reconocen voluntariamente (extrajudicial) los derechos de sus trabajadores y si lo hacen, tratan de sacar ventaja de la situación.

5. FASES DEL JUICIO EJECUTIVO LABORAL:

El juicio ejecutivo laboral se encuentra regulado del artículo 425 al 428 de nuestro código de trabajo, remitiéndonos este último, al Código Procesal Civil y Mercantil en los casos no previstos en dicho cuerpo legal, de tal suerte mencionaremos constantemente las normas pertinentes del Código Procesal Civil y Mercantil a lo largo del presente subtítulo.

a) LIQUIDACION:

La liquidación es el acto por el cual, el juez establece el monto sobre el cual va a versar la ejecución, encontrando aquí un aspecto que no está regulado en el código de Trabajo, referido a las costas procesales que se van a causar al poner a funcionar el aparato de justicia para hacer efectivos los derechos reconocidos previamente. Quizá este aspecto no lo contempla nuestro Código de Trabajo, en virtud que en materia laboral no hay necesidad de auxilio de abogado y la ejecución, según se desprende de dicho cuerpo legal, es la segunda fase del proceso ordinario de trabajo, atendiendo a la corriente doctrinaria teleológica que establece que : "el proceso es una institución unitaria; no obstante, considero que este aspecto se debe incluir en una futura reforma a nuestro Código de trabajo.

La liquidación se practica de oficio si se trata de títulos ejecutivos judiciales, y a petición de parte si se trata de títulos ejecutivos extrajudiciales que no contengan cantidad de dinero líquida.

b) NOTIFICACION:

La liquidación se notifica a las partes dentro de los seis días siguientes de haberse practicado, y por tratarse de una notificación personal debe hacerse de acuerdo a lo establecido en los artículos 328 y 426 del Código de Trabajo.

c) RECURSO DE RECTIFICACION:

Este recurso se interpone dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación, cuando en ésta se incurre en error de cálculo.

d) REQUERIMIENTO DE PAGO:

Este lo ordena el Juez de Trabajo y Previsión Social, dentro del tercero día de notificada la liquidación o estar firme el fallo del recurso de rectificación.

Es de hacer notar, que aún cuando el artículo 299 del Código Procesal Civil y Mercantil, aplicado supletoriamente al procedimiento ejecutivo laboral, establece que si el deudor no fuere habido, se harán el requerimiento y el embargo por cédula, aplicándose las normas relativas a las notificaciones; algunos de nuestros Jueces de Trabajo y previsión social, exigen que el requerimiento se haga personalmente al ejecutado, y cuando alguno de los jueces menores realiza el requerimiento y embargo por medio de cédula, los primeros optan por enmendar el procedimiento argumentando que se ha violado el derecho de defensa del ejecutado.

e) EMBARGO EJECUTIVO:

Este se dá inmediatamente después de haber sido requerido de pago el ejecutado cuando éste no cumple con la obligación de pagar, y recae sobre bienes que garanticen la suma adeudada con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

El embargo de bienes inmuebles debe ser anotado en el registro tal como lo establece el artículo 308 de Código Procesal Civil y Mercantil.

f) REMATE DE BIENES EMBARGADOS:

Aplicando por analogía el artículo 320 del Código Procesal Civil y Mercantil, el remate se obvia cuando el embargo ha recaído sobre dinero en efectivo o depósitos bancarios por lo que el juez, en su momento procesal ordenará se haga efectivo el pago al ejecutante.

El remate tiene lugar cuando transcurridos tres días de embargados los bienes, el deudor aún no ha hecho efectivo el pago, en cuyo caso, el Juez señalará de oficio día y hora para el remate, que debe realizarse dentro de un plazo no mayor de diez días, sin necesidad de hacer publicaciones previamente, pero si alguna de las partes las solicita, éstas se hacen a su costa. Lógicamente el ejecutante no pedirá la publicación de edictos por lo oneroso que resulta y si el patrono lo solicita, es sólo para atrasar el remate.

Al respecto, el Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, dice: " La experiencia ha demostrado que la mayoría de veces el ejecutado solicita que se hagan publicaciones, con el único objeto de retardar la realización del remate, pues no cumplen con hacer las publicaciones, por lo que soy del criterio que cuando el ejecutado solicite que se hagan publicaciones, en la resolución que emita el Juez que ordene la realización de publicaciones lo haga bajo el apercibimiento de que si el interesado no presenta las publicaciones al juzgado con dos días de anticipación, que de todos modos se realizará el remate."³⁹

En la práctica los Jueces de Trabajo y Previsión social, aplicando analógicamente el artículo 313 del Código Procesal Civil y Mercantil anuncian el remate a través de edictos fijados en los estrados del tribunal, lo cual a mi criterio no afecta ni beneficia el trámite de la ejecución, porque generalmente el día y hora señalados para el remate no asisten postores, por lo que finalmente el ejecutante es el que pide que se le adjudiquen en pago los bienes rematados.

g) ADJUDICACION DE BIENES:

El día y hora señalados, el pregonero del juzgado anunciará el remate oralmente y las posturas que se vayan haciendo, de las cuales el secretario tomará nota (aplicando analógicamente el artículo 315 del Código Procesal Civil y mercantil). El Juez, en el acta respectiva declarará fincado el remate por la base de la liquidación en el mejor postor o en el ejecutante si no hubieren postores, sin que dicho remate necesite de posterior aprobación.

No existe problema cuando los bienes rematados son adjudicados en pago al ejecutante; sin embargo considero que presenta algún problema para el ejecutante, en cuanto a la forma de pago, cuando el remate no ha sido fincado en su persona, ya que nuestro código de Trabajo no estipula nada al respecto por lo que se debe aplicar analógicamente el Código Procesal

³⁹ Ibid. pág.247.

civil y Mercantil, pero adecuándolo al juicio ejecutivo laboral. De dicho artículo se desprenden las siguientes consideraciones: a) el artículo 315 del Código Procesal civil y mercantil en su parte conducente establece que: sólo se admitirán postores que en el acto de la subasta depositen el diez por ciento del valor de sus ofertas, salvo que el ejecutante los releve de esta obligación; en cuanto al diez por ciento del valor de las posturas considero que si es aplicable al juicio ejecutivo laboral, no así la parte que establece "salvo que el ejecutante los releve de tal obligación", ya que en este supuesto se atentaría en contra de los principios del Derecho del Trabajo; b) Este mismo artículo en su parte final establece que el postor y el ejecutante podrán convenir en el acto del remate en las condiciones relativas a la forma de pago; considero que en este caso, el Juez debe ser cauteloso y velar porque el postor cancele, si no inmediatamente, dentro de un plazo máximo de tres días, con la prevención de que si no lo hace así, perderá a favor del ejecutante el depósito que hubiere hecho para garantizar su postura, es decir, no debe permitirse que el ejecutante acepte plazos más o menos largos para que el postor le pague, porque esto contraviene el fin que persigue la ejecución laboral; c) otro aspecto que hay que tomar en cuenta es el regulado en el artículo 323 del Código Procesal Civil y Mercantil (aplicado supletoriamente, ya que nuestro código de trabajo no regula nada al respecto), relacionado a qué pasaría si el subastador no cumpliera con efectuar el pago dentro del plazo fijado. De acuerdo a este artículo el postor perderá el depósito del 10 % con abono a la obligación que se ejecuta, repitiéndose el trámite del remate; aplicado esto al Derecho de Trabajo, considero factible la pérdida del 10% depositado, pero no lo relacionado a repetir el remate, por lo que creo que una justa solución es adjudicar los bienes al ejecutante y no repetir el remate.

h) ENTREGA DE BIENES REMATADOS:

La entrega de bienes rematados procede después de que el postor haya satisfecho el pago al ejecutante, cuando a ésta no se le hubieren adjudicado en pago.

