

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES**

WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2009

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2009



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

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

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de

JOSE ABRAHAM ROQUEL PUAC

**ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 4177
Tel. 7832-0717**

Guatemala, Guatemala, 5 de Agosto de 2008.



Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria

Licenciado: Castro Monroy:

Atentamente y en cumplimiento del cargo que me fuera confiado, le informo que procedí a ASESORAR la Tesis de grado de la Bachiller WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR, intitulada "ANÁLISIS JURIDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES"

Atendiendo a la Providencia que oportunamente se sirvió transcribirme, el día veintisiete de Septiembre de dos mil seis el Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín, por la presente, como Asesor de Tesis, emito el dictamen referente al trabajo de tesis presentado por la Bachiller WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR denominado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES"

En virtud de lo cual manifiesto mi OPINION con respecto a dicho trabajo de investigación, declarando para el efecto que: a) El mismo tiene un amplio contenido científico y técnico a la vez; b) Que la metodología empleada, consistente en los métodos "Inductivo y "deductivo" resultan idóneos para el presente trabajo de tesis, al igual que la técnica de investigación utilizada, consistente estrictamente en "documental"; c) Que la redacción del texto del trabajo se encuentra acorde con la naturaleza y sentido del mismo habiéndose observado, fielmente las reglas establecidas para tal efecto por la Real Academia de la Lengua Española; d) que, en forma integral, dicho trabajo constituye una excelente contribución científica, atendiendo al contexto dentro del cual se formularon las "conclusiones" a las que se arribaron, así como las "recomendaciones exteriorizadas por la aludida Bachiller, las cuales de ser tomadas en consideración, por esa Universidad, serán de gran utilidad para el ciudadano, una vez admitidas por el órgano legislativo respectivo; e) Que la bibliografía que coadyuva el presente trabajo de tesis se encuentra conforme a la sustancia del tema investigado, asimismo, son una fuente literaria importante para darle mayor fundamentación genérica a dicho trabajo, desde una perspectiva histórica y comparada de normas jurídicas.

Por todo lo anterior planteado considero que el trabajo de tesis correspondientes sí reúne los requisitos que se exigen en el Normativo General para la Elaboración y Presentación de Tesis, de conformidad con el Artículo treinta y dos, estimando que el mismo puede y debe ser aprobado, para los efectos consiguientes. Permitiéndome, en consecuencia, emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE.

Sin otro particular, esperando llenar las expectativas del encargo que me fuera confiado, me suscribo de usted.
Atentamente,

Dr. José Abraham Roquel Puac
Abogado y Notario

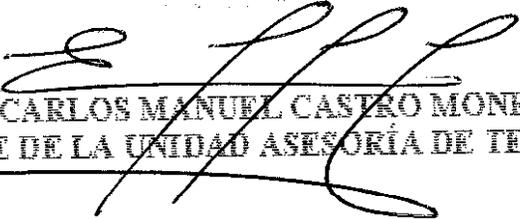
Carretera a San Felipe de Jesús número 5, La Antigua Guatemala, Sacatepéquez.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DORA LIZETT NAJERA FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES".

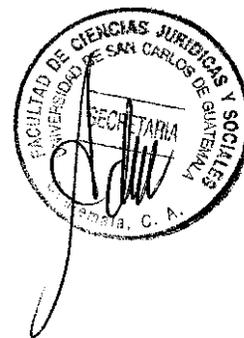
Me permito hacer de su conocimiento que esta facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen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


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



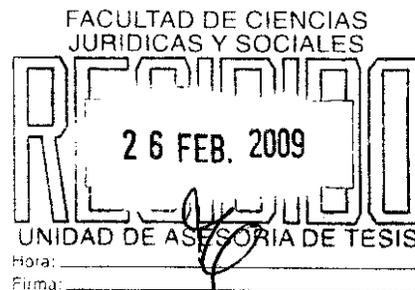
cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragn

**FLORES, LUNA, NAJERA, RAXTUN
& ASOCIADOS
Abogados y Notarios**



Guatemala de la Asunción, 31 de Enero del 2009

**Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, Zona 12
Su Despacho.**



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

Deferentemente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que de conformidad con lo resuelto en providencia de fecha cuatro de septiembre del año dos mil ocho, en la que se me designa como revisor del trabajo de tesis intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES", presentado por la Bachiller **WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR**, al respecto me permito hacer las consideraciones siguientes:

Referente al contenido científico y técnico de la tesis es enriquecedor, ya que expone en el trabajo de tesis, diversos tópicos sobre el tema de la ejecución de la sentencia y su aplicación en nuestro Derecho Laboral guatemalteco, particularmente de la apreciación que se hace de esta figura en la práctica cotidiana, y que constituye un verdadero valladar para la parte trabajadora. Es importante mencionar que en el presente trabajo de tesis se puede establecer lo que la doctrinariamente se refiere a la figura de la ejecución de las sentencias, así como de su aplicación práctica y de las repercusiones y consecuencias para el trabajador.

En cuanto a la metodología y técnicas de investigación utilizadas, por tratarse de una investigación de carácter científico se empleó el método científico como rector de los demás tales como el inductivo, deductivo, comparativo, dialéctico, analítico utilizando la técnica de recopilación de datos correctamente. La redacción se acopló al contenido de la materia, la que está conforme a las normas de la Real Academia de la Lengua Española, por lo que la contribución científica de la misma es de suma importancia para su estudio e investigación, en virtud de que se refiere a la ejecución de la sentencia y su aplicación en nuestro derecho laboral que constituye un verdadero problema para la clase trabajadora de nuestro país.

Avenida Reforma 8-60 zona 9, Edificio Galerías Reforma Torre II, sexto nivel oficina 604.
teléfonos 23613124 /23613125 y 23613129

**FLORES, LUNA, NAJERA, RAXTUN
& ASOCIADOS
Abogados y Notarios**



Las conclusiones y recomendaciones coadyuvan a lo investigado y enfatizan el fondo de lo planteado afirmando lo ya expuesto, las que son congruentes entre sí. Asimismo, la bibliografía utilizada es acorde al tema de la ejecución de las sentencias en materia laboral, ya que se hace referencia al ordenamiento jurídico guatemalteco de carácter constitucional y ordinario, dentro del cual están plasmados los principios, el desarrollo y aplicación de la misma. Además de que fueron consultados especialistas en materia laboral en América Latina.

El trabajo de investigación a mi criterio cumple con todos los requisitos establecidos en artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y sociales y Examen General Público.

En tal virtud, la suscrita emite DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis de la Bachiller Walda Yumila del Rosario Flores Salazar, para que el mismo continúe su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen Público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y aprecio

*Dora Lizett Najera Flores
Abogado y Notario*

**Licda. Dora Lizett Najera Flores
COLEGIADA 3057**

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de agosto del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WALDA YUMILA DEL ROSARIO FLORES SALAZAR, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ESTRATEGIAS PATRONALES PARA EVADIR EL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES IMPUESTAS POR SENTENCIAS LABORALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/nnmr.

effl

[Signature]

[Signature]





ACTO QUE DEDICO

A DIOS NUESTRO SEÑOR

Por haberme dado en el ocaso de mi vida salud y memoria para poder cerrar un ciclo que tenia pendiente.

A MIS PADRES

Federico Flores Estrada y Reina Alicia Salazar Méndez, a quienes tarde cumplí con lo que siempre me pidieron y desde el cielo siguen siendo mi luz, guía y mayor inspiración.

A MI HERMANO

Eduardo Federico, gracias Edua por tu cariño, paciencia, apoyo, consejos y por la coraza que siempre has puesto sobre mis hijos y en mí.

A MI HIJA

Helen; gracias hija por tu gran ayuda y apoyo, sin los cuales hoy no podría haber terminado lo que inicie hace ya muchos años.

A MI HIJO

Juan de Dios, no se te olvide que la vida no tiene revés que te quiero y que siempre te querré.

A MI CUÑADA

Licenciada Dora Lizett Nájera de Flores, por su apoyo y ayuda incondicional.

A MI SOBRINO

Pedro Eduardo Flores Nájera con admiración y cariño.

A DOÑA ROSITA ARMAS MOREIRA Por las palabras de aliento que me brindo en los momentos más difíciles de mi vida y por sus oraciones pidiendo al Señor para mí memoria y sabiduría.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS

Porque siempre me alentaron con cariño a terminar los estudios que un día inicié.



INDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Elementos fundamentales de la ejecución.....	1
1.1. Generalidades de la ejecución.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Regulación legal.....	5
1.4. La ejecución en materia laboral.....	7

CAPÍTULO II

2. Procedimiento de ejecución.....	19
2.1. Procedimiento de ejecución en el Código Procesal Civil y Mercantil.....	20
2.2. Procedimiento de ejecución en materia laboral.....	44

CAPÍTULO III

3. Las tercerías excluyentes de dominio.....	55
3.1. Objeto de las tercerías excluyentes de dominio.....	55
3.2. Definición de tercerías.....	56
3.3. Regulación legal en materia civil y mercantil.....	67
3.4. Regulación en materia laboral.....	68

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular un procedimiento de ejecución laboral.....	73
4.1. Análisis de la necesidad de regular un procedimiento propio.....	80
4.2. Propuesta de regulación.....	82

CONCLUSIONES.....	87
-------------------	----

RECOMENDACIONES.....	89
----------------------	----

ANEXOS.....	91
-------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	97
-------------------	----



INTRODUCCIÓN

La presente investigación jurídica justifica que en la actualidad algunas sentencias laborales no pueden ser ejecutadas a pesar de haber concluido la tramitación de un proceso laboral, los problemas existentes son los perjuicios sociales y económicos para la parte actora, ya que generalmente los patronos evaden dicha responsabilidad perjudicando directamente al trabajador, dicha práctica aun persiste en los tribunales de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala. Para el efecto la hipótesis planteada fue determinar si las estrategias patronales para evadir el cumplimiento de evasiones impuestas por sentencias laborales afectan en lo social y económico a la parte actora al no poder ejecutar dicha resolución judicial. Dentro de los objetivos planteados se encuentran, determinar la necesidad de regular un procedimiento específico de ejecución laboral, necesidad de implementar un Código Procesal de Trabajo y cuáles son las diferentes estrategias utilizadas en la actualidad por los patronos para evadir el cumplimiento de sentencias laborales.

Como supuesto de la investigación, se determinó que la ejecución de sentencias en materia laboral está dirigida específicamente a los patronos, ha efecto que éstos paguen una deuda pendiente adquirida durante la relación laboral, como consecuencia de un contrato de trabajo. Los términos importantes, que se presentan en el desarrollo de la investigación están el de ejecución, la aplicación supletoria de normas procesales civiles, el embargo, las tercerías entre otros.

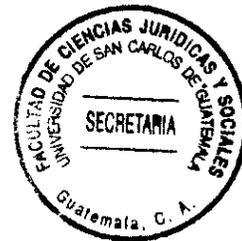
El presente trabajo de tesis, está dividido en cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación; el capítulo uno expone todo lo relativo a los elementos fundamentales de la ejecución, sus generalidades, su definición, la regulación legal y la ejecución en materia laboral; el capítulo dos contiene lo relacionado a los procedimientos de ejecución, iniciando con el procedimiento de ejecución regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil y luego el procedimiento de ejecución de sentencias del Código de Trabajo; el capítulo tres hace referencia al tema de las tercerías excluyentes de dominio iniciando con el objeto, algunas definiciones, la regulación legal en materia civil y



mercantil, así como la regulación legal en materia laboral; el capítulo cuatro se refiere a la necesidad de regular un procedimiento de ejecución laboral, presentando un análisis de la necesidad de ajustar un procedimiento propio, así como una propuesta de regulación; finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, los anexos, así como la bibliografía utilizada para la realización de la presente investigación.

Las teorías utilizadas fueron la de la naturaleza de la jurisdicción privativa, siendo la función jurisdiccional una actividad procesal, su naturaleza es, precisamente ésta y se traduce en la facultad de que es investido el juzgador para impartir justicia, facultad que deriva de la ley que se transmite por delegación del Estado a quien ejerce la jurisdicción. Asimismo el enfoque metodológico utilizado fue el analítico y sintético. Dentro de las principales técnicas se utilizaron las bibliográficas y documentales, ya que en el trabajo se describe la problemática para dar cumplimiento a las sentencias emitidas por los tribunales. Dentro de estas mismas técnicas, también se pretende por la naturaleza del trabajo aplicar la técnica de la hermenéutica jurídica para la interpretación de la legislación.

Finalmente como aporte a la investigación jurídica en el campo del derecho procesal de trabajo, se realizó la presente investigación tomando en consideración, que son múltiples las causas por las cuales los trabajadores no puede ejecutar una sentencia emitida por un juez de trabajo y previsión social, tomando en consideración las diferentes estrategias patronales para evadir dicho cumplimiento. Esperando que esta investigación sea el punto de partida para que el Congreso de la República emita un Código Procesal Laboral que tanta falta hace al ordenamiento jurídico guatemalteco y así evitar argucias patronales que en todo caso afecta única y exclusivamente a los más débiles y desposeídos que son los trabajadores, a quienes se les afecta económicamente.



CAPÍTULO I

1. Elementos fundamentales de la ejecución

Cuando el órgano jurisdiccional ha reconocido o declarado el derecho a favor de una de las partes, o una de las partes de la relación jurídica, ha reconocido en forma voluntaria el derecho del otro sujeto, ya sea ante un órgano jurisdiccional, ante una autoridad administrativa o en forma totalmente extrajudicial y extra administrativa, la consecuencia lógica, es el cumplimiento de la obligación que resulta de dicha condena o de dicho reconocimiento voluntario.

Si la obligación es cumplida en forma también voluntaria por el obligado, el problema desaparece definitivamente y deja de tener importancia en el ámbito jurídico, la importancia de ese cumplimiento se traslada entonces al ámbito social produciendo la armonía y la paz social. Sin embargo, ante la negativa tácita o expresa del obligado para cumplir la totalidad a una parte de la obligación contenida en alguno de aquellos títulos, procede necesaria y lógicamente un nuevo conflicto jurídico, pero éste es más fácil de solucionar, ya que únicamente se debe pedir al órgano jurisdiccional que logre aún coercitivamente y por la fuerza, el cumplimiento de ese derecho reconocido, para tutelar al sujeto acreedor de dicha obligación.

A continuación se desarrollan los elementos fundamentales de la ejecución, para luego expresar más propiamente la ejecución de sentencias en cada rama del derecho.

1.1. Generalidades de la ejecución

En términos generales, la ejecución da idea de cumplimiento de una declaración de efectos jurídicos pues se trata del cumplimiento del derecho reconocido, realizando el reconocimiento de los derechos y obligaciones entre lo sujetos de la relación laboral. En



la ejecución no se persigue la declaración de un derecho dudoso, como en la fase cognoscitiva del proceso, sino por el contrario se busca que el Estado haga efectivo aquel derecho que ya fue reconocido luego de un juicio o en forma obligatoria por aquel que se obligo, el objeto es la satisfacción de una pretensión la cual esta reconocida y tiene toda la fuerza que el derecho le otorgue, para exigir que se cumpla coercitivamente, ya que la ley le otorga tanta fuerza a la decisión judicial, como a la decisión del obligado, al reconocer el derecho del otro sujeto de la relación que ha dado lugar a ese reconocimiento. Por lo tanto, al analizar la ejecución desde el punto de vista procesal se afirma, que es una resolución judicial con las formalidades de ley en forma judicial o extrajudicial.

Además, la coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada era jurídicamente imposible, ya que la invasión de la esfera individual ajena y su transformación material para dar satisfacción a los intereses del que ha sido vencedor, se trata de obtener el cumplimiento en contra de la voluntad del adversario que ha vencido en sentencia.

En consecuencia un proceso es ejecutivo cuando la pretensión de la parte que constituye su objeto queda satisfecha mediante la resolución emitida por un juez, la actuación del órgano jurisdiccional llega a este caso a las últimas consecuencias por mandato legal, como lo es lograr el total cumplimiento de aquella pretensión exigida por el actor. En ese caso la sentencia debe ser firme no susceptible de ser atacada por recurso alguno y en su caso, el título en que se funda la ejecución, ser debidamente aprobado por el órgano competente con el fin de que adquiera la finalidad suficiente para generar la ejecución.

La ejecución consiste en reclamar una deuda por la vía de un procedimiento judicial denominado por tal razón, ejecutivo.



El procedimiento de ejecución, según Montero y Chacón Corado, es: “donde se realiza por el tribunal una conducta física productora de un cambio real en el mundo exterior para acomodarlo a lo establecido en el fallo”.¹

1.2. Definición

La ejecución como tal tiene varias definiciones, algunas de la cuales son las siguientes:

El tratadista Guillermo Cabanellas, para el efecto define a la ejecución como: “El acto de llevar a efecto lo dispuesto por un juez o tribunal en el fallo que resuelve una cuestión o litigio.”²

Concretamente en el ámbito del derecho laboral, el autor Raúl Antonio Chicas Hernández sostiene que la ejecución es: “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).”³

El mismo autor guatemalteco define a la ejecución como: “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.”⁴

Para Eleuterio Reynoso es “El procedimiento por el cual se promueve la ejecución de lo juzgado, es decir se da cumplimiento al derecho establecido en sentencia firme.”⁵

¹ Montero, Mario y Chacón, Mauro. **Manual de derecho civil guatemalteco**. Pág. 134.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 141.

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal laboral**. Pág. 425.

⁴ Echeverría, Rolando. **Manual de derecho laboral**. Pág. 84.

⁵ Reynoso, Eleuterio. **Instituciones de derecho procesal**. Pág. 127.



En todas las definiciones existen denominadores comunes. En primer término se encuentra la palabra actos o acto; como si se pretendiera establecer casi como naturaleza de la ejecución. Por lo tanto si se tuviera que concluir en algo con base en la repetición se podría decir que la ejecución es un acto.

Por otro lado también se menciona repetidas veces, el objeto para el cual sirve ese acto, el cual sería lograr el cumplimiento, llevar a efecto o lograr la eficacia de una sentencia. Esto último procede porque la mayoría de juicios en cualquier ámbito y materia, no se conforma con la simple declaración de un derecho, sino llevar a la práctica la consumación o realización de lo que representa ese derecho.

Siendo la ejecución en materia laboral parte del proceso principal esta no puede clasificarse como se hace por ejemplo en el derecho civil, no obstante en la doctrina, algunos tratadistas como Raso Delgue afirman que la ejecución laboral puede también ser ejecución propiamente (cuando ha habido oposición de la parte demandada) o ejecución de una obligación aceptada. Tal como lo refiere el Artículo 426 del Código de Trabajo, el cual se continuará comentando más adelante en el presente trabajo de investigación.

Además de lo anterior el Código de Trabajo permite la aplicación de una ejecución en la vía de apremio, lo cual puede tornar confusa la ejecución de la sentencia, tal como lo regula el Artículo 428 de dicho normativo legal.

Como se ha demostrado en la primera parte de este capítulo la ejecución en materia laboral no es un proceso, no puede establecerse como su naturaleza jurídica la misma. Sin embargo siendo consecuencia de un fallo firme y que tal procedimiento no se acciona a instancia de parte sino de oficio, lo más conveniente es considerar a la ejecución en el derecho laboral, como un procedimiento; y esto constituye su naturaleza jurídica.



De conformidad con lo anterior los elementos de la ejecución son: reales y personales. En cuanto a los primeros se trata del título en que finca su derecho el demandante, quien dependiendo de la evolución del proceso puede llegar a constituirse en un verdadero ejecutante. En cuanto a los elementos personales de la ejecución se trata de las partes en el proceso, es decir demandante y demandado; patrono y trabajador.

Asimismo las características de la ejecución en derecho laboral se desprenden precisamente de los aspectos ya mencionados anteriormente como su naturaleza. La ejecución de sentencia es parte de un proceso, por lo cual su característica fundamental es ser un procedimiento.

Además de lo ya mencionado se encuentra el hecho de que el procedimiento de ejecución es accionado de oficio, puesto que si al tercero día de notificada la ejecutoria el notificado no hiciere efectivo el pago, el Juez debe practicar la liquidación que corresponda, tal como lo regula el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en su Artículo 426, primer párrafo, que como se comentó oportunamente permite la ejecución en la vía de apremio.

1.3. Regulación legal

Se puede afirmar que la regulación legal de la ejecución de sentencias en materia laboral se encuentra en los artículos 425 al 428 del Código de Trabajo, no obstante, y debido a la aplicación supletoria de las normas que estatuyen el ejecutivo en materia civil, tal como lo permite el Artículo 428 del Código de Trabajo, también son aplicables.

El Artículo 425 del Código de Trabajo está compuesto de dos párrafos. El primero se refiere a que el juez que emitió sentencia en primera instancia, en el órgano jurisdiccional de trabajo, es el que precisamente debe conocer el juicio ejecutivo de dicha sentencia. Este hecho es constitucionalmente correcto y consecuente con lo que establece la Constitución Política de la República en su Artículo 203, el cual en su



segundo párrafo establece “ que corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, asimismo se refiere a las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje, siendo que estos no pueden ejecutar los fallos que emiten los mismos deben ser trasladados para tal efecto a un juzgado de trabajo de la zona económica a la que pertenezca el tribunal de arbitraje de que se trate”.

El Artículo 426 del mismo cuerpo de leyes, desarrolla todo el procedimiento de ejecución de sentencias laborales. Este procedimiento se desarrolla más adelante en el siguiente capítulo de la presente investigación, por lo cual su análisis en detalle se deja para tal apartado.

El Artículo 427 del Código de Trabajo, amenaza con el juzgamiento por delito de alzamiento de bienes a quien con ocasión de haberse obligado en acto o documento que sea ejecutable y/o que durante el desarrollo de un proceso judicial laboral enajenare sus bienes y resultare como consecuencia de tal situación, insolvente para cumplir con sus obligaciones.

Un análisis más profundo de las implicaciones de esta norma legal, de lo que contiene y lo que deja regular, se señala anticipadamente que su regulación demasiado general, provoca una serie de consecuencias que afectan los intereses de los trabajadores que demandan ejecutar los pagos que se les adeude.

El artículo 427 del Código de Trabajo citado en el segundo párrafo trata sobre los embargos de bienes, facultando al juez que ejecuta a ampliar tal medida precautoria si los bienes embargados no alcanzan para cubrir la deuda. Sin embargo, es preciso hacer mención que tal facultad del juez procede si y solo si, a petición de parte. Esto es muestra de la regulación demasiado general que en criterio personal, tiene tal norma.

El párrafo final del Artículo 427 del Código de Trabajo, se refiere a la limitación de procedencia de cualquier recurso que no esté previsto en el Artículo 426 del cuerpo de



leyes en mención; y como tal norma únicamente permite el recurso de rectificación para el caso de la orden de liquidación, por algún error en el cálculo, entonces es este el único medio de impugnación admitido en todo el procedimiento.

La regulación demasiado general no sólo de tal párrafo sino de todo el capítulo único del título décimo quinto del Código de Trabajo, tiene una causa y razón de ser. Cuando se legisló la normativa laboral de Guatemala, se tenía ya una experiencia bastante amplia de lo que eran los procesos de ejecución de sentencia en el ramo civil; por ello quizá, los legisladores previeron que cualquier cuestión que suscitara duda se resolvería con la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil. A pesar de que en aquella época, (finales de la década de los años cuarenta en el siglo XX), fuera otro el Código vigente en materia procesal civil y mercantil y no el que impera hoy día. Inclusive el párrafo final del Artículo 426 del Código de Trabajo se refiere al Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Lo de la supletoriedad de las leyes se concreta en el Artículo 428 del Código de Trabajo. Entendiéndose por ésta que cuando no esté regulado un procedimiento determinado puede acudir a otra ley que sí lo regula claramente.

1.4. La ejecución en materia laboral

Ciertamente no es lo mismo ejecutar una sentencia en materia laboral que en otra materia.

En la vía del derecho laboral es necesario tener presente que lo que se ejecuta representa para un trabajador, para un guatemalteco, para un ser humano, el sustento de él y de su familia. El dinero con el cual puede mantenerse él y los suyos.

En otras materias como la mercantil, los asuntos tienen que ver más bien con deudas contraídas en el giro normal de negocios.



La regulación legal de la ejecución en materia laboral incluye el procedimiento que un trabajador ha de seguir a fin de poder cobrar la deuda que le impone al patrono, una sentencia proferida por el órgano jurisdiccional que conoció el juicio ordinario laboral.

Ahora bien en este apartado no es preciso ocuparse del desarrollo del procedimiento de ejecución en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, sino de aquellas cosas que si contiene la ley y las que no contiene, a fin de tener un panorama más adecuado de la cobertura del mencionado código.

Se puede afirmar que lo regulado para los efectos de la ejecución de sentencias en materia laboral, es lo siguiente:

- a) Competencia: La cual corresponde al órgano jurisdiccional que juzgó en primera instancia, o al juzgado de trabajo de la zona económica en caso de ejecución de sentencias emitidas por tribunales de arbitraje.
- b) Un procedimiento de ejecución de sentencias laborales, regulado en un solo Artículo, el 426 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- c) La amenaza de juzgar por el delito de alzamiento de bienes.
- d) El embargo de bienes.
- e) La ampliación del embargo de bienes, pero a instancia de parte.
- f) La admisión del recurso de rectificación en contra de la liquidación, como único medio de impugnación admitido en el procedimiento de ejecución de sentencias.
- g) La facultad para el juez, de aplicar por analogía las normas del juicio ejecutivo en los casos no previstos por el capítulo único del título décimo quinto del Código de Trabajo. (Suponiendo esto, que el juicio ejecutivo al que se refiere el Artículo 428 del Código de Trabajo, es el regulado por el Código Procesal Civil y Mercantil).