La entrega de los bienes rematados es diferente si se trata de bienes sujetos o no a registro, por lo que es conveniente hacer las siguientes consideraciones: a) si se trata de bienes muebles no registrables el juez ordenará a quien los posea su inmediata entrega al mejor postor o al ejecutante. En caso la persona que posea los bienes rematados desobedeciere la orden de entrega, el juez ordenará el secuestro judicial y entrega de los mismos a quien corresponda; b) si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro (inmuebles o vehículos), el juez, de oficio fijará al ejecutado un plazo no mayor de 5 días para que

otorgue la escritura traslativa de dominio (en materia civil son 3 días); si transcurridos los 5 días fijados, el ejecutado no cumple con otorgar la escritura traslativa de dominio, el juez la otorgará de oficio, nombrando para el efecto al notario que el interesado designe, a costa de éste (esto último aplicando supletoriamente el artículo 324 del Código Procesal Civil y Mercantil), es decir, el Juez no puede actuar como Notario, en virtud de que el artículo 6 del Decreto 314 del Congreso de la República establece que los jueces de primera instancia no pueden ejercer el notariado si en las cabeceras de su jurisdicción existen notarios hábiles.

En cuanto a los requisitos que debe llenar el instrumento público respectivo, nuestro Código de Trabajo no regula nada al respecto, por lo que aplicado supletoriamente el artículo 324 del código Procesal Civil y Mercantil, en la escritura se transcribirá el acta de remate y el auto que apruebe la liquidación (además de las generales de todo instrumento).

En cuanto a la entrega de los bienes sujetos a registro, puede suceder que sólo se otorgue la escritura traslativa de dominio pero no la posesión, por lo que el juez de trabajo y previsión social, previa inscripción en el registro respectivo mandará dar posesión de los bienes al rematante o adjudicatario, fijando para el efecto al ejecutado un plazo no mayor de 10 días para que desocupe o entregue la cosa, bajo apercibimiento de ordenar el lanzamiento o el secuestro en su caso y a su costa; artículo 326 del Código Procesal Civil y Mercantil.

6. FINALIZACION DEL JUICIO EJECUTIVO:

- a) Generalmente el proceso laboral finaliza con la entrega de los bienes al rematante o ejecutante o la toma de posesión si fuere el caso, cuando el mismo haya llegado hasta las últimas consecuencias.
- b) También finaliza cuando al momento de ser requerido de pago el demandado, éste hace efectivo el mismo.
- c) otra forma de finalización se da cuando el demandado, haciendo uso del artículo 300 del código Procesal Civil y Mercantil, consigna la cantidad adeudada sobre la base de la liquidación o la cantidad que conste en el título extrajudicial si éste fuera el caso.
- d) También finaliza cuando el ejecutante presenta desistimiento porque el ejecutado ha efectuado el pago en forma extrajudicial.

7. ASPECTOS A TOMAR EN CUENTA EN EL JUICIO EJECUTIVO LABORAL:

- a) Derecho que tiene el ejecutante de señalar los bienes sobre los cuales debe practicarse el embargo. Este se convierte en una obligación porque generalmente el juez no sabe con qué bienes cuenta el ejecutado (artículo 301 Código Procesal Civil y Mercantil).

b) Ampliación de embargo:

Está regulado en el artículo 427 segundo párrafo del Código de Trabajo, y tiene lugar cuando en el Procedimiento ejecutivo laboral se ha trabado embargo sobre bienes insuficientes o de ajena pertenencia. Para el caso de bienes insuficientes, el interesado debe solicitar la ampliación de embargo y el juez decretarlo sin formar artículo, aunque algunas veces es necesario hacer la tasación de los bienes embargados, si de la revisión de los autos resultare conveniente.

En el segundo caso, o sea cuando se ha trabado embargo sobre bienes de ajena pertenencia, el juez a solicitud de parte y en vista de los autos ampliará el embargo. Nótese que aquí se trata de una tercería excluyente de dominio la cual se resolverá en incidente aplicando supletoriamente el artículo 551 del Código Procesal Civil y mercantil, en virtud que el Código de Trabajo no señala el procedimiento a seguir. Este tipo de tercería tiene su base constitucional en el artículo 39 en el cual se garantiza la propiedad privada.

c) Reducción de Embargo:

Este aspecto está reglado en el artículo 310 del Código Procesal civil y mercantil, el cual consiste en la facultad que tiene el deudor o ejecutado de solicitar al Juez de Trabajo y Previsión Social, la reducción del embargo, en el supuesto que el valor de los bienes embargados sea superior al monto de la liquidación.

Considero que para establecer los extremos de la solicitud del ejecutado, el Juez debe ordenar a expertos la tasación de los bienes embargados; aunque en algunos casos dichos extremos se establecen por el simple análisis de los autos, por ejemplo: "se ha embargado una finca urbana situada en la zona 10 de la ciudad capital de Guatemala para el cobro de Q.10,000.00.", lógicamente aquí hay desproporción entre el monto de la liquidación y el valor del bien embargado.

No obstante lo anterior establecido, el Juez de Trabajo y Previsión Social, debe analizar detenidamente la solicitud del ejecutado y rechazarla de plano cuando considere que lo que pretende es obstaculizar el trámite de la ejecución.

d) Sustitución de Bienes Embargados:

Este caso se encuentra regulado en el artículo 311 del Decreto Ley 107, y consiste en la facultad que tiene el ejecutado de solicitar al Juez de Trabajo y previsión Social, la sustitución del embargo en bienes distintos que fueren suficientes para cubrir el monto de la liquidación cuando el embargo le resulte gravoso.

La sustitución de bienes embargados se debe solicitar antes que se ordene el remate.

El trámite que señala el artículo ya relacionado para la sustitución de bienes embargados es el de los incidentes, en cuerda separada sin suspender la ejecución.

Considero que en materia laboral la sustitución de bienes embargados es procedente pero su tramitación no debe ser el de los incidentes ya que con esto el remate tendría que esperar a que esté resuelto el mismo.

Por lo anterior considero que el trámite sería el siguiente: El Juez, cuando considere que es procedente la solicitud de sustitución de bienes embargados, por tratarse de cuestiones de hecho, debe señalar audiencia dentro de los 5 días siguientes para recibir la prueba pertinente y fallar inmediatamente; así no interrumpirá el remate. Por el contrario, cuando el Juez considere que dicha solicitud solo pretende obstaculizar el curso normal de la ejecución, debe rechazarla de plano.

e) Derecho de Tanteo:

El derecho de tanteo es definido por MANUEL OSSORIO, de la siguiente manera: "Como derecho, acertadamente lo define el Diccionario de Derecho Privado como la facultad que por ley o costumbre jurídica tiene una persona para adquirir algo con preferencia a los compradores y por el mismo precio. para Castán Tobeñas es el derecho de preferencia que una persona tiene para la adquisición de una cosa en el caso de que el dueño quiera enajenarla."⁴⁰

El derecho de tanteo se encuentra regulado en el artículo 316 del decreto Ley 107 el cual se aplica por analogía en base al artículo 428 del Código de Trabajo.

Este artículo está en concordancia con los artículos 491 y 849 del Código Civil.

El derecho de tanteo no contradice los principios que informan al Derecho Procesal del trabajo por lo que considero que su aplicación es factible.

f) Sobrante del Remate:

Se entregará al ejecutado previo mandato judicial, el sobrante que hubiere después de haberse satisfecho el monto de la liquidación y demás gastos. artículo 321 del Código Procesal Civil y mercantil.

⁴⁰ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. Pág. 735.

Hay sobrante, cuando el bien embargado sea rematado por un monto superior a la liquidación, por lo que el ejecutado tiene derecho a pedir su devolución. Considero que esto no afecta al ejecutante ya que su crédito ha sido satisfecho.

g) Rescate de los bienes rematados:

Este es otro aspecto que eventualmente puede darse en materia laboral cuando se trata de bienes sujetos a registro.

El Juez de Trabajo y Previsión social, aplicando por analogía el artículo 322 del Decreto Ley 107, deberá conceder el rescate de los bienes embargados si considera que el ejecutado no pretende entorpecer la finalización de la fase ejecutiva.

Soy del criterio que el rescate de bienes embargados se puede conceder siempre y cuando con la solicitud se consigne el monto de la liquidación, para no atentar contra los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

h) Excepciones:

El tema de las excepciones no se encuentra regulado en nuestro Código de Trabajo por lo que analógicamente se debe aplicar el artículo 329 del Decreto Ley 107, pero sin afectar los principios que informan el proceso laboral. Este artículo establece en su parte conducente que el Juez dará audiencia por cinco días al ejecutado, para que haga valer sus excepciones.

Analizando la parte transcrita del artículo citado, se hace la siguiente observación: el juez, al ordenar el requerimiento del obligado y el embargo de bienes, no debe darle audiencia para que interponga excepciones, pero si éstas son interpuestas, dentro del plazo de 5 días, tampoco debe rechazarlas de plano porque se violaría el derecho de defensa, salvo cuando se advierta que solo se pretende obstaculizar la ejecución.

Dentro del Juicio ejecutivo laboral se pueden dar, entre otras las siguientes excepciones:

h.i) Incompetencia:

puede ser por razón de la materia o por razón del territorio:

El primer caso tiene lugar cuando la ejecución proviene de títulos ejecutivos extrajudiciales y los mismos contienen obligaciones derivadas de actos o contratos civiles y no de una relación o contrato de trabajo; el segundo surge cuando la ejecución se inicia ante un juez de trabajo y previsión social distinto de aquél que dictó sentencia en primera instancia o del que aprobó el convenio, si fuere el caso.

h.ii) Demanda defectuosa:

Esta excepción nunca existirá si se trata de ejecución de sentencia o convenio celebrado en juicio porque en ambos casos la ejecución se inicia de oficio; por el contrario, cuando se trata de ejecuciones basadas en títulos ejecutivos extrajudiciales, el actor debe cumplir por analogía con los requisitos que establece el artículo 332 del Código de Trabajo, por tratarse de una primera solicitud.

h.iii) Falta de Capacidad Legal:

Puede ser de dos formas: en el ejecutante o en el ejecutado.

En el ejecutante surge cuando éste tiene menos de catorce años de edad y en el ejecutado cuando, tratándose de un patrono individual, éste ha sido declarado en estado de interdicción. En ambos casos tienen que comparecer a través del representante legal.

h.iv) Falta de Personalidad:

Esta excepción se puede dar tanto en el ejecutado como en el ejecutante.

El primero de los casos se da cuando la ejecución se inicia en contra de persona distinta del obligado. En el ejecutante, cuando el que inicia la ejecución no es el titular del derecho.

h.v) Falta de Personería:

Al igual que las anteriores se puede dar tanto en el ejecutante como en el ejecutado. En ambos casos cuando el interesado comparece por medio de un representante, pero éste carece de la calidad legal o teniendo la misma no la acredita en el momento oportuno.

h.vi) Prescripción:

La prescripción es un medio de librarse de una obligación por el transcurso de cierto tiempo, y en las condiciones que establece la ley.

Veamos, nuestro código de Trabajo no indica el tiempo que tiene que transcurrir para que el título ejecutivo pierda su eficacia, sin embargo, como ya tantas veces lo hemos indicado, el artículo 428 del Código de Trabajo nos remite a aplicar por analogía, en cuanto sea posible, los trámites del procedimiento ejecutivo, en los casos no previstos en el presente capítulo (capítulo único del título décimo quinto); y siendo que el Código de Trabajo no contempla la ineficacia de los títulos ejecutivos, es procedente la excepción de prescripción en procedimiento ejecutivo laboral por el transcurso de cinco años si la obligación es simple y de diez años si hubiere prenda o hipoteca, tal y como lo establece el artículo 296 y 328 del Decreto Ley 107.

La situación anterior no afecta los derechos de los trabajadores, en vista de que éstos, por la situación económica nunca van esperar cinco o más años para iniciar la ejecución laboral.

h.vii) Pago:

Tiene lugar cuando no obstante haber satisfecho el ejecutado la prestación a que estaba obligado, es requerido de pago en juicio ejecutivo laboral.

i) Recursos:

De acuerdo a lo que establece el último párrafo del artículo 427 del Código de Trabajo, en los procedimientos ejecutivos laborales no cabrá más recursos que el de **rectificación**.

Dicha disposición la considero acertada ya que el patrono, valiéndose de su posición económica, tratará por todos los medios de retrasarlo, como ocurre a lo largo del procedimiento ordinario de trabajo.

CAPITULO VI

INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL

Este es el tema principal de la presente monografía, el cual considero ayudará a establecer algunas de las causas que originan la inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral, ya que dá tristeza ver como la clase más necesitada tenga que agotar un largo camino procesal para cobrar las prestaciones laborales a que tiene derecho y que al final del mismo obtenga únicamente una sentencia inejecutable por no haberse tomado las medidas necesarias durante la tramitación del proceso.

Las medidas precautorias en materia laboral se encuentran reguladas en el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo de la siguiente manera: "En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida..."

Es de hacer notar que el Código de Trabajo, es deficiente en cuanto a medidas precautorias se refiere, porque cuando dice: "bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida" no indica de qué forma se debe acreditar dicha necesidad, lo que hace que en la práctica, no exista criterio uniforme de nuestros jueces de trabajo, para su otorgamiento, y es más, cuando el trabajador solicita una medida precautoria simplemente la ignoran, mientras que Yo creo que las medidas precautorias se deberían decretar de oficio al darle trámite a la demanda, por dos razones: la primera es por el principio constitucional de tutelaridad en favor de los trabajadores, de donde se desprende la segunda, que es el poderío económico de la parte patronal, es decir, siempre hay necesidad de decretar medidas precautorias que aseguren la ejecución de lo resuelto.

A continuación analizaré algunas medidas procesales que al decretarse oportunamente (ya sea, antes de iniciarse el juicio de conocimiento, durante la tramitación del juicio de conocimiento o en la fase ejecutiva) se obtendrá el resultado deseado, es decir, el pago de las prestaciones laborales.