En materia laboral a diferencia de otras materias, el procedimiento es de oficio y no a instancia de parte. Con ello se genera la posibilidad de ser consecuente con el



mandato constitucional de que, corresponde a los tribunales de justicia juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Es decir al mismo juez quien emitió sentencia, le es procedente ejecutarla.

Esto es completamente diferente en materia procesal civil y mercantil; en donde los procesos se impulsan a instancia de parte y por ende son los particulares quienes deben accionar por medio de un escrito de demanda, al cual adjuntan la sentencia y o el título en que fincan su derecho a ejecutar.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reduce a un solo artículo, el procedimiento de ejecución. Este sistema (un solo artículo, todo el procedimiento), podría significar limitaciones en cuanto a extenderse en la regulación adecuada de algo. Ahora bien, este último comentario puede ser aceptado si se demuestra de igual forma que efectivamente en ese artículo faltó contener algunos asuntos importantes; por ello, siendo precisamente esa la postura de la presente investigación; se hace un análisis más profundo, más adelante, del Artículo 426 del Código de Trabajo.

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

Situación que no tiene carácter más que de recordatorio, puesto que no puede constituir un tipo penal; pues este delito, el de alzamiento de bienes ya se encuentra debidamente contenido en el Código Penal en el Artículo 352 que señala: "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...Si el responsable fuere comerciante se le sancionará además, con inhabilitación especial por el doble tipo de la condena”.

No puede creerse que dos normas regulen un mismo delito, puesto que al no estar escritas en la misma forma; es decir, al no estar definidos los tipos delictivos en las mismas palabras, tiende a crear confusión para quien ha de aplicar el tipo a un hecho concreto, a reserva de que también atente contra el principio de legalidad penal.

La diferencia real entre un artículo y otro, es decir, entre lo regulado por el Código de Trabajo y el Penal, es que mientras el primero de los mencionados señala que comete dicho delito después o con posterioridad a la ocasión en que se obligue; mientras el Código Penal no señala tiempo para la consumación del delito. Ciertamente el tiempo de consumación en esta figura delictiva siempre a traído problemas para aplicarse a un hecho concreto y que este se encuadre debidamente con el tipo. Se puede decir que es una de las normas penales menos positivas y en referencia a su regulación en el Código de Trabajo, pues tan solo constituye un mero recordatorio.

Ciertamente el Artículo 426 del Código de Trabajo faculta al juez a embargar los bienes del ejecutado que sirvan para el pago de la deuda, sin embargo dicho Código no desarrolla una figura del embargo, por lo cual la aplicación en forma supletoria de las normas procesal civiles y mercantiles en tal caso son necesarias.

El Artículo 426 del Código de Trabajo deja entrever que el embargo debe ser decretado de oficio por el juez que ejecuta, no obstante en la práctica es el interesado directamente el que debe solicitarlo además de que el demandante debe demostrar la validez de tal solicitud y pretensión, mismo para lo que se hace necesario hacer una especie de tasación provisional por parte del solicitante que sin embargo no se regula.



Esta práctica (la de ordenar al solicitante que justifique la necesidad de ampliar el embargo a otros bienes del ejecutado), en que incurren repetidas veces los juzgadores no es nada usual en materia procesal civil y mercantil, en cuya sede únicamente se plantea la solicitud y la tasación o la validación de la necesidad para embargar se queda para las últimas instancias del proceso. Teórica y técnicamente no se comprende esta diferencia entre un proceso y otro, entre un trabajador y un particular lo que viola el derecho de igualdad regulado la Constitución Política de la República de Guatemala.

Habiéndose visto que en materia laboral la ejecución de sentencias es un procedimiento y no un proceso, se puede expresar ya de forma simple, sin mayores explicaciones pues la razón salta a la vista que, un solo medio de impugnación es admisible en esta etapa del proceso laboral el cual es recurso de rectificación, mismo que procede en contra de la liquidación, para efectos de que el juzgador se haya equivocado en alguna operación y su cálculo al final sea erróneo. Sin embargo, este recurso no impide la ejecución, no ataca el proceso en si mismo, o el fallo a favor de quien ejecuta, sino más bien sólo constituye una forma, aunque necesaria, de atraso a la ejecución.

El Artículo 428 del Código de Trabajo regula taxativamente que es admisible la aplicación supletoria de las normas que regulan el juicio ejecutivo, en los asuntos no atendidos o regulados por la normativa laboral. Ahora bien esto es sobre la base de que la norma únicamente señala juicio ejecutivo sin mencionar artículos específicos y además, pese a ser una repetición de lo contenido en el Artículo 326 del mismo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

De lo que estos cuatro Artículos del Código de Trabajo (425 al 428), no regulan y tal omisión crea dificultades prácticas, se procede a analizar a continuación.

Con relación a lo que se omite la normativa legal de la ejecución en el Código de Trabajo, carece de algunas regulaciones importantes. Se trata de verdaderas



instituciones del derecho procesal que, al verse aplicadas en forma supletoria de leyes conexas, como el Código Procesal Civil y Mercantil generan confusión y limitaciones, además de una seria dificultad a quien pretende cobrar por la vía de la ejecución de sentencia laborales. Todo lo cual a reserva de que, la aplicación supletoria de las leyes no es precisamente la forma más adecuada de regular una materia.

Entre los puntos que se omite regular en el Código de Trabajo en materia de ejecución de sentencias, están los siguientes:

- a) El Artículo 426 del Código de Trabajo que regula lo atinente al procedimiento de ejecución, no establece nada con respecto a la tasación.
- b) El embargo, se regula de forma que deben aplicarse las normas del Código Procesal Civil y Mercantil.
- c) Tampoco se regula dentro del Código de Trabajo los posibles incidentes de tercerías, que puedan surgir con ocasión de la ejecución de sentencias y en consecuencia limita la capacidad de pago del ejecutado, al punto de quedar insolvente.
- d) No se hace referencia alguna a las costas e intereses procesales.
- e) No se hace referencia alguna a los daños y perjuicios.
- f) Dicha norma no permite la interposición de otro recurso que no sea el de rectificación, mismo que procede únicamente contra la liquidación.

El tratadista Guillermo Cabanellas, hace referencia a la tasación de la siguiente manera: "justiprecio, valúo, estimación del precio de las cosas"⁶, no se encuentra contenida en el procedimiento de ejecución que regula el Código de Trabajo en su Artículo 426; situación que al omitirse dentro del procedimiento provoca asimismo que el juez no deba o no tenga que tasar los bienes que eventualmente embargara para garantizar el pago o ejecutar la deuda.

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 378.



Por otra parte Guillermo Cabanellas, indica que la tasación, no es más que: “la operación o serie de operaciones evaluadoras como el resultado a que llega la persona competente a quien se encomienda que determine el valor justo que corresponde, dadas todas las circunstancias que para ello deban tenerse en cuenta: valor de adquisición, estado actual, uso, demanda, situación, aplicaciones e incluso afección para las partes, en algunos supuestos”⁷, no se ordena en el Código de Trabajo.

Esta es una etapa importante porque sirve como se dijo, para valuar los bienes objeto de embargo, y en consecuencia equiparar su valor con la suma de lo adeudado al trabajador.

En materia procesal civil y mercantil si se regula en el Artículo 312, mismo que señala: “Practicado el embargo, se procederá la tasación de los bienes embargados. Esta diligencia se efectuará por expertos de nombramiento del juez, quien designará uno solo, si fuere posible, o varios si hubiere que valuar bienes de distinta clase o en diferentes lugares... La tasación se omitirá siempre que las partes hubieren convenido en el precio que deba servir de base para el remate. Cuando se tratare de bienes inmuebles, podrá servir de base a elección del actor, el monto de la deuda o el valor fijado en la matrícula fiscal para el pago del impuesto territorial”.

Como es evidente la tasación permite garantizar al demandante que su pretensión tiene posibilidades de resarcirse con bienes equiparables.

Al no estar regulada la tasación en el procedimiento laboral de ejecución de sentencia, no puede practicarse.

El Artículo 426 del Código de Trabajo se limita señalar que el juez dentro del tercer día de notificada la liquidación, o en su caso de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, puede ordenar requerimiento librando mandamiento respectivo y el embargo de bienes que garanticen

⁷ Ibid. Pág. 184



la deuda. Sin embargo como es lógico, al juzgador se le hace materialmente imposible realizar una investigación pormenorizada de los bienes del deudor y por tanto se limita a hacer ciertas acciones comunes en cualquier proceso. Es decir librar la orden de embargo de cuentas a la superintendencia de bancos; lo cual no significa ningún tipo de garantía, sobre todo hoy día que los empleadores acostumbran depositar en cuentas a nombre de terceros.

Estando así las cosas es el interesado, el demandante, el trabajador el obligado a proporcionar los datos necesarios y por ende, llevar a cabo la investigación correspondiente. Quizá en este extremo es que cobra entendimiento el hecho de exigir al trabajador que justifique la necesidad de embargo. En la práctica si lo adeudado al trabajador es una cantidad comparativamente ínfima al valor de lo embargado, el juez debe tomar concepto de ello. Todo lo cual a reserva de que no hay regulación alguna de tasación en el procedimiento de ejecución.

El embargo como forma de ejecutar la deuda, tampoco tiene un asidero jurídico específico y especial dentro del Código de Trabajo, situación que se presta para aplicar por supletoriedad las normas del juicio ejecutivo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107.

El embargo permite al trabajador cobrar la deuda que el patrono omite pagar o no cuenta con suficiente liquidez efectiva o circulante para hacerlo.

No obstante aplicarse las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, para los efectos del embargo en materia laboral, hay situaciones que no se prestan del todo adecuadas para una u otra materia. Por ejemplo aunque sea de forma teórica, resulta una contradicción que pudiera ordenarse el embargo de los medios de producción del empleador, puesto que en ese caso se afectan los derechos de los demás trabajadores que no hayan o no hubieren entablado demanda en contra del patrono y aún se encontraren trabajando para él; como el caso de las empresas de transportistas que



muchas veces cuentan únicamente con buses para los efectos de ser embargados en procedimientos de ejecución. Se podría creer que el juez es quien decidiría la cantidad de buses a embargar en consideración al monto de la deuda; pero la práctica no es así pues la norma jurídica que regula el procedimiento de ejecución no lo ordena en esa forma. Si así se hiciera fuese por mero criterio del juzgador, en cuyo caso también existe un peligro ante un posible error judicial o inclusive una arbitrariedad.

Los cuatro Artículos del Código de Trabajo que regulan lo atinente a la ejecución de sentencias, tampoco hacen una referencia concreta y taxativa de lo que puede ocurrir en caso de presentarse una tercería dentro del procedimiento laboral. La verdad es que todo cuerpo de leyes en cuestión no hace referencia alguna a tal institución del derecho, no obstante ser esta, una estrategia que utiliza el empleador para mostrarse insolvente en el momento de querer asumir su deuda y por tal no ser ejecutable.

En el presente apartado únicamente se puede hacer alusión al tema de las tercerías, pues aún falta por desarrollar en la presente exposición, los elementos generales que faciliten su estudio.

Piénsese por ejemplo en los casos en que una vez habiendo favorecido al trabajador quien también es demandante, el fallo judicial del procedimiento ordinario laboral correspondiente, se introduce o interpone dentro del mismo proceso, tercerías excluyentes de dominio.

Si bien el Código de Trabajo regula en su Artículo 427 la amenaza de que quien queda obligado por sentencia firme y enajena los bienes con que puede asegurar el cumplimiento de sus obligaciones; puede ser procesado y ulteriormente condenado por el delito de alzamiento de bienes. No obstante el Código de Trabajo, no regula con especialidad el caso del ejemplo aludido anteriormente en este mismo párrafo, puesto que el patrono puede recurrir a estrategias para evadir su responsabilidad, tal el caso



de presentar documentos que acreditan el derecho de propiedad, que a simple vista dan la impresión de tratarse de negocios simulados, o fraudulentos.

El procedimiento de ejecución regulado en el Código de Trabajo, tampoco señala nada con respecto a la reclamación de costas procesales por parte del trabajador en el procedimiento de ejecución.

Tal como lo señala el Licenciado César Landelino Franco López: “A pesar de que el objeto de la ejecución... es el cobro de toda clase de prestaciones laborales reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo, así como de las otras prestaciones reconocidas por virtud de la suscripción de otra clase de títulos ejecutivos no existe dentro del procedimiento ejecutivo laboral, la condena al pago de las costas judiciales e intereses ocasionados con motivo del trámite de la ejecución, pues distinto sería el caso relativo a que dentro de lo adeudado se encuentre también la condena al pago de las costas judiciales que se haya dictado dentro de la misma sentencia de un juicio ordinario laboral promovido por despido injustificado.”⁸

La legislación guatemalteca no regula el pago de intereses o costas procesales en el procedimiento ejecutivo laboral, circunstancia que suscita controversia por virtud de la efectiva necesidad de demandar este pago.