1. EMBARGO:

El embargo, como instituto procesal es de gran importancia ya que limita la facultad de disponibilidad (efecto principal) del titular del patrimonio afectado, y su finalidad (aspecto teleológico) es asegurar el resultado de un proceso de cognición y posterior ejecución.

GUILLELMO CABANELLAS, define el embargo diciendo que: "Embargo de bienes es la ocupación, aprehensión, retención o prohibición de disponer de ciertas cosas, ordenadas por juez o tribunal competente, por razón de deuda o delito, para asegurar la satisfacción de la responsabilidad de diversos órdenes que haya contraído una persona..."⁴¹

HUGO ALSINA, hablando del embargo dice: "Es la afectación de un bien del deudor al pago del crédito en ejecución. Es una diligencia que sólo puede ordenarse por el tribunal ya que el acreedor únicamente puede obtener esa afectación fuera del juicio por vía convencional (hipoteca, prenda)"⁴²

JOSE ALBERTO GARRONE, refiriéndose al embargo preventivo indica: "El embargo preventivo constituye la medida cautelar en cuya virtud se afectan e inmovilizan uno o varios bienes de quien es o ha de ser demandado en un proceso de conocimiento....a fin de asegurar la eficacia práctica de las sentencias que en tales procesos se dictan"⁴³

El artículo 326 del Código de Trabajo, nos indica que supletoriamente podemos aplicar las normas del Código de enjuiciamiento civil y mercantil (actualmente Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107), en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código. Al respecto el artículo 527 del Decreto Ley 107 reza: "podrá decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución".

En resumen, el embargo puede ser precautorio o ejecutivo, dependiendo del momento en que se dicte, siendo el más efectivo en materia laboral el precautorio, ya que en la fase ejecutiva se corre el riesgo de no encontrar bienes suficientes que aseguren el monto de la liquidación.

2. INTERVENCION:

La intervención tiene su base legal en las siguientes leyes:

⁴¹ **GUILLELMO CABANELLAS**. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. tomo III. Pág. 143.

⁴² **HUGO ALSINA**. Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. tomo v. pág. 62.

⁴³ **JOSE ALBERTO GARRONE**. Op. Ck. Pág. 329.

Artículo 529, Código Procesal civil y Mercantil: "Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios. Podrá decretarse asimismo.....El auto que disponga la intervención fijará las facultades del interventor, las que se limitarán a lo estrictamente indispensable para asegurar el derecho del acreedor o del condeñado, permitiendo en todo lo posible la continuidad de la explotación.

Asegurado el derecho del acreedor, se decretará de inmediato el cese de la intervención".

Artículo VI de las disposiciones derogatorias y modificatorias del Código de Comercio: "El embargo o intervención de empresas y establecimiento mercantiles se sujetará a lo establecido en el artículo 661 de este código, por lo que en estos casos no tendrá aplicación el artículo 37 del Decreto Ley 107, Código Procesal civil y Mercantil".

Artículo 661 del Código de Comercio: "La orden de embargo contra el titular de una empresa mercantil sólo podrá recaer sobre ésta en su conjunto o sobre uno o varios de sus establecimientos, mediante el nombramiento de un interventor que se hará cargo de la caja para cubrir los gastos ordinarios o imprescindibles de la empresa, y conservar el remanente a disposición de la autoridad que ordenó el embargo.

No obstante, podrán embargarse el dinero, los créditos o las mercaderías en cuanto no se perjudique la marcha normal de la empresa mercantil".

Al respecto MANUEL OSSORIO, nos dice lo siguiente: "Medida cautelar que ordena el Juez a falta de otras medidas precautorias eficaces o como complemento de ellas. Puede adoptarse a petición del acreedor, si hubiese de recaer sobre bienes productores de rentas o frutos, o a petición de un socio, cuando los actos u omisiones de quienes representan a la sociedad pudieran ocasionar grave perjuicio o poner en peligro el normal desarrollo de las actividades sociales. La ley determina las facultades del interventor en tales casos, sin perjuicio de la potestad que tiene el juez para limitarlas; por cuanto, si puede concederlo todo, puede otorgar sólo parte".⁴⁴

De lo escrito anteriormente se establece que La intervención recae sobre establecimientos industriales, agrícolas o comerciales que producen rentas o frutos, ordenada por Juez competente, antes, durante o después de haber concluido el juicio cognoscitivo con el fin de

⁴⁴ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. Pág 395

asegurar el efectivo cumplimiento de una sentencia condenatoria , es decir, la intervención puede ser precatoria o ejecutiva según el caso.

La nota característica de la intervención es que no se paraliza la actividad económica a la cual se dedica el negocio intervenido ya que el interventor únicamente se hará cargo de la caja para cubrir los gastos ordinarios e imprescindibles de la empresa y conservar el sobrante a disposición de la autoridad que ordenó la intervención.

La intervención como providencia cautelar de garantía constituye el ingreso de una persona extraña llamada INTERVENTOR, a la sociedad o empresa, que es nombrado por juez competente con el único y exclusivo fin de garantizar el cumplimiento de una obligación a favor del acreedor-trabajador, procurando en todo caso la continuidad de la actividad económica de dicha empresa o sociedad.

Para finalizar este tema se dice que la intervención, al igual que el embargo, dependiendo del momento procesal en que se decreta puede ser cautelar, antes de dictar sentencia, o ejecutiva posterior a la sentencia condenatoria. En ambos casos con un mismo fin: "el de asegurar el efectivo cumplimiento ya sea de una sentencia dictada en juicio ordinario de trabajo a favor de un trabajador o un título ejecutivo de origen contractual.

3. EL SECUESTRO:

Es una Providencia cautelar de garantía ordenada por juez competente que consiste en el desahogamiento de toda clase de bienes muebles de manos del deudor, para ser entregados en calidad de depósito a un tercero con el fin de asegurar el efectivo cumplimiento de una sentencia condenatoria.

MARIO AGUIRRE GODOY, en relación a este tema nos dice lo siguiente: "Tiene una finalidad cautelar en sus dos formas: convencional y judicial. Ambas persiguen sustraer de las facultades de disposición de una o de ambas partes, determinado bien. En el primero, ello obedece a un acto de voluntad de los contendientes, en el segundo, se produce por mandato de la autoridad judicial. Generalmente el término secuestro se destina para denominar al ordenado por la autoridad judicial.

En el código italiano se regula el secuestro...Una diferencia que se ha hecho notar en la doctrina y en la legislación en relación al depósito común consiste en que éste recae sólo sobre bienes muebles, mientras que aquél se refiere tanto a bienes muebles como a

inmuebles. Esta diferencia no es muy aplicable a nuestro sistema en que el secuestro siempre se relaciona con bienes muebles".⁴⁵

Al respecto MANUEL OSSORIO, indica: "Depósito que se hace de una cosa litigiosa en un tercero, hasta que se decida a quién pertenece (Escriche). Según Couture se trata de una medida cautelar consistente en la aprehensión judicial y depósito de la cosa litigiosa, o de bienes del que se presume sea deudor, para asegurar la eficacia del embargo y el eventual resultado del juicio.

Como es lógico, el secuestro no puede recaer sobre bienes inmuebles, ni ello resulta necesario; ya que para el aseguramiento de los mismos, a las resultas del juicio, existen otros medios de igual o mayor eficacia".⁴⁶

En nuestro medio, el secuestro está regulado en el artículo 528 del Decreto Ley 107, el cual establece: "El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma.