Por su parte el autor Cesar Landelino Franco López, indica: “Teóricamente no se comprende como un trabajador que ejerce su acción en un proceso de ejecución en materia laboral, no pueda asimismo ejercitar el derecho a reclamar costas procesales o interés alguno... la ley de trabajo no contempla nada al respecto.”⁹

Como resulta lógico de pensar, el legislador considero que tal reclamación podía estar tácitamente entendida dentro de las reclamaciones normales del proceso; no obstante,

⁸ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 356.

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 253.



tal situación otra vez quedó en forma supuesta y no expresa en la ley, lo cual conlleva a una forma más de posible confusión en la aplicación de la norma procesal del trabajo.

Por aparte pudo el legislador haber pensado solucionar tal ausencia de regulación con la aplicación supletoria de las leyes procesal civil y mercantil, pero en ese caso queda únicamente por fundamentarse el derecho sustantivo de reclamar las prestaciones surgidas como consecuencia de las costas y los intereses propios de la ejecución puesto que si bien existe una vía regulada en el Código Procesal Civil y Mercantil, no existe una norma sustantiva que de fundamento a su reclamación.

Por consiguiente es procedente determinar que en la ley del trabajo guatemalteco no existe regulación alguna en cuanto al fundamento legal para la reclamación de costas procesales, intereses consecuentes del procedimiento de ejecución y tampoco existe nada con respecto a los daños y perjuicios subsecuentes del acontecimiento que dio origen al procedimiento ordinario laboral que provoca la reclamación legal.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se aplicará lo conducente en el Código Procesal Civil y Mercantil. En lo no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Habiéndose desarrollado todo lo concerniente a la ejecución que sirve para nombrar en materia de derecho laboral a la institución procesal por medio de la cual el trabajador demanda el pago de sus prestaciones a un patrono quien ha incumplido y quien es condenado a tal pago en sentencia emanada del procedimiento ordinario laboral; es necesario desarrollar ahora el tema de la ejecución de sentencias, mismo que por no tener un tratamiento en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, remite al Código Procesal Civil y Mercantil, para que en forma supletoria y analógica, se aplique su normativa. Por ello será relevante la exposición de cómo se regula la ejecución en materia de derecho procesal civil y mercantil.





CAPÍTULO II

2. Procedimiento de ejecución

Habiendo dado una explicación general de lo que significa ejecución, se procede ahora a expresar lo relativo al procedimiento de ejecución de sentencias, propiamente dicho.

La ejecución, no es más que el conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional competente, para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme. Esa ejecución por lo tanto, se caracteriza porque es forzosa, porque es un órgano jurisdiccional el que la obtiene y porque mediante la misma, se obtiene el cumplimiento del derecho.

Se denomina forzosa, porque el órgano jurisdiccional tiene potestad pública para ejecutar lo declarado o juzgado, es un órgano jurisdiccional el que conoce, porque en primer lugar, la existencia del estado de derecho prohíbe la ejecución particular y porque la jurisdicción del órgano estatal abarca tanto el conocimiento de litigio, desde su inicio, hasta la declaración del derecho y la actuación de éste, a través de la ejecución, además, se obtiene el cumplimiento del derecho porque la ejecución tiene como finalidad la materialización por medio del cumplimiento forzoso de una obligación voluntaria reconocida, pero no cumplida o de una sentencia de condena, ya que esta busca lograr el cumplimiento de parte del obligado ya sea porque se trate de persona insolventes o de personas que se ausentan sin dejar representantes para lograr ese cumplimiento.

En todo caso es el Estado a través del órgano jurisdiccional el que sustituye la voluntad del obligado, para lograr el cumplimiento de las prestaciones que le niega el otro sujeto procesal.



2.1. Procedimiento de ejecución en el Código Procesal Civil y Mercantil

Es preciso desarrollar el tema de la ejecución de sentencias que contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, para el efecto en el lenguaje común se define al proceso como una serie de casos que se deben realizar para llegar a un determinado fin, y el origen del vocablo proceso se deriva del latín *procedere* que significa marchar, avanzar hasta un punto determinado, pero a través de momentos sucesivos.

El Diccionario de la lengua española lo define como: "acción de ir hacia delante, transcurso del tiempo; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno".¹⁰

Jurídicamente esto no tendría mayor trascendencia y es por ello que Carnelutti citado por Lino Enrique Palacio, hace la siguiente ejemplificación: "Para distinguir entre proceso y procedimiento se puede pensar en el sistema decimal: Procedimiento es la decena, el proceso es el número concreto, el cual puede no alcanzar la decena o bien puede comprender más de una."¹¹

Se puede definir que procesal es una forma de decir proceso, para el autor Jaime Guasp, el derecho procesal es el "derecho referente al proceso; es pues, el conjunto de normas que tienen por objeto el proceso o que recaen sobre el proceso"¹².

Guasp define los postulados fundamentales de toda ordenación del proceso al indicar que exige una pretensión, toda pretensión lleva consigo un proceso y ningún proceso puede ser mayor o menor o distinto de dicha pretensión, y llega al concepto de proceso

¹⁰ **Diccionario de la lengua española.** Pág. 1671

¹¹ Palacio, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil.** Pág. 59.

¹² Guasp, Jaime **Derecho procesal civil.** Pág. 31.



el cual define como: “Una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos para ello.”¹³

Eduardo J. Couture tiene un concepto más simple del proceso judicial e indica que: “Es una serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad sometido a su decisión.”¹⁴

Es importante citar nuevamente a los Licenciados Montero y Chacón, quienes con respecto a la historia del proceso señalan: “Fue en Alemania, y en el inicio del siglo XIX, cuando la doctrina puso de manifiesto que carecía de método científico el ir explicando juicio tras juicio sin elevarse conceptualmente a la idea general de proceso, para desde ella poder entender lo que hacen los órganos jurisdiccionales y las partes. El proceso pasó así a ser un concepto como lo es el contrato, y sólo cuando se comprende el mismo se está en disposición de entender los procesos en concreto que ofrece la realidad, de la misma forma como sólo se entienden los contratos en particular cuando se parte del concepto general de contrato.”¹⁵

De lo anteriormente expuesto, se puede definir el concepto de proceso como una consecución de actos judiciales concatenados que pretenden llegar a un fin; en términos prácticos se suele llamar el derecho adjetivo, ya que es poner en dinamismo las normas sustantivas del derecho civil, esto no significa más que impartir justicia por parte del Estado, mediante un conjunto de procedimientos establecidos en la ley respectiva (Decreto Ley 107).

El juicio ordinario regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

¹³ **Ibid.** Pág. 38

¹⁴ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 121.

¹⁵ Montero y Chacón, **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 118.



De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Ahora bien el proceso de conocimiento laboral se diferencia del de conocimiento civil en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

En el proceso laboral el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba, puesto que como señala Mario López Larrave, se trata de cumplir con la justicia de forma acelerada en beneficio del trabajador, y siendo además de que este tipo de proceso permite obviar tal procedimiento.



Antes de definir lo que es un proceso colectivo jurídico, se considera necesario dar definiciones de lo que son la causa o motivo de dicho proceso, que son los conflictos jurídicos.

Los conflictos jurídicos son disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales. Persigue la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes. El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando la norma basándose en los principios generales que inspira el derecho de trabajo.

El proceso colectivo, es aquel conjunto de pasos o actos que deben de llevarse a cabo para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o a la violación de los mismos.

El conflicto económico-social son las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo, éstas se refieren a los intereses directamente afectados en los conflictos y especialmente de interés económicos cuya tutela depende del sindicato.

El proceso colectivo económico social, es aquel que tiene por objeto fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo, de orden económico, a través de la modificación del sistema normativo vigente, o de la creación de uno nuevo.

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico social estriba en lo siguiente: el proceso jurídico (cuyo objeto o motivación es un conflicto de derecho) y un económico social (cuya razón es un conflicto de interés), es que en el proceso colectivo jurídico, se discute sobre la existencia, inexistencia, aplicación, interpretación, o



violación de una norma jurídica, existente, mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, y por la cual se intenta modificar la normativa existente, o crear una nueva.

En el primer párrafo del Artículo 269 del Código de Trabajo se da la siguiente definición; “Son faltas de trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o previsión social, siempre que estén penadas con multa”. Es decir que las faltas deben ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en contra de los preceptos que contiene el Código de Trabajo y todas las leyes o reglamentos de Trabajo y de Previsión Social. De la norma anterior se puede concluir entonces, que el Juicio Punitivo Laboral es aquel que tiene por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declare la comisión de un hecho que constituye falta de trabajo o de previsión social e imponga al infractor declarado culpable, la sanción que la ley establece.

Los efectos que tiene dicho juicio son: 1. Cuando el patrono sea sancionado la multa se impondrá ya sea persona individual o jurídica. 2. No se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones aun cuando se le imponga multa. 3. En caso de reincidencia se incrementa en un cincuenta por ciento la multa. 4. No se considera reincidencia si ya ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa y se cometió nuevamente la falta.

Las formas en que puede iniciarse el procedimiento del juicio punitivo laboral, son tres:

1. La denuncia:

Es la declaración de conocimiento sobre un hecho que reviste los caracteres de delito o falta, que se hace en forma mediata o inmediata al órgano jurisdiccional competente. El



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 del Código de Trabajo.

El Artículo 415 del Código de Trabajo otorga la facultad al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que vía la Inspección General de Trabajo, promueva y resuelva acciones contra las faltas y leyes de Trabajo y/o Previsión Social.

Ahora bien el Artículo 416 del Código en mención, estatuye también la denuncia obligatoria para quien sepa de una falta en contra de las leyes de trabajo y/o de previsión social.

2. La querrela:

Es un acto por medio del cual se pone en conocimiento de un órgano jurisdiccional la comisión de un hecho delictivo y a la vez le pide que instruya la averiguación correspondiente. Puede ser oral o escrita. La palabra querrela quedó eliminada del Código de Trabajo, con la derogatoria realizada por Decreto 18-2001 del Congreso de la República; por lo mismo, es un término más bien penal, que se ajusta a aquellos hechos de acción privada o en todo caso, acción pública con posibilidad de conversión en acción privada.

3. Conocimiento de oficio:

El órgano jurisdiccional al que ha llegado la noticia de un hecho antijurídico, procede por sí mismo a la apertura del correspondiente proceso. Tan pronto sea del conocimiento del juez alguna comisión de faltas a las leyes de trabajo o previsión social dictará resolución mandando se instruya la averiguación correspondiente.

El proceso civil es el proceso que mayores formas disímiles adquiere y mayor clasificación adopta. Contrariamente a lo que pasa con el proceso penal o laboral, sin olvidar por supuesto que en el caso de estos últimos se trata de un desprendimiento del proceso civil, lo cual se puede evidenciar en la evolución del derecho privado a derecho público.

El proceso se clasifica en cuatro formas de las cuales se encuentran aun ramificaciones. Estas cuatro formas son:

- a) Procesos de conocimiento;
- b) procesos ejecutivos;
- c) procesos cautelares; y
- d) proceso arbitral.

Los procesos de conocimiento son aquellos que surgen de la controversia entre particulares y que necesariamente las partes deben comprobar los hechos que sostienen. Es decir aquellos procesos que se inician u originan por la pretensión de algún sujeto que reclama determinada conducta, acción u omisión a otro, debe ser comprobada con los respectivos elementos de prueba. Una vez aportados en proceso judicial (en la vía correspondiente) el juez entra a conocerlos para emitir opinión al respecto de su validez, veracidad y consecuente legitimidad, para los efectos de establecer la verdad procesal. Como es evidente, el órgano jurisdiccional debe entrar a conocer. Por ello se dice que son procesos de conocimiento.

El insigne maestro de derecho procesal civil, el Doctor Mario Aguirre Godoy, en su obra derecho procesal civil, señala que: "En los procesos de conocimiento se afirma la existencia, la modificación o la extinción de ciertos hechos, cuya alegación fundamenta la posición que tales sujetos procesales mantienen en el desarrollo de la controversia. Pero no es suficiente únicamente alegarlos, sino que es menester probarlos."¹⁶

¹⁶ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 563.



Por su parte, los Licenciados Montero y Chacón señalan: “Hay que insistir en que los procesos de conocimiento, que también se llaman de declaración, son aquellos por medio de los cuales los tribunales juzgan, es decir, declaran el derecho en el caso concreto, y lo hacen cuando ante los mismos se interpone una pretensión declarativa pura, una pretensión de condena o una pretensión constitutiva. Estas pretensiones no dan lugar a tres clases de proceso, sino que cualquiera de ellas se conoce o ventila por el proceso de conocimiento o declaración.”¹⁷

Las opciones que surgen a los procesos de conocimiento son los ejecutivos y los cautelares. Los primeros son aquellos que tienen como objeto, lograr el cumplimiento de una obligación a la que ha faltado el responsable de la misma. Se trata de ejecutar lo que se ha incumplido. Estos procesos se basan en un título que otorga el derecho por lo tanto el juez ya no tiene que entrar a conocerlo.

En cuanto los procesos cautelares, se trata de aquellos tendientes a asegurar un resultado principal y usualmente, posterior. Pretenden el aseguramiento de determinados derechos.

Como especie de los procesos de conocimiento, surge el proceso ordinario, en el que no hay (como su mismo nombre lo indica), limitación a objeto alguno. Y como señala el Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Las contiendas que no tengan señalada tramitación especial en este Código, se ventilarán en juicio ordinario.”

Debido a que son procesos de conocimiento en el que los jueces deben entrar a conocer determinados medios de prueba en los que el demandado funda su pretensión y por lo tanto, cuentan con un período de prueba; el procedimiento ordinario se presenta idóneo puesto que está desarrollado en tal forma que le permite al juzgador dentro determinado límite de tiempo; entrar a conocer las pruebas legalmente aportadas.

¹⁷ Montero y Chacón, *Ob. Cit.* Pág. 253.

Por ello cualquier asunto en el que las partes alegan un derecho; y este no está fundado en título ejecutable, deben promoverlo en la vía del proceso ordinario.

Los procesos de ejecución son aquellos en los cuales el tribunal o juzgado obliga a la realización de la conducta que se estableció previamente en un documento, que se tiene como justo título o como título ejecutivo propiamente dicho.

Por tal motivo se señala, que la función del órgano jurisdiccional, de obligar al sujeto a observar determinada conducta, puede ir en dos sentidos: la de dar algo o la de hacer algo.

El proceso de ejecución comprende para nuestra ley, (Código Procesal Civil y Mercantil), a) proceso de dación, cuando lo que pretende el proceso es dar, b) de transformación si la conducta que se pretende es un hacer distinto a dar.

Por su parte, Eduardo Couture indica: "En la ejecución no se persigue la declaración de un derecho dudoso, como en la fase cognoscitiva del proceso, sino por el contrario, se busca que el Estado haga efectivo aquel derecho que ya fue reconocido luego de un juicio, o en forma voluntaria por aquel que se obligó."¹⁸

En Guatemala, el Código Procesal Civil y Mercantil se ocupa de dichos procesos en su Libro Tercero.

La idea del juicio cautelar es garantizar un derecho, o tutelar un derecho, o proteger un derecho con el objeto de hacer prevalecer el derecho del litigante que en efecto le asiste un derecho.

¹⁸ Couture, Eduardo, *Teoría del proceso*. Pág. 85.



Garantizar un derecho por medio de un proceso cautelar, se refiere a realizar una diligencia procesal que asegure que ese derecho se va poder llevar a cabo; se va a cumplir. Que ese derecho se realizará, será positivo. Contrario a que exista únicamente como una mera declaración. Puesto que existen sentencias que otorgan derechos a quien demandó, pero el obligado a cumplirlas es decir, el condenado en la resolución no cuenta material y físicamente con los recursos para dar cumplimiento a la ordenanza emanada del fallo.

Piénsese por ejemplo en la condena al pago de un resarcimiento en concepto de daños civiles; pero que el sujeto obligado no tiene bienes patrimoniales o económicos con los cuales pagar.

Garantizar un derecho por medio de un proceso o diligencia cautelar se refiere al aseguramiento que un sujeto pretende lograr por medio de una diligencia procesal con la cual conseguirá que el sujeto deudor a quien demanda, no lo defraude ocultando fondos en cualquier forma.

Como es evidente el aseguramiento de derechos económicos por parte del trabajador en materia laboral, resulta determinante para demandar al patrono que ha incumplido con sus obligaciones.

No tendría mayor relevancia demandar a un empleador quebrado legalmente, o alguno que ha sido despojado de todos sus bienes, pues en dicho caso no tendría posibilidades el trabajador de realizar su derecho, de ejecutar a un patrono.

Esto lo señala de mejor forma Manuel de la Plaza, citado por el tratadista guatemalteco Doctor Mario Aguirre Godoy: "...ocurre que por ser el proceso un acto complejo que ni siempre puede iniciarse en momento propio ni nunca se desarrolla, por perfecto que el sistema sea, sino a través de un lapso más o menos largo de tiempo se impone frecuentemente la necesidad de asegurar, inicialmente una posición con notoria ventaja



para el litigante, o de evitar, previniendo sus consecuencias, los daños positivos que por no haberlas previsto pudieran causarse, mediante la adopción de una serie de variadas medidas... Por ello, al lado del proceso jurisdiccional de cognición y del de ejecución, se atribuye al proceso la misión de cumplir un fin más (el de prevención o aseguramiento de los derechos) y entonces se habla de un proceso preventivo o cautelar...¹⁹.

El proceso cautelar tiene mucha relevancia inclusive para los efectos que pretende la presente investigación, puesto que parte de las estrategias patronales para evadir el cumplimiento de las obligaciones económicas que ha contraído con el trabajador que lo demanda, consiste en encontrar cualquier forma legal de frustrar la posible ejecución de sentencia que buscase el demandante.

No obstante todo lo relacionado hasta aquí se puede reafirmar que en materia laboral la ejecución no es un proceso sino un procedimiento, el cual es subsecuente como ya se dijo, del procedimiento ordinario laboral. Precisamente por ello en el derecho del trabajo no se le llama proceso ejecutivo sino ejecución de sentencias.

Procede la ejecución en la vía de apremio cuando se pida en virtud de los siguientes títulos (Sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, laudo arbitral etc.) siempre que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero.

La petición de ejecución de sentencias o de laudos arbitrales puede hacerse en el mismo expediente o mediante presentación de certificación del fallo, a elección del ejecutante.

Los títulos expresados anteriormente pierden su fuerza ejecutiva a los cinco años si la obligación es simple; y a los diez años si hubiere prenda o hipoteca.

¹⁹ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 261



En ambos casos el término se contará desde el vencimiento del plazo, o desde que se cumpla la condición si la hubiere.

Sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercero día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes.

Promovida la vía de apremio el juez calificará el título en que se funde, y si lo considerase suficiente despachará mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento del obligado y el embargo de bienes en su caso.

No será necesario el requerimiento ni el embargo si la obligación estuviere garantizada con prenda o hipoteca. En estos casos se ordenará se notifique la ejecución, señalándose día y hora para el remate de conformidad con el Artículo 313 del cuerpo de leyes mencionado. Este último Artículo hace alusión únicamente a la forma en que se puede proceder al remate. En todo caso se podrán solicitar las medidas cautelares previstas en el Código.

El juez designará un notario, si lo pidiere el ejecutante, o uno de los empleados del Juzgado, para hacer el requerimiento y embargo o secuestro, en su caso. El ejecutor requerirá de pago al deudor, lo que hará constar por razón puesta a continuación del mandamiento. Si no se hiciere el pago en el acto procederá el ejecutor a practicar el embargo.

Despachado el mandamiento de ejecución si el deudor no fuere habido, se harán el requerimiento y embargo por cédula, aplicándose las normas relativas a notificaciones.

Si no se supiere el paradero del deudor ni tuviere domicilio conocido, se harán el requerimiento y embargo por el diario oficial y surtirán sus efectos desde el día siguiente



al de la publicación. En este caso, se observará además lo dispuesto en el Código Civil respecto de ausentes.

Si el demandado pagare la suma reclamada y las costas causadas, se hará constar en los autos, se entregará al ejecutante la suma satisfecha y se dará por terminado el procedimiento. Asimismo puede el deudor hacer levantar el embargo, consignando dentro del mismo proceso, la cantidad reclamada, más un diez por ciento para liquidación de costas, reservándose el derecho de oponerse a la ejecución. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que si la cantidad consignada no fuere suficiente para cubrir la deuda principal, intereses y costas, según liquidación, se practicará embargo por la que falte.

El acreedor tiene derecho a designar los bienes en que haya de practicarse el embargo pero el ejecutor no embargará sino aquellos que a su juicio, sean suficientes para cubrir la suma por la que se decreto el embargo más un diez por ciento para liquidación de costas.

Cuando se embargue un crédito que pertenezca al deudor el ejecutante queda autorizado para ejercer judicial o extrajudicialmente, los actos necesarios a efecto de impedir que se perjudique el crédito embargado, siempre que haya omisión o negligencia de parte del deudor.

El embargo apareja la prohibición de enajenar la cosa embargada. Si esta prohibición fuese infringida, el embargante tiene derecho a perseguirla de cualquier poseedor salvo que el tenedor de la misma opte por pagar al acreedor el importe de su crédito, gastos y costas de Ley.

Si el crédito embargado está garantizado con prenda, se intimará a quien detenta la cosa dada en prenda para que no lleve a cabo la devolución de la cosa sin orden del



juez. Si el crédito embargado está garantizado con hipoteca, el acto de embargo debe anotarse en el Registro de la Propiedad Inmueble.

Desde el día en que se le notifique el embargo, el deudor del ejecutado tendrá las obligaciones y responsabilidades que la ley impone a los depositarios, respecto de las cosas y de las sumas por él debidas, y no podrá pagar al ejecutado, bajo pena de tener por no extinguida su obligación, si lo hiciere.

El ejecutor nombrará depositario de los bienes embargados a la persona que designe el acreedor, detallando los bienes lo más exactamente posible, a reserva de practicar inventario formal si fuere procedente. Sólo a falta de otra persona de arraigo, podrá nombrarse al acreedor depositario de los bienes embargados.

Cuando los bienes hubieren sido objeto de embargo anterior, el primer depositario lo será respecto de todos los embargos posteriores, a no ser que se trate de ejecuciones bancarias. En este caso el ejecutor notificará al primer depositario el nuevo embargo para los efectos del depósito.

El depósito de dinero, alhajas y valores negociables se hará en un establecimiento bancario; y donde no hubiere bancos ni sucursales, en persona de honradez y responsabilidad reconocidas.

No podrán ser objeto de embargo los siguientes bienes:

- a) Los ejidos de los pueblos y las parcelas concedidas por la administración pública a los particulares, si la concesión lo prohíbe.**
- b) Las sumas debidas a los contratistas de obras públicas, con excepción de las reclamaciones de los trabajadores de la obra o de los que hayan suministrado**



materiales para ella; pero sí podrá embargarse La suma que deba pagarse al contratista después de concluida la obra.

- c) La totalidad de salarios o sueldos y de honorarios, salvo sobre los porcentajes autorizados por leyes especiales y, en su defecto por el Código de Trabajo.
- d) Las pensiones alimenticias presentes y futuras.
- e) Los muebles y los vestidos del deudor y de su familia, si no fueren superfluos u objetos de lujo, a juicio del juez; ni las provisiones para la subsistencia durante un mes.
- f) Los libros, útiles e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que el deudor esté dedicado.
- g) Los derechos cuyo ejercicio es meramente personal, como los de uso, habitación y usufructo, pero no los frutos de éste.
- h) Las pensiones, montepíos o jubilaciones menores de cien quetzales al mes que el Estado acuerde y las pensiones o indemnizaciones en favor de inválidos.
- i) Los derechos que se originen de los seguros de vida, o de daños y accidentes en las personas.
- j) Los sepulcros o mausoleos; y
- k) Los bienes exceptuados por leyes especiales.

Para los casos en que sea aplicable, pueden ser embargados los bienes a que se refieren los incisos anteriores, cuando la ejecución provenga de la adquisición de ellos.

El embargo de sueldos o pensiones, se harán oficiando al funcionario o persona que deba cubrirlos, para que retenga la parte correspondiente. Si el ejecutado pasare a otro cargo durante el embargo, se entenderá que este continúa sobre el nuevo sueldo.

Todo embargo de bienes inmuebles o derechos reales se anotará en el respectivo Registro de la Propiedad Inmueble, para lo cual libraré el juez de oficio, el despacho correspondiente.



Podrá el acreedor pedir ampliación del embargo cuando los bienes embargados fueran insuficientes para cubrir el crédito reclamado y prestaciones accesorias o cuando sobre dichos bienes se deduzca terceraía.

A instancia del deudor o aun de oficio, cuando el valor de los bienes embargados fuere superior al importe de los créditos y de las costas, el juez, oyendo por dos días a las partes podrá disponer la reducción del embargo, sin que esto obstaculice el curso de la ejecución.

Cuando el embargo resultare gravoso para el ejecutado podrá éste, antes de que se ordene la venta en pública subasta, pedir la sustitución del embargo en bienes distintos que fueren suficientes para cubrir el monto de capital, intereses y costas.

Esta petición se tramitará en forma de incidente y en cuerda separada, sin que se interrumpa el curso de la ejecución. Practicado el embargo se procederá la transacción de los bienes embargados.

Esta diligencia se efectuará por expertos de nombramiento del juez, quien designará uno solo, si fuere posible, o varios si hubiere que valuar bienes de distinta clase o en diferentes lugares.

La tasación se omitirá siempre que las partes hubieren convenido en el precio que deba servir de base para el remate.