En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos". Así mismo el párrafo sexto del artículo 426 del Código de Trabajo guatemalteco, establece: "Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra".

Algunos autores indican que el embargo como medida precautoria puede dar lugar al secuestro, en virtud que los bienes muebles, aún estando embargados, pueden ser enajenados o gravados por el demandado en perjuicio del actor por lo que el Juez que conoce del asunto debe decretar el secuestro.

En cuanto a la diferencia que existe entre el embargo y el secuestro, DE LA PLAZA, citado por MARIO AGUIRRE GODOY, nos dice: "Se diferencia el embargo, según De La Plaza, porque 'aquél versa sobre cosa determinada a la que pretendemos tener derecho y se limita

⁴⁵ MARIO AGUIRRE GODOY. Op. Cit. Tomo I, pág 297.

⁴⁶ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. Págs. 692-693

a establecer provisionalmente una situación posesoria que puede ser de interés para los fines del litigio; y, en cambio, el embargo, no recae sobre cosa a la que en especie pretendemos inicialmente tener derecho, sino constituye una garantía patrimonial, que nos asegura, in genere, la satisfacción de unas responsabilidades que pretendemos exigir.⁴⁷

Para finalizar este tema, se dice que el secuestro es de poca aplicación en los procesos de cognición porque la medida adecuada para éstos es el embargo, es decir, el secuestro es más aplicado en la fase ejecutiva, lo cual se deduce de las disposiciones legales siguientes: artículo 326, del Decreto Ley 107: "...para el efecto, fijará al ejecutado un término que no exceda de diez días, bajo apercibimiento de ordenar el lanzamiento o el secuestro, en su caso, a su costa"; Artículo 336 del Decreto Ley 107: "...si hecho el requerimiento de entrega el ejecutado no cumple, se pondrá en secuestro Judicial, Artículo 426 del Código de Trabajo: "...En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial".

4. EL ARRAIGO:

Es una providencia cautelar de garantía por la cual se prohíbe al demandado se ausente u oculte del lugar en que se sigue o haya de seguirse el juicio, sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el cargo, con el fin de asegurar las resultas del juicio.

RAFAEL DE PINA, dice lo siguiente: "Acto procesal de naturaleza precautoria que procede a petición de parte, cuando hubiere el temor de que se ausente u oculte la persona que vaya a ser demandada o lo haya sido ya, la cual en virtud del arraigo, no podrá ausentarse del lugar del juicio sin dejar representante instruido y expensado para responder de las resultas del procedimiento judicial de que se trate".⁴⁸

El arraigo se encuentra regulado en el artículo 523 del Código Procesal civil y mercantil, el cual establece lo siguiente: "Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar en que deba seguirse el proceso. El arraigo de los que estén bajo". Por su parte el último párrafo del artículo 332 de nuestro Código de Trabajo, regula el arraigo de la siguiente forma: "...El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que

⁴⁷ MARIO AGUIRRE GODOY. Op. Cit. Tomo I, pág 297.

⁴⁸ RAFAEL DE PINA VARA. Op. Cit. Pág 101.

el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio".

En materia laboral el arraigo es la única medida cautelar de garantía que se debe decretar con la sola solicitud, es decir, no hay que acreditar la necesidad de dicha medida.

En términos generales, el arraigo, limita la libertad de locomoción regulada en el artículo 26 de nuestra Constitución Política, lo cual es legal en virtud que dicha norma en su primer párrafo contiene una frase que dice: "sin más limitaciones que las establecidas por la ley".

Los efectos que produce el arraigo se encuentran regulados en el artículo 524 del Decreto Ley 107, así: "Al decretarse el arraigo el juez prevendrá al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso, sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con facultades suficientes para la prosecución y fenecimiento del proceso, y en su caso, sin llenar los requisitos del párrafo siguiente.

En los procesos sobre alimentos, será necesario que el demandado cancele o deposite el monto de los alimentos atrasados que sean exigibles legalmente y garantice el cumplimiento de la obligación por el tiempo que el Juez determine según las circunstancias. En los procesos por deudas provenientes de hospedaje, alimentación o compras de mercaderías al crédito, el demandado deberá prestar garantía por el monto de la demanda. También deberá prestar esta garantía el demandado que hubiere librado un cheque sin tener fondos disponibles o que dispusiera de ellos antes de que transcurra el plazo para que el cheque librado sea presentado al cobro.

Apersonado en el proceso....".

Analizando el segundo párrafo transcrito anteriormente, se infiere que con excepción de las obligaciones provenientes de: alimentos atrasados, hospedaje, alimentación, compras de mercaderías al crédito, o libramiento de cheques sin fondo, con la simple constitución de apoderado que acepte expresamente el mandato y que tenga facultades suficientes para la prosecución y el fenecimiento del proceso, el arraigo se levanta, sin importar que dicho apoderado resulte solvente o no al momento de ejecutar lo resuelto lo que en materia laboral afecta grandemente los intereses de la clase obrera, de tal cuenta que en una futura reforma se debe incluir en los casos contemplados en el artículo 524 segundo párrafo del Decreto ley 107, aquellas obligaciones provenientes de prestaciones laborales, es decir, obligar al demandado-patrono que para que se levante el arraigo, no basta con la constitución de apoderado debidamente expensado para responder de las resultas del juicio, sino que

además debe prestar fianza suficiente a criterio del Juez para garantizar las prestaciones laborales que se litigan, (por el carácter alimenticio de las mismas), porque, de qué le sirve al obrero que su ex-empleador deje a un apoderado que al momento de ejecutársele resulte insolvente, mientras que el principal obligado(patrono) se encuentra en el exterior gozando de vacaciones u oculto en nuestro país.

Se dice que el arraigo es una medida de garantía personal porque recae sobre la persona y no sobre sus bienes, cuyo fin es garantizar la presencia del demandado durante la tramitación del proceso y así evitar al actor que agote el largo y costoso trámite de la ausencia.

Es de hacer notar que el arraigo recae sólo sobre personas individuales no así sobre personas jurídicas o colectivas en virtud que dichas personas no tienen capacidad de locomoción y lógicamente nunca van a desaparecer de su domicilio, esto apoyado en que las personas jurídicas actúan por medio de sus representantes previstos en la escritura de constitución, sus estatutos o reglamentos, o en la ley, es decir, la ley da por sentado que dichas personas siempre van a tener a alguien que las represente en juicio, caso contrario tendrían que afrontar las consecuencias procesales derivadas de la ausencia u ocultamiento de las personas individuales que las representan, ya que la persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus socios (quienes generalmente son sus representantes) individualmente considerados; de tal manera que los representantes de las entidades demandadas pueden salir del país u ocultarse lo cual no afectará el trámite del proceso, porque el juicio se seguirá en rebeldía de su representada.

En conclusión, el arraigo es una providencia cautelar de garantía personal aplicable sólo a personas individuales, que puede decretarse antes de iniciar el juicio, durante la tramitación del juicio y después de haberse dictado sentencia condenatoria durante la fase ejecutiva, para asegurar la presencia del demandado-patrono, es decir, dicha medida por sí sola no garantiza el cumplimiento de una sentencia condenatoria o título ejecutivo extrajudicial por lo que tiene que recurrirse a otra medida de carácter real, el embargo, por ejemplo.

5. ALZAMIENTO DE BIENES:

Surge dentro de la fase ejecutiva (posterior al requerimiento). Es un instituto propio del Derecho Penal que persigue el efectivo cumplimiento de las obligaciones provenientes de títulos ejecutivos judiciales o extrajudiciales, se encuentra regulado en el artículo 352 del Decreto 17-73 del Congreso de La República, el cual establece: "Quien, de propósito y para sustraerse al pago de sus obligaciones se alzare con sus bienes, los enajenare, gravare u

ocultare, simulare créditos o enajenaciones, sin dejar persona que lo represente, o bienes suficientes para responder al pago de sus deudas, será sancionado con prisión de dos a seis años y multa de doscientos a tres mil quetzales..."

Así mismo nuestro Código de Trabajo en el afán de garantizar por todos los medios el cumplimiento de las obligaciones provenientes de la relación laboral, contempla esta institución en el artículo 427 así: "El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o 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".

Este artículo está parcialmente derogado por el artículo 352 del Código Penal en virtud que éste es más amplio y posterior al 427 del Código de Trabajo.

Se dice que está derogado parcialmente porque el Código Penal no contempla la posibilidad de iniciar juicio penal en contra del patrono que durante el juicio de trabajo enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución; lo cual considero beneficia grandemente a la clase obrera en virtud que puede suceder que al momento de notificarse la demanda al patrono, éste opte por enajenar sus bienes. Aquí encontramos otro problema ya que eventualmente el patrono no enajena sus bienes sino que los grava u oculta, y así no comete el ilícito penal, es decir, el patrono no cae en el delito de alzamientos de bienes cuando durante el transcurso de un juicio que se sigue en su contra, grava u oculta sus bienes; tampoco lo comete cuando dichos actos los realiza antes de haber sido notificado de la demanda.

En síntesis, el patrono comete el delito de alzamiento de bienes cuando después de haberse obligado a través de un acto o documento que pueda aparejar ejecución o después de haber quedado firme una sentencia condenatoria en su contra de propósito y para sustraerse del pago de las obligaciones provenientes de títulos ejecutivos se alzare con sus bienes, los enajenare, gravare, u ocultare, simulare créditos o enajenaciones, sin dejar persona que lo represente o bienes suficientes para responder al pago de sus deudas. Así mismo comete este delito cuando durante la tramitación del juicio respectivo que se siga en su contra, enajenare sus bienes y como consecuencia de dicha enajenación, resulte insolvente para responder a la ejecución.

Finalmente, la figura delictiva de alzamiento de bienes es la última esperanza que tiene el trabajador para cobrar sus prestaciones laborales plenamente reconocidas, pero ¿por qué no

evitar esta situación?, ¿por qué esperar a que el patrono alce sus bienes?, ¿no sería mejor declarar sin más trámite, de oficio, las medidas precautorias ya comentadas?. Pues queda claro que con esta nueva situación el trabajador ve postergada una vez más el pago de sus prestaciones laborales, y la obligada inversión de tiempo y dinero.

Como ya lo manifesté, esta nueva situación beneficia única y exclusivamente al patrono quien tiene recursos económicos para sostener un largo proceso.

Por la naturaleza del presente trabajo de investigación no entraré a analizar las incidencias que pueden darse durante la tramitación del proceso penal originado por la insolvencia del patrono-deudor.

Podemos concluir diciendo, que el trabajador tiene posibilidades de cobrar sus prestaciones laborales siempre y cuando se demuestre que la insolvencia de su ex-empleador encuadra dentro de alguno de los supuestos jurídicos establecidos en la ley, pero....., ¿qué sucederá si dicha figura delictiva no queda probada?, es decir, si dicha insolvencia deriva de otras circunstancias no delictivas ¿verá el trabajador frustrados los esfuerzos realizados durante todos los años que duró el juicio?, bueno, estas preguntas se responden con el dicho popular: "el que debe y no tiene con qué pagar es como que no debiera nada", apoyado en el principio constitucional que establece que **no hay prisión por deuda.**

Para finalizar, las causas que originan la inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral son precisamente el no decretar oportunamente las providencias cautelares de garantía, aplicables a cada caso concreto, ya sea por no solicitarlas el actor o por no acreditar la necesidad de dicha medida a juicio del Juez de Trabajo y Previsión social, o bien por no agotar la última instancia que la ley prevee, es decir, no hacer uso de la vía penal por lo largo y oneroso que resulta, violando así uno de los más sagrados principios del derecho procesal del trabajo: **el de tutela de los trabajadores.**

6. ENCUESTA REALIZADA A JUECES DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; ABOGADOS LABORALISTAS; PROFESORES DE LOS CURSOS DE DERECHO DE TRABAJO Y A TRABAJADORES DEL AREA DE ESCUENTLA

Para completar el presente trabajo de investigación se elaboró una boleta de encuesta que consta de siete preguntas siendo las primeras cuatro de selección múltiple y las restantes dicótomas.

Los entrevistados fueron 20 personas, cantidad suficiente para establecer puntos concluyentes en virtud que se recoge el criterio de algunas de las personas que intervienen a lo largo del proceso ordinario de trabajo hasta llegar a la ejecución. Con el fin de obtener resultados objetivos, se explicó adecuadamente a los trabajadores encuestados aquellas palabras o frases técnicas.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
BOLETA DE ENCUESTA

Trabajo de tesis "INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL".

Trabajo previo para sustentar el exámen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los Títulos de Abogado y Notario.

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta está dirigida a Jueces de primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados laboralista, Profesores de los cursos de Derecho del Trabajo y trabajadores del área de Escuintla, con el fin de conocer su punto de vista en relación al problema de la "Inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral" que generalmente ocurre y así determinar las causas que lo originan y sus posibles soluciones.

En las primeras cuatro preguntas responda subrayando la literal que estime correcta. Las restantes preguntas contéstelas colocando en los espacios en blanco una "X" en la opción que estime correcta.

PREGUNTAS:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

- a) Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.
- b) Abogado Laboralista.
- c) Profesor de los cursos del Derecho de Trabajo.
- d) Trabajador del área de Escuintla.

2. ¿CUAL CREEE QUE ES LA CAUSA PRINCIPAL DE LA INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL?

- a) Pasividad del Actor.
- b) Pasividad del órgano encargado de hacer justicia laboral.
- c) El no decretar medidas precautorias.
- d) Alzamiento de Bienes.

3. ¿QUE CLASE DE MEDIDA PRECAUTORIA CREE ES MAS EFECTIVA PARA ASEGURAR LA EJECUCION DE SENTENCIAS DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL?

- a) Secuestro.
- b) Embargo.
- c) Arraigo.
- d) Intervención.
- e) Otra.

4. ¿EN QUE MOMENTO CREE USTED DEBE DECRETARSE ALGUNA MEDIDA PRECAUTORIA QUE ASEGURE LA EJECUCION DE LO RESUELTO EN JUICIO ORDINARIO LABORAL?

- A) durante el Proceso de conocimiento.
- b) al momento de admitirse a trámite la demanda.
- c) durante el Juicio ejecutivo.
- d) antes de iniciar el Juicio de conocimiento.

5. ¿CREE USTED QUE LA FIGURA PENAL DE ALZAMIENTO DE BIENES EVITA LA INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL?