Cuando se tratare de bienes inmuebles, podrá servir de base a elección del actor, el monto de la deuda o el valor fijado en la matrícula fiscal para el pago del impuesto territorial.

a) Análisis del procedimiento



Básicamente el proceso ejecutivo en el Código Procesal Civil y Mercantil empieza por una demanda, misma que debe cumplir con los requisitos de ley como en cualquiera de los procesos regulados en este cuerpo de leyes.

Como a la demanda se adjunta el título en que se finca el derecho a ejecutar una vez aceptada aquella, el juez procede a calificar éste último. Si lo considera suficiente despacha el mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento y embargo en su caso, concediendo audiencia por cinco días al ejecutado.

Durante los mencionados cinco días de audiencia, el ejecutado puede asumir cualquiera de las actitudes de un demandado; oponiéndose o allanándose. En el primero de los casos el juez debe mandar a recibir las pruebas por un término de 10 días.

Después de recibir las pruebas el juez debe resolver dictando sentencia. Si se hubieren embargado bienes debe proceder la tasación y con o sin esta deberá librarse orden de remate.

Una vez practicado el remate procede la liquidación de la deuda con los intereses y costas librando orden a cargo del subastador. Es preciso hacer mención y a la vez énfasis de que, en materia procesal civil y mercantil, procede el recurso de apelación.

Promovido el juicio ejecutivo, el juez calificará el título en que se funde y si lo considerase suficiente y la cantidad que se reclama fuese líquida y exigible, despachará el mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento del obligado y el embargo de bienes, si éste fuere procedente; y dará audiencia por cinco días al ejecutado, para que se oponga o haga valer sus excepciones. Es criterio personal que el patrono tiene suficiente tiempo para recurrir a cualquier estrategia extrajudicial para evadir oportunamente, la ejecución judicial.



Si el ejecutado no compareciere a deducir oposición o a interponer excepciones, vencido el término el juez dictará sentencia de remate, declarando si ha lugar o no a la ejecución. De manera que tal como se afirmó anteriormente, el patrono cuenta con suficiente tiempo para determinar las medidas judiciales o no, que puede tomar para poner a salvo cualquier bien que pueda servirle al trabajador a los efectos de ejecutar la sentencia. Es preciso tomar en cuenta que son muchos los mecanismos con que cuenta el patrono para enterarse de las pretensiones del trabajador, y por si fuera poco es la parte patronal en la mayoría de casos la que cuenta con la mejor asesoría, al respecto de las posibles medidas que puede tomar con el debido tiempo, sobre todo con los términos y plazos que se presentan en la práctica. No hay que olvidar que un emplazamiento en materia laboral puede llegar a durar meses.

La ley permite al ejecutado oponerse obligándole no obstante, a razonar su oposición y aún si fuere necesario, ofrecer la prueba pertinente. Sin estos requisitos el juez no le da trámite a la oposición. Lo relevante de comentar esta regulación procesal, es lo complejo que es otorgar un período de prueba aunque sea en una etapa; pero dentro de un juicio ejecutivo, el cual no siendo juicio ejecutivo en la vía de apremio, es un proceso de conocimiento, por ello a esta fase del juicio ejecutivo, doctrinariamente también se le llama: fase cognoscitiva. Sin embargo, aún y cuando la oposición del ejecutado fuese posiblemente declarada frívola o improcedente, la ley le permite oponerse y además entamar el proceso hacia un procedimiento de prueba.

Si el demandado tuviere excepciones que oponer deberá deducirlas todas en el escrito de oposición. Por lo tanto aún y teniendo la posibilidad de oponerse, el patrono también tiene la oportunidad de interponer excepciones, lo cual torna todavía más engorroso el trámite de la ejecución. Es procedente pensar entonces que si el patrono ha tenido todo el procedimiento ordinario laboral para urdir estrategias que frustren la ejecución de una posible sentencia que le sea desfavorable; también tiene posibilidad de hacerlo



en el trámite de un proceso ejecutivo que por ser lento y engorroso, le da la oportunidad.

El juez oye por dos días al ejecutante y con su contestación o sin ella, mandará a recibir las pruebas por el término de diez días comunes a ambas partes, si lo pidiere alguna de ellas o el juez lo estimare necesario. Tal como se dijo, el procedimiento que contiene período de prueba, se torna lento y además engorroso. Con los términos mencionados pareciera perfilar un procedimiento incidental, pero desafortunadamente para la parte demandante en materia laboral, en criterio personal, esto significa un tiempo en verdad largo. Porque los diez días en materia de derecho procesal del trabajo, (verificable en cualquier procedimiento laboral), dos días para oír al ejecutante; y diez días para recibir pruebas, (aún en forma común para ambas partes), significa por lo menos seis meses.

Afortunadamente el Código de Trabajo ordena que en ningún caso se otorgue término extraordinario de prueba. Se dice que afortunadamente puesto que como se señaló, el hecho de permitir un procedimiento de prueba significa de por sí, un atraso en tiempo para la aplicación de justicia. Resulta igualmente preciso señalar que siendo un proceso ejecutivo, se trate de evitar cualquier tiempo extraordinario que se pueda. El legislador, no obstante haber desarrollado ampliamente las facultades de las partes dentro de este proceso limitó sin embargo, el otorgamiento de cualquier ampliación de plazo o término en su sustanciación.

Vencido el término de prueba el juez se pronunciará sobre la oposición y, en su caso sobre todas las excepciones deducidas. Pero si entre éstas se hallare la de incompetencia, se pronunciará sobre las restantes solo en el caso de haber rechazado la de incompetencia. Claro está que el juez no puede entrar a conocer el proceso si prospera la excepción de incompetencia.

Sin embargo en criterio personal se estima esta excepción, al igual que la interposición de cualquier conflicto de jurisdicción; una forma aunque frívola y evidentemente



improcedente, a la cual recurre el patrono con el único y exclusivo interés de retardar el proceso y las resultas de este.

Como es lógico y con base en el Artículo 426 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y el 203 de la Constitución Política de la República corresponde a los juzgados y tribunales la función de ejecutar lo juzgado. No obstante, la ley no prohíbe la interposición de la excepción de incompetencia, por la cual un juzgador debe revisar si le está permitido en ley conocer el asunto que se somete a su conocimiento y juzgamiento.

Si la excepción de incompetencia fuese acogida, el juez se abstendrá de pronunciarse sobre lo demás. En este caso, se aguardará a que quede ejecutoriada la resolución, para decidirse las restantes excepciones y la oposición por quien sea competente.

Como ya se mencionó la resolución que concede la incompetencia, torna imposible entrar a conocer el resto de excepciones planteadas, si las hubiere; y por tanto, todas estas serán resueltas por quien si tenga la debida competencia. Ahora bien, el problema que ocupa a la presente investigación, se trata evidentemente de una ejecución y no de un proceso de conocimiento.

Por lo tanto si ya existe un procedimiento ordinario laboral que fundamente la ejecución de sentencia es en criterio personal, poco interesante que se permita la interposición o planteamiento de excepción de incompetencia. No obstante si también existe la posibilidad de que se declare la incompetencia y aún así, proceda la ejecución y sea declarado el embargo de bienes, en cuyo caso no se afecta la pretensión que dio origen al proceso.

La sentencia de segunda instancia, en los casos en que la excepción de incompetencia fuese desechada en el fallo de Primera Instancia, se pronunciará sobre todas las



excepciones y la oposición, siempre que no revoque lo decidido en materia de incompetencia.

Además de resolver las excepciones alegadas, el juez puede declarar si o no ha lugar hacer trance y remate de los bienes embargados y pago al acreedor; si procede la entrega de la cosa, la prestación del hecho, su suspensión o destrucción y, en su caso el pago de daños y perjuicios; situación esta última, que se presta más bien en caso de procesos civiles, mientras que en el ámbito laboral, permite más bien otra forma de conciliación; que no obstante ya ha precluido desde el inicio del procedimiento ordinario laboral.

Por ello si procede un trance, el trabajador como demandante de ejecución no sólo está renunciando a derechos mínimos inalienable y no renunciables, sino también a un derecho ya declarado en la resolución que puso fin al proceso anterior a la ejecución.

Cuando la resolución declare procedente la excepción de incompetencia condenará en costas al actor, pero declarará vigente el embargo y dispondrá que los autos pasen al juez competente para la decisión del juicio, siendo válido todo lo actuado anteriormente. Como es lógico el acoger la excepción de incompetencia no significa por otro lado que todo lo actuado deba ser considerado nulo de derecho, puesto que el objeto central de la excepción de incompetencia ataca las facultades del juzgador para conocer del asunto y no el asunto en sí.

En el juicio ejecutivo únicamente el auto en que se deniegue el trámite a la ejecución, la sentencia y el auto que apruebe la liquidación, son apelables.

El primero de los mencionados puesto que como es evidente, puede poner fin al proceso y afecta en forma directa a quien acciona; por ello invariablemente la ley debe conceder la posibilidad de que el actor pueda apelar tal fallo.



En el caso de la sentencia puesto que la misma afecta a cualquier de las partes, pero especialmente a la parte ejecutada, toda vez permitir o conceder la ejecución y facultar las demás declaraciones de derecho; en cuyo caso también procede al auto de liquidación, el cual afectará indefectiblemente los bienes del ejecutado.

Por estas razones solo los mencionados son apelables y el resto de resoluciones que se dictan con motivo y ocasión de un proceso ejecutivo de naturaleza laboral o civil, no.

El tribunal superior señalará día para la vista dentro de un término que no exceda de cinco días, pasado el cual resolverá dentro de tres días, so pena de responsabilidad personal.

La sentencia dictada en juicio ejecutivo, no pasa en autoridad de cosa juzgada, y lo decidido puede modificarse en juicio ordinario posterior, el cual es un juicio de revisión o rectificación, que se promueve ante el mismo juez que conoció en primera instancia el juicio ejecutivo, que puede ser promovido por ambas partes (ejecutante y ejecutada) con la intención de modificar la resolución contenida en la sentencia dictada dentro del juicio ejecutivo.

En realidad entre los objetivos de un juicio ordinario que revise la sentencia del juicio ejecutivo, se encuentran: el ser un juicio de anulación de lo resuelto en el juicio ejecutivo; una repetición del pago indebidamente efectuado por resolución emanada en el juicio previo; una revisión del mérito; y llevar a cabo un juicio posterior por la reparación de daños.

Es importante recordar que si la sentencia del juicio ejecutivo puede ser parcialmente favorable al trabajador, y luego éste necesite hacer una revisión para que el pago con el cual se declara en parte inconforme se repita.



Es preciso señalar así mismo que el juicio ejecutivo puede no contemplar los daños y perjuicios, ciertamente el Código de Trabajo guatemalteco no regula nada al respecto. En justa consecuencia el trabajador puede iniciar un juicio ordinario posterior para obtenerlos, lo que si bien es cierto no está regulado específicamente de esa forma, tampoco está prohibido; por ello es procedente el reclamo en esa forma.

Este juicio sólo puede promoverse cuando se haya cumplido la sentencia dictada en el juicio ejecutivo.

Para conocer en el juicio ordinario posterior cualquiera sea la naturaleza de la demanda que se interponga, es competente el mismo Tribunal que conoció en la Primera Instancia del juicio ejecutivo.

El derecho a obtener la revisión de lo resuelto en juicio ejecutivo caduca a los tres meses de ejecutoriada la sentencia dictada en éste, o de concluidos los procedimientos de ejecución en su caso.

Claro está que si existe el derecho de plantear la revisión del fallo del juicio ejecutivo por medio de un juicio ordinario, también existe una limitante a tal derecho, la cual consiste hacerlo únicamente dentro de los tres meses posteriores a que queda firme el fallo o que se han concluido los procedimientos de ejecución. Sin este término perentorio, los fallos quedarían a la deriva y en espera de que cualquier tiempo después aún pudieran ser impugnables.

El Artículo 294 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece: Procede la ejecución en Vía de Apremio cuando se pida en virtud de los siguientes títulos, siempre que traigan aparejada la obligación de pagar cantidad de dinero, líquida y exigible:

- a) Sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.



- b) Laudo arbitral no pendiente de recurso de casación.
- c) Créditos hipotecarios.
- d) Bonos o cédulas hipotecarias y sus cupones.
- e) Créditos prendarios.
- f) Transacción celebrada en escritura pública; y
- g) Convenio celebrado en el juicio.

El Artículo antes citado, establece la forma en que puede proceder la acción o pretensión de un Juicio Ejecutivo, lo cual es indispensable para conocer la posible procedencia o no de un título.

El Artículo 295 del código mencionado establece: La petición de ejecución de sentencias o de laudos arbitrales puede hacerse en el mismo expediente o mediante presentación de certificación del fallo, a elección del ejecutante.

En estos casos solo se admitirán las excepciones nacidas con posterioridad a la sentencia o al laudo cuya ejecución se pida, las cuales se interpondrán dentro de tercero día de notificada la ejecución.