- a) SI _____
- b) NO _____

6. ¿CONOCE USTED DE ALGUN JUICIO PENAL DE ALZAMIENTO DE BIENES ORIGINADO DE UN JUICIO EJECUTIVO LABORAL?

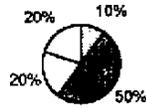
- a) SI _____
- b) NO _____

7. ¿ CONOCE USTED DE ALGUN CASO DE INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS FAVORABLES A LOS TRABAJADORES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL?

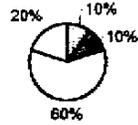
- a) SI _____
- b) NO _____

PREGUNTA UNO

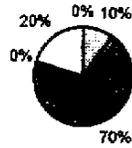
a	10%
b	50%
c	20%
d	20%

**PREGUNTA DOS**

a	10%
b	10%
c	60%
d	20%

**PREGUNTA TRES**

a	10%
b	70%
c	0%
d	20%
e	0%

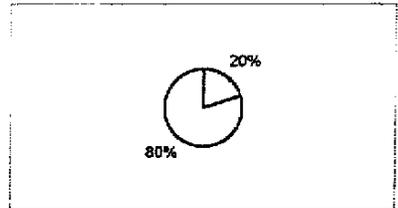
**PREGUNTA CUATRO**

a	10%
b	70%
c	20%
d	0%

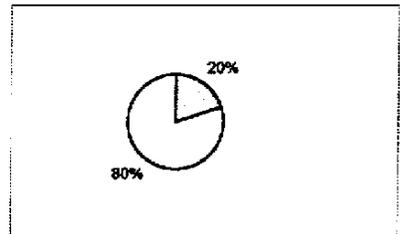


PREGUNTA CINCO

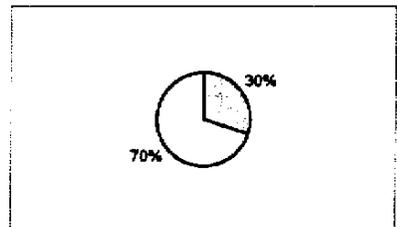
a 20%
b 80%

**PREGUNTA SEIS**

a 20%
b 80%

**PREGUNTA SIETE**

a 30%
b 70%



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Escuela Central

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Abogados laboralistas, Catedráticos de los cursos de Derecho del Trabajo, y Trabajadores del área de Escuintla.

PREGUNTA UNO

Se entrevistó a 20 personas de las cuales 2 son Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, que corresponde al 10% de la muestra; 10 Abogados Laboralistas, que corresponden al 50% de los entrevistados; 4 Catedráticos de los cursos de Derecho del Trabajo, que corresponde al 20% de los encuestados; y 4 trabajadores del área de Escuintla, que corresponde al 20% de los encuestados; los que hacen un total de 20 personas que representan el 100% de la muestra obtenida.

PREGUNTA DOS.

La mayoría de encuestados cree que la causa principal de la inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores, dictadas en juicio ordinario laboral, es el no decretar las medidas precautorias pertinentes; otros en menor porcentaje indicaron que la causa principal es el alzamiento de bienes que realizan los patronos, antes o durante del juicio ordinario laboral y aún en la etapa ejecutiva, para sustraerse del pago de las prestaciones laborales a que están obligados; otros encuestados, en menor proporción indicaron que la causa principal la constituye la pasividad del actor o del Juez de Trabajo y Previsión Social. En cuanto a la pasividad del actor considero que no es posible porque el proceso es impulsado de oficio y en relación a la pasividad del Juez, existen algunas explicaciones lógicas tales como el exceso de trabajo o la múltiple competencia que por razón de la materia ejercen algunos Jueces.

PREGUNTA TRES:

El mayor porcentaje de los encuestados (70%) opinó que el embargo precautorio y no el ejecutivo es el más efectivo para asegurar la ejecución de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral, ya que el embargo precautorio presiona al patrono a solucionar el problema laboral antes de dictarse sentencia; En menor porcentaje (20%) de los entrevistados opinó que la intervención es la medida más efectiva que ayuda a solucionar rápidamente el problema surgido por la terminación de la relación laboral, ya que el patrono opta por pagar al trabajador lo que en ley le corresponde y no dejar entrar a su empresa a una persona extraña (interventor) agregando que dicha medida produce buenos

resultados independientemente que se decreta en la fase cognocitiva o ejecutiva; El 10% de los encuestados opinó que la medida más efectiva es el secuestro porque con esto se desapodera al patrono de sus bienes, desde luego se refieren al secuestro ejecutivo.

PREGUNTA CUATRO:

En cuanto al momento oportuno para decretar alguna medida de garantía que asegure la ejecución de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral, el 70% opinó que era al momento de admitirse a trámite la demanda; es decir, al iniciarse el juicio ordinario laboral; el 20% opinó que el momento oportuno para decretar alguna medida de garantía era en la fase ejecutiva, lo cual no comparto porque a esas alturas el demandado ha tenido tiempo para realizar actos de mala fe y así sustraerse del pago del monto de la liquidación; Así mismo, el 10% opinó que el momento adecuado para decretar alguna medida de garantía era durante el proceso de conocimiento, después de haberse admitido a trámite la demanda.

PREGUNTA CINCO:

El 80% de los encuestados manifestó que el delito de alzamiento de bienes difícilmente resuelve el problema de inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral porque el trabajador ya no tendrá la posibilidad económica ni la paciencia necesaria para financiar y esperar la conclusión del juicio penal; el 20% opinó que esta figura delictiva si ayuda a solucionar el presente problema ya que el patrono prefiere pagar las prestaciones laborales, antes que verse en prisión.

PREGUNTA SEIS:

El 90% de los encuestados opinó que no tenían conocimiento de algún proceso penal instruido en contra de patronos por el delito de alzamiento de bienes con motivo de un juicio ejecutivo laboral, dicha respuesta se debe ya sea a que todas las sentencias son ejecutadas o a que ninguno de los trabajadores afectados acuden a la vía penal para el cobro de sus prestaciones; el 10% opinó que si tienen conocimiento de algún caso de los planteados.

PREGUNTA SIETE:

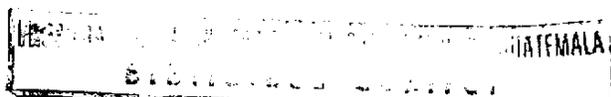
El 70% de los encuestados opinó que no conocían de algún caso de enejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral; el 30% opinó que sí conocen uno o más casos de los relacionados.

A simple vista parece que el porcentaje es bajo pero hay que tomar en cuenta que el número de entrevistados también es bajo, además con esto se demuestra que sí existe este problema,

aunque para un bajo número de trabajadores, pero existe. por lo que hay que buscar soluciones.

CONCLUSIONES.