Como comentario personal a este último artículo citado se puede establecer que los Laudos Arbitrales, también pueden ser promovidos en el mismo expediente o en su caso, mediante la certificación del fallo a elección de quien ejecuta.

El Artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil señala: "Los títulos expresados anteriormente pierden su fuerza ejecutiva a los cinco años, si La obligación es simple; y a los diez años si hubiere prenda o hipoteca. En ambos casos el término se contará desde el vencimiento del plazo, o desde que se cumpla la condición si la hubiere.



Sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercero día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes.”

El artículo transcrito tiene la relevancia de establecer la forma en que prescribe el derecho de ejecutar determinado título, basándose para tal efecto en lo ya establecido en materia civil y extendiéndose a materia laboral.

El Artículo 297, del mismo cuerpo legal ordena: “Promovida la vía de apremio, el juez calificará el título en que se funde, y si lo considerase suficiente, despachará mandamiento de ejecución, ordenando el requerimiento del obligado y el embargo de bienes, en su caso.”

No será necesario el requerimiento ni el embargo si la obligación estuviere garantizada con prenda o hipoteca. En estos casos, se ordenará se notifique la ejecución, señalándose día y hora para el remate de conformidad con el Artículo 313.

El Artículo 297 se establece la forma en que procede el Juez a partir de promovida la Vía de Apremio por algún ejecutante.

2.2. Procedimiento de ejecución en materia laboral

La ejecución en materia de procedimiento ordinario laboral, es un acto subsecuente del regulado en materia procesal civil y mercantil.

El procedimiento en materia laboral, sigue la misma tramitación que el de la vía civil y mercantil. Sin embargo es preciso establecer diferencias que ya en la práctica se da en el derecho del trabajo.



Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el Artículo 101 del Código de Trabajo, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Según el Artículo 426 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, notificada la ejecutoria de la sentencia del procedimiento ordinario laboral, el juzgado debe esperar tres días para emitir la liquidación correspondiente. Este término sirve para que con un máximo de veinticuatro horas de notificada la ejecutoria la parte que así lo considere pueda interponer el único medio de impugnación que se permitirá en esta etapa del proceso; el cual es el recurso de rectificación, mismo que procede para revisar cualquier error en el cálculo de la liquidación.

Estos tres días sirven asimismo para que el ejecutado pueda proceder a realizar el pago correspondiente y por ende pueda dar por terminada la reclamación del trabajador o demandante.

En caso de que el obligado no hiciere efectivo el pago entonces el juez ordena que se le requiera de pago. Para este efecto, aunque no lo señala la ley, tal requerimiento puede hacerlo uno de los trabajadores del juzgado o el abogado que auxilia al trabajador en su calidad de notario, en su caso.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada con designación del depositario que no está obligado de prestar fianza.



Si es necesario hacer el requerimiento de pago el artículo en análisis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala también faculta al juzgador para que ordene el embargo de los bienes o cosas que puedan garantizar el pago de la deuda.

Lo curioso de esto es que siendo la ejecución de la sentencia un procedimiento consecuente del procedimiento ordinario laboral, el embargo no se haya ordenado desde un principio para garantizar las resultas de todo el proceso. ¿Por qué hasta este momento procesal ha de suscitarse o tener acontecimiento el embargo de bienes para garantizar la ejecución.?

Más lamentable que esto resulta el hecho de que hasta después de realizados todos los actos de embargo se procedan al secuestro de las cosas o bienes susceptibles de embargo.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se remataran los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

Una vez ordenado el embargo y de practicado este, el obligado tiene nuevamente la posibilidad de proceder a hacer el pago de lo ejecutado y consecuentemente dar por terminado el proceso, pero en caso contrario, el juez debe ordenar el remate de los bienes embargados.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse ni sea necesaria posterior aprobación.



Para los efectos del remate de los bienes embargados, el juez debe darle verificación a tal situación en un plazo que no exceda de diez días.

Las publicaciones para el remate de bienes embargados, resultan necesarias sólo si una de las partes así lo solicita.

Inmediatamente de realizado el remate, se declara fincado al mejor postor o al ejecutante.

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.

Como se mencionó el secuestro de bienes procede sí y sólo sí, el obligado no cumple aún con la obligación en el pago de la deuda o entrega los bienes rematados. Sin embargo dicho secuestro no ha sido anticipado a la realización de todo el procedimiento ordinario laboral, sino hasta este momento procesal.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Aunque ya se comentara en el primero de los capítulos que contiene esta investigación y se haga un énfasis más adecuado en otra parte del mismo trabajo; es preciso no obstante, hacer el comentario de que la ley no menciona nada al respecto de que llegado el momento del remate de bienes, no hay tasación de los mismos para los



efectos de establecer si alcanzan a cubrir lo adeudado o si por otro lado es necesario algún tipo de medida adicional.

El Código de Trabajo ordena sin embargo que si no alcanzaren los bienes embargados para cubrir la deuda, se puede llegar a ampliar el embargo de bienes, pero únicamente a instancia de parte. Este es precisamente el elemento de la ley que sirve de argumento al presente trabajo de investigación en la aseveración de que, este hecho no se presenta igual en materia procesal civil y mercantil, por ende existe una distinción entre un juicio y otro que no corresponde con el derecho igualdad ante la ley entre los usuarios de la justicia y además, tal disposición (la contenida en el segundo párrafo del Artículo 427 del Código de trabajo), contradice el espíritu de las leyes labores y del derecho del trabajo guatemalteco en general.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo.

Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta.

Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

La fundamental diferencia entre el proceso de ejecutivo regulado en materia civil y mercantil, con la ejecución de sentencias en materia de derecho laboral, consiste precisamente en eso; que el primero es un proceso y el segundo es un procedimiento. De ahí las subsecuentes consideraciones y distinciones entre uno y otro.



El proceso de ejecución en materia procesal civil y mercantil precisa ser accionado a instancia de parte, mientras que el procedimiento de ejecución de sentencias al ser una consecuencia del procedimiento ordinario laboral es accionado de oficio por el mismo órgano que profirió el fallo, al tercer día de notificada esta sentencia firme.

Sin embargo, y con base en la supletoriedad de la ley que hasta la fecha privilegia la aplicación de las normas procesales civiles y mercantiles dentro del procedimiento ordinario laboral, es necesario revisar como se lleva a cabo un proceso ejecutivo.

Es función de la jurisdicción promover la ejecución de lo juzgado y por ello surge el proceso de ejecución.

Las pretensiones en materia civil que consiguen una condena del demandado, no se satisfacen únicamente con ello, puesto que no es la mera declaratoria del derecho lo que se espera. De igual manera en materia laboral, al trabajador no le basta con que al demandar a quien fue su patrono éste sea condenado, sino que su objetivo más específico consiste en poder ejecutar ese fallo judicial de condena.

Nada más absurdo suponer que los trabajadores se complacieran con la mera declaratoria de que su patrono les debe sus prestaciones, sin esperar efectivamente recibirlas.

Por ejemplo el trabajador que ha conseguido una sentencia condenatoria en contra de su ex empleador que le adeuda una cantidad de dinero en concepto de prestaciones laborales, pero que sin embargo no podrá cobrar, puesto que el sujeto condenado no cuenta con activo circulante, bienes económicos o patrimoniales con los cuales el trabajador pueda cobrarse por medio de un juicio ejecutivo.



Teóricamente puede creerse que esta situación no puede darse en la realidad práctica puesto que todo patrono cuenta cuando menos con la empresa y los medios de producción para los cuales le resultó necesaria en su oportunidad la fuerza de trabajo del empleado. Sin embargo es todo lo contrario.

En la práctica muchos sujetos contratan sin tener en absoluto, ningún bien con el cual garantizar las obligaciones económicas que contraen con los trabajadores, por lo cual llegado el momento en que son demandados en juicio ordinario laboral, demuestran que son insolventes. Ante esta situación, muchos trabajadores se han quedado frustrados al no poder cobrar el dinero al cual justamente un fallo judicial ha declarado que tienen derecho.

El caso de muchas maquilas o empresas procesadoras de materias primas, pequeños talleres que se constituyen hoy y desaparecen mañana; entidades mercantiles en general que se declaran en la quiebra, o que son demandados por una serie de acreedores que al final ganan los pocos bienes económicos con los cuales se habrían podido cobrar los trabajadores.

No obstante que el patrono no cuente con los suficientes medios para pagar la deuda que le supone una demanda laboral; y que dicha situación sea común en la práctica y medio nacional, en la misma medida ocurre que muchos patronos recurren a cualquier estrategia legal (aunque no ética), para evadir el cumplimiento a que lo condena un fallo judicial.

Por ejemplo el empleador que enajena todos sus bienes al verse demandado por uno o varios trabajadores y que para evitar incurrir en el delito de alzamiento de bienes consigue hacerlo por medio de negocios jurídicos pre-fechaos.

El objeto de la presente investigación, no estriba en determinar todas aquellas estrategias que el patrono pudiera ocupar para evadir el pago de prestaciones



laborales; consiste más bien en enfatizar la necesidad que hay de allanar el camino del trabajador hacia la ejecución de una sentencia; estableciendo la menor cantidad de trabas o trámites procesales, pudiendo en consecuencia lograr asegurar los bienes propiedad del patrono, y ejecutar de forma exitosa el cobro de las prestaciones que le adeuda este último y que se han declarado en sentencia firme.

Al respecto Chacón Corado señala: “Cuando se trata de pretensiones de condena, la mera declaración no basta para satisfacer a la parte. Si la sentencia declara que el demandado adeuda una cantidad al demandante y lo condena a pagarla, la sentencia por sí sola no satisface al demandante. La satisfacción se alcanzará cuando se realice la prestación declarada en la sentencia; es necesaria, pues, una actuación posterior que acomode la realidad fáctica al deber ser proclamado en la sentencia.”²⁰

a) Necesidad de recurrir por supletoriedad a otras leyes

Por todo lo expuesto hasta aquí se puede concluir que el procedimiento de ejecución de sentencia en materia laboral no se encuentra regulado en forma amplia y adecuada en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por cuanto no se desarrollan especialmente los casos del embargo desde el inicio del procedimiento ordinario laboral en forma preventiva y no se regulan los casos de posible interposición de tercerías excluyentes de dominio por parte del patrono, con el objetivo de evadir su responsabilidad y obligación para con el trabajador.

Regula el Artículo 428 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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.” Por ello es evidente que el cuerpo de leyes mencionado establece la necesidad de recurrir por supletoriedad al Código Procesal Civil y Mercantil, en cuando

²⁰ Chacón Corado, Mauro Roderico y Juan Montero Aroca, **Ob. Cit.** Pág. 135.



a los artículos relativos a la ejecución, mismos que ya se transcribieron en paráfrasis en el presente trabajo.

Lo que se procede a exponer a continuación es, la falta de regulación y la necesidad de recurrir a otras leyes en el caso del procedimiento y no de la ejecución laboral en general, pues esto último ya se hizo en el capítulo anterior de la presente investigación.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula la ejecución de sentencias en tan solo cuatro Artículos, de los cuales tan solo en uno se desarrolla el procedimiento.

Esta forma de contener la regulación legal de tan importante instituto procesal como es la ejecución de sentencias, provoca que el juzgador deba recurrir constantemente a supletoridades con referencia al Código Procesal Civil y Mercantil, el cual no se ajusta de la manera más favorable a la materia laboral, los juzgadores en la práctica se enfrentan con situaciones que toman diferente el trámite en tal vía.

La escasa regulación en materia laboral, perjudica grandemente los intereses de los trabajadores que pretenden ejecutar una sentencia originada en el juicio ordinario laboral; siendo un ejemplo el embargo la cual es de diferente tramitación en una materia y en la otra.

A la ejecución de sentencias laborales le es aplicable lo establecido en el Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil, que estatuye lo siguiente: "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."



Se integra al Artículo anterior con lo establecido en el 214 de Código Procesal Civil y Mercantil, que versa sobre, sus medidas precautorias y ejecución, que literalmente dice: “El demandante podrá pedir toda clase de medidas precautorias, las que se ordenarán sin más trámite y sin necesidad de prestar garantía. Si el obligado no cumpliere se procederá inmediatamente al embargo y remate de bienes bastantes para cubrir su importe, o al pago si se tratare de cantidades en efectivo”. Queda establecido a través de la lectura de los párrafos anteriores, el hecho de que el embargo puede ser una medida preventiva o ejecutivo.

El autor Eduardo Pallares, define el embargo como: “Es un acto procesal por virtud del cual se aseguran determinados bienes, según la naturaleza de los mismos, para que estén a las resultas del juicio...”.²¹ Por su parte el tratadista Manuel Ossorio, indica: “El embargo, en su acepción procesal, se llama preventivo cuando tiene por finalidad asegurar los bienes durante la tramitación del juicio....”²²

Por su parte el Licenciado Eddy Giovanni Orellana Donis, lo define de la siguiente manera: “El embargo procede sobre los bienes de una persona cuando lo que se está litigando es una cantidad líquida y exigible, hablemos de dinero... surge la figura del embargo con lo cual se va a garantizar el cumplimiento de la obligación adquirida.”²³

En la sede del derecho procesal civil y mercantil, no se exige por ejemplo que el ejecutante acredite la necesidad de la medida precautoria mencionada, y por tanto la misma procede de plano; mientras en materia laboral, los jueces son del criterio que se acredite tal medida, perjudicando en tiempo y trámite al ejecutante.