1. Se concluye, que en Guatemala, existe "inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral, por lo que hay que tomar las medidas necesarias.
2. Se concluye, que para que haya "inejecutabilidad" no es necesario que así lo declare un Juez, sino basta que el juicio ejecutivo laboral se paralice ya sea por no encontrarse al ejecutado, por falta de bienes o por cualquier otra causa, que se vuelve obstáculo difícil de superar por el ejecutante, lo que trae como consecuencia la paralización INDEFINIDA de la ejecución, lo que atenta contra los principios que informan al Derecho Procesal del Trabajo, tales como el de TUTELARIDAD de los trabajadores, economía procesal y el de celeridad.
3. Se concluye, que para evitar la inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral se deben decretar oportunamente las providencias cautelares de garantía que regula la ley, sin limitación alguna, es decir, sin que se tenga que acreditar la necesidad de la medida, con lo que se presionará al patrono a cumplir inmediatamente con lo resuelto en sentencia.
4. Se concluye, que el embargo es una de las medidas precautorias que mejores resultados dá, ya que a través de éste se presiona al patrono a cumplir con los términos de la sentencia, en virtud de la limitación de disposición que tiene sobre sus bienes.
5. Se concluye, que el mayor problema que la clase obrera enfrenta para asegurar la ejecución de lo resuelto en juicio ordinario laboral es la deficiencia con que están reguladas las medidas precautorias en nuestro Código de Trabajo, con lo que se protege a los medios de producción y no a las personas que hacen posible que dichos medios produzcan.
6. Se concluye, que el momento oportuno para decretar las medidas que tiendan a garantizar la ejecución de lo resuelto, es al inicio del juicio ordinario laboral y no en la fase ejecutiva porque se corre el riesgo que el patrono se oculte o alze sus bienes.
7. Se concluye, que el delito de alzamiento de bienes es la última instancia que la clase obrera tiene para ejecutar lo resuelto a su favor en juicio ordinario laboral, pero que lamentablemente dicha acción es poco utilizada por lo oneroso que resulta, además porque se corre el riesgo de no poder demostrar que la insolvencia del patrono proviene de la enajenación fraudulenta que ha hecho de sus bienes.



RECOMENDACIONES.

1. Que se decreten con la simple solicitud las medidas precautorias que contempla la ley para asegurar la ejecución de lo resuelto en juicio ordinario laboral.
2. Que se haga conciencia en los jueces de Trabajo y Previsión Social que el Derecho del Trabajo es TUTELAR de los trabajadores por lo que no caen en arbitrariedad al aplicar las leyes de trabajo en beneficio de los mismos, lo cual tiene su base en los artículos 103 y 106 último párrafo de nuestra Constitución Política que se refieren al principio tutelar de los trabajadores y al INDUBIO PRO OPERARIO respectivamente. Esto porque en la práctica existen algunos jueces de trabajo y previsión social que por no ser objeto de antejuicio o por evitar acciones de amparo no aplican las leyes de trabajo de acuerdo al espíritu de su creación.
3. Que la Corte Suprema de Justicia, en base a sus posibilidades económicas realice la creación de Juzgados de Trabajo y Previsión Social en los lugares que hagan falta, pero que a los mismos no les dé múltiple competencia por razón de la materia ya que esto aumenta el trabajo de dichos juzgados y evita que la justicia laboral sea pronta y cumplida.
4. Que se reforme el artículo 332 del Código de Trabajo, suprimiendo del último párrafo la frase que dice: **"bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida"**.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS:

- AGUIRRE GODOY, MARIO. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Tomo I y II. Editorial vile, Guatemala, C.A. 1992-1993
- ALSINA, HUGO. "TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL". Tomo V. EDIAR, S.A. Editores, Buenos Aires, Argentina, 1946.
- CALZADA PADRON, FELICIANO. "DERECHO CONSTITUCIONAL". Ediciones HARLA, México, 1990.
- CARNELUTTI, FRANCESCO. "DERECHO Y PROCESO". Tomo I, Prensa Médica Argentina, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1981.
- CHACON CORADO, MAURO. "EL JUICIO EJECUTIVO CAMBIARIO". 3a.ed., 1995, Edit. VILE, Guatemala, C.A.
- CHICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO. "INTRODUCCION AL DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL DEL TRABAJO GUATEMALTECO". 4a. ed. imprenta Castillo, 1994, Guatemala.
- CHIOVENDA, JOSE. "PRINCIPIOS DE DERECHO CIVIL". Tomo I Editorial Reus, S.A. Madrid, España., 1977.
- COUTURE, EDUARDO J. "FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL". Editorial de Parma, Buenos Aires, Argentina, 1951.
- DE BUEN L, NESTOR. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo II. 10a. ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.
- DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO". Editorial Porrúa, S.A. México 1,982, trigésima cuarta edición.
- PODETTI, RAMIRO "DERECHO PROCESAL CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL". Tomo IV. EDIAR S.A. Editores, Buenos Aires, Argentina, 1956.
- PORRAS LOPEZ, ARMANDO. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Textos Universitarios, México 1977.
- PRIETO CASTRO, LEONARDO. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Volumen I. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, España, 1968.
- PUIG PEÑA, FEDERICO. "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL". Tomo III. 3a. ed.

Ediciones Pirámide, S.A., Madrid, España, 1976.

QUIROGA LAVIE, HUMBERTO. "CURSO DE DERECHO CONSTITUCIONAL". Talleres gráficos, EDIGRAF, S.A. Buenos Aires, Argentina, 1987.

RODRIGUEZ CAMARGO, GREGORIO. "CURSO DE DERECHO PROCESAL LABORAL". Quinta Edición, Ediciones Librería del Profesional, Bogotá, Colombia.

RUIZ CASTILLO DE JUAREZ, CRISTA. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO". Tercera Edición, Ediciones MAYTE, 1996, Guatemala.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, S.A. sexta edición, 1982, México.

DICCIONARIOS:

CABANELLAS, GUILLERMO, ALCALA-ZAMORA, L. "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL". 14a. Edición, editorial HELIESTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1979.

DE PINA, RAFAEL. "DICCIONARIO DE DERECHO". Editorial Porrúa. Vigésimo cuarta edición, México, 1997.

"DICCIONARIO OCEANO DE SINONIMOS Y ANTONIMOS ". Grupo Editorial Océano, Barcelona, España.

GARRONE, JOSE ALBERTO. "DICCIONARIO MANUAL JURIDICO ABELEDO-PERROT". Artes Gráficas CANDIL, 1a. Reimpresión, buenos Aires, Argentina, 1991.

OSSORIO, MANUEL. "DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES". Editorial ELIESTA S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1987.

PALLARES, EDUARDO. "DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL". Vigésima primera edición, editorial Porrúa, S.A. México, 1994.

TESIS:

GRANADOS MORALES, LUIS DARIO. "INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 25 DEL DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, QUE REFORMA EL CODIGO DE TRABAJO". Facultad de Derecho de La Universidad de San Carlos de Guatemala, 1997.

LOPEZ LARRAVE, MARIO. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO". Facultad de Derecho de La Universidad de San Carlos de Guatemala.

LOPEZ LOPEZ, CESAR AUGUSTO. "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS". Facultad de Derecho de La Universidad de San Carlos de Guatemala, julio de 1997.

MORALES FRANCO, ROBERTO. "LA CONCILIACION EN EL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO". Facultad de Derecho de La Universidad de San Carlos de Guatemala, 1953.

VELASQUEZ CALDERON, CARLOS ALBERTO. "SISTEMAS CLASICOS DE VALORACION PROBATORIA EN EL PROCESO DE COGNICION Y LA APRECIACION DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA".

LEYES:

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1985.

DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, CODIGO DE TRABAJO, 1961.

DECRETO LEY 107, CODIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL, 1964.

DECRETO 2-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1989.

DECRETO 15-71 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1971.

DECRETO 42-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1992.

DECRETO 78-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1989.

DECRETO 35-98 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, 1998.