El efecto mencionado (que se retoma más adelante), sirve de base para afirmar que existe diferencia en la tramitación de la ejecución laboral y la ejecución civil y mercantil.

²¹ Pallarés, Eduardo. **Diccionario de Derecho Procesal Civil.** pág. 333

²² Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 279.

²³ Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Ob. Cit.** Pág. 131.



Finalmente se indica que los procesos de ejecución de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil, se denomina proceso ejecutivo en la vía de apremio y proceso de ejecución común, sin embargo, es importante indicar que en materia de trabajo y previsión social el Código de Trabajo guatemalteco, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, regula la ejecución laboral como un procedimiento en sede judicial cuya finalidad esencial, es exigir el cumplimiento a través del juez que emitió la sentencia definitiva, cuando exista incumplimiento del obligado. Además es necesario indicar que muchas sentencias, se ejecutan normalmente ya que una característica esencial de ellas es que fija un plazo para dicha ejecución y por otra parte, algunas sentencias no se logran ejecutar por múltiples razones, ocasionando en el actor una pérdida en su patrimonio y haber incurrido en gastos durante la tramitación del proceso. Por otra parte, es necesario introducir reformas al Código de Trabajo guatemalteco tomando en consideración que no existe un Código Procesal de Trabajo que sea útil y práctico en toda el área procesal de trabajo, algo que desde hace mucho tiempo la sociedad guatemalteca, los trabajadores, y abogados litigantes necesitan su implementación.



CAPÍTULO III

3. Las tercerías excluyentes de dominio

Previamente a presentar un análisis de la tercería antes indicada, es necesario establecer que el proceso por ser dinámico tiende a la satisfacción de determinadas pretensiones en la cual las partes actor y demandado, realizan todos los actos procesales para darle ese carácter de dinamismo que lo informa, y el juez que es quien decide y ejecuta, forman en conjunto una trilogía en la relación jurídica.

Comúnmente pueden ser dos sujetos (actor y demandado) quienes inician el proceso pero también pueden intervenir en el mismo, ya sea en forma voluntaria o porque lo pidan las partes o el juez decida su intervención otro u otros sujetos, pudiendo también ingresar también al proceso otro sujeto, con una nueva pretensión dirigida contra el actor y contra el demandado, este nuevo sujeto que entra a formar parte en el proceso es denominado tercero o tercerista.

3.1. Objeto de las tercerías excluyentes de dominio

El objeto de las tercerías excluyentes de dominio es establecer el derecho de un tercer sujeto dentro de un proceso en el que participan dos partes distintas de aquél. En otras palabras, en un juicio en el que una persona demandado a otra, surge una tercera que tiene interés en el mismo asunto, por lo cual la vía para que sea declarado como tercero dentro de dicho proceso serán aquellas que se denominan tercerías.

Ahora bien las tercerías suponen varias clases. En el caso de la ley guatemalteca, y para la presente investigación, es preciso identificar inicialmente dos, las excluyentes de



dominio y las de preferencia. (Ambas se vuelven a explicar más adelante, con mayor detenimiento y profundidad para su comprensión adecuada).

En el caso de las tercerías excluyentes de dominio se trata del derecho de un tercero sobre una cosa que no necesariamente deba ser dinero. Y en el caso de las tercerías de preferencia, se trata de un pago. Por ello, el objeto de las tercerías excluyentes de dominio es la declaración del derecho sobre una cosa, que un tercero alega tener, dentro de un proceso judicial en el que no inició siendo parte, pero que la resolución del mismo podría afectar su derecho.

El objeto de la tercería de preferencia por tanto sería, la declaración del derecho sobre un pago, que un tercero alega tener, dentro de un proceso judicial en el que no inició siendo parte, pero que la resolución del mismo podría afectar los recursos económicos con que se podría cobrar.

3.2. Definición de tercerías

Tercero en sentido *laxo*, se refiere a la persona que es ajena a una relación determinada. Por esa razón, en materia procesal, el tercero es quien no es parte en el proceso.

El tratadista Guillermo Cabanellas, indica que se entiende por tercerías en sentido *laxo*: "Derecho que deduce un tercero entre dos o más litigantes, o por el suyo propio, o coadyuvando en pro de alguno de ellos, o el juicio en el que se ejercita tal derecho."²⁴

Asimismo Guillermo Cabanellas, indica que tercero: "es quien no es parte. Si la noción de parte es positiva, el concepto de tercero sólo puede enunciarse negativamente; lo es quien no es parte, quien no está en el proceso".²⁵

²⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Derecho jurídico elemental**. Pág. 335.



Por su parte el Diccionario de la Lengua Española, hace referencia a que: "Persona que no es ninguna de dos o más de quienes se trata o que intervienen en un negocio de cualquier género."²⁶

El tercero constituye en el presente trabajo únicamente el antecedente histórico como se sustentará a continuación, de lo que implica una tercería, por ello la importancia de haberse explicado en la forma en que queda apuntada en los párrafos precedentes.

Por supuesto que de esa cuenta se encuentra una colectividad bastante grande en posición de "terceros" con respecto a un proceso, pero el análisis de cada uno de ellos la relevancia de algunos la poca importancia de otros, permite la comprensión de la evolución histórica de este término hasta llegar a lo que procesalmente se conoce con el nombre tercerías.

Particularmente un tercero puede ser, con respecto a un proceso laboral dado cualquiera de los miembros del conglomerado de la sociedad guatemalteca que no es parte en el proceso. En sentido general efectivamente este tercero, nombrado así por no tener relación directa con la pretensión principal en el proceso, puede contener al resto de ciudadanos del país, para los cuales por supuesto no importan las resultados de tal proceso, excepto en un sentido muy común, de aplicación de justicia y el mantenimiento del bien común.

Ahora bien también existen terceros, que guardan alguna relación con el proceso, sin parte en este. Son éstos todos aquellos sujetos que guardan una relación con la parte demandada, y que esto puede llegar a significar que el fallo que se proferirá en sede jurisdiccional pueda llegar a afectarles de determinada forma.

²⁵ *Ibid.* Pág. 199

²⁶ *Diccionario de la Lengua Española.* Pág. 1863.



Se explica lo anterior con un ejemplo sencillo. Piénsese en un proceso en el cual demanda a B, y espera garantizar el pago de lo adeudado por B y lo reclamado efectivamente en el juicio, con determinados bienes. Ahora bien, C, quien guarda una relación aparte con B, resulta ser el legal propietario del bien con el cual se suponía garantizada la deuda de B. En ese caso, C es un tercero dentro del proceso, porque no sólo puede afectarle en alguna forma el fallo que se proferirá, sino además puede llegar a convertirse en el principal obstáculo para que se lleve a cabo la ejecución de la sentencia firme en la cual se condena a B.

Siguiendo con el ejemplo, aunque C no se opone al proceso de ejecución ni al principal si se ve compelido a hacer valer su derecho en oposición a la ejecutoria.

Por supuesto en materia laboral, esto puede llegar a constituir un arma para el patrono quien puede argüir una estrategia para evadir el pago de su obligación subsecuente de la sentencia firme, creando la ficción de insolvencia al alegar que un tercero es el propietario de sus bienes.

Para no particularizar más, y a sabiendas de que existe el delito de alzamiento de bienes, mismo que resulta poco difícil de evadir para los patronos en la práctica; basta con lo ya señalado, y se deja el desarrollo de las estrategias patronales para después una vez establecida la transformación procesal de un tercero en tercerías excluyentes.

A los terceros que aleguen un derecho de dominio o de preferencia, una vez resuelta su admisión en el proceso, se les concederá un término de prueba por diez días, común a todos los que litigan.

No se concederá este término si el tercero comparece luego de verificada la vista del proceso o si estuviere pendiente de sentencia, salvo las facultades del juez para mejor fallar.

Pertencen al supuesto de intervención principal en que un tercero titular de una



relación jurídica incompatible con la que se ventila en un proceso, pueda resultar afectado por la cosa juzgada.

Para evitarle este perjuicio se establece la vía en que, generalmente con independencia del otro proceso, puede precaverse contra tal eventualidad.

Hay dos clases de tercerías excluyentes: de dominio o de mejor derecho, que es considerada como una incidencia del juicio principal y deben resolverse conforme al procedimiento señalado para los mismos en Ley del Organismo Judicial.

Se dice que las tercerías de dominio se fundan en título que lo acredite, mientras que las de preferencia se fundan en el mejor derecho para ser pagado.

El Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil señala que “Todo aquel que intervenga en un proceso de conformidad con el Artículo 56 (que se refiere a la intervención voluntaria) de este Código, debe hacerlo por escrito o verbalmente, según la naturaleza del proceso, ante el mismo juez que conoce del asunto principal y en los términos prevenidos para entablar una demanda”.

El Código Procesal Civil y Mercantil reconoce las tercerías excluyentes de dominio y las de preferencia (Artículo 550) y es indudable que debe justificarse al plantear la tercería el interés propio y cierto que se tiene, según la norma general del Artículo 548 que dice: “No se admitirá la intervención de terceros que no tengan un interés propio y cierto en su existencia, aunque se halle su ejercicio pendiente de plazos y condición. El Juez resolverá de plano la admisión o rechazo del tercero, si tuviere elementos suficientes para hacerlo con la prueba que se acompañe”.

Nuestro Código a diferencia de otros códigos, que limitan la tercería excluyente, para los casos de ejecución, permite esta forma de intervención en toda clase de asuntos.



Normalmente esta clase de tercerías se presentan en relación con procesos de ejecución, cuando se afectan por el embargo de bienes del tercero, o se pretende ejecutar un crédito con respecto al cual tiene preferencia el del tercero. Pero nada impide que se planteen en relación con otro tipo de procesos, por ejemplo de cognición cuando se discute la propiedad de un bien que el tercero afirma que le pertenece.

Debe diferenciarse según se trate de tercerías de dominio que se hagan valer en un proceso de ejecución o en otro de distinta naturaleza. Si se trata de un proceso que no sea de ejecución, el problema principal consiste en que se debe dar oportunidad al tercero y a las otras partes, para que puedan discutir el derecho del tercerista.

Esta situación está prevista en el Artículo 550, que establece: "A los terceros que aleguen un derecho de dominio o de preferencia, una vez resuelta su admisión en el proceso, se les concederá un término de prueba por diez días, común a todos los que litigan. No se concederá este término si el tercero comparece luego de verificada la vista del proceso o si estuviere pendiente de sentencia, salvo las facultades del Juez para mejor fallar".

Como es manifiesto la norma jurídica indica la distinción entre tercerías excluyentes de dominio y tercerías excluyentes de preferencia; además de establecer un momento procesal determinado para que cualquiera que se considere como tercero en estas circunstancias alegue su derecho en juicio; además de un período para ofrecimiento y presentación de pruebas con las cuales se justificara su participación en el proceso.

Ahora bien si se trata de procesos de ejecución las tercerías excluyentes, de dominio y de preferencia, se tramitarán por el procedimiento de los incidentes. Tal como lo establece la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.



El incidente es un proceso paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la ley. De manera que si se tramita un proceso principal, y se presenta una excepción, surge el proceso paralelo que sería el incidente; nunca podría éste resolver el fondo del asunto principal. El Juez debe resolver la incidencia, la cuestión accesoria que surgió dentro del proceso principal. Si se analiza el trámite de las excepciones previas dentro del juicio ordinario su trámite es incidental.

El trámite de los incidentes se encuentra regulado en los Artículos 138, 139 y 140 de la Ley del Organismo Judicial. En dichas normas jurídicas se establece que una vez iniciada la vía incidental el juez concede audiencia a los otros interesados por el plazo de dos días. Al concluir dicho plazo, el juez ordena la recepción de pruebas en los diez días siguientes. Concluido dicho término el juez tendrá tres días para emitir fallo el cual es apelable según lo permita la ley.

En cuanto al momento oportuno para ofrecer la prueba en un incidente por cuestión de hecho, debe tomarse como base el Artículo 139 de la Ley del Organismo Judicial, que indica que el interponente del Incidente ofrece su prueba al plantear el incidente, y la otra parte ofrece su prueba al evacuar los dos días de audiencia a las partes.

Del Artículo 552 del Código Procesal Civil y Mercantil, se desprende claramente que las tercerías de dominio deben plantearse antes de que se lleve a cabo el remate, porque el párrafo primero de dicho Artículo establece que en las tercerías de dominio, mientras no esté resuelto el incidente respectivo no podrá ordenarse el remate de los bienes suspendiéndose los procedimientos desde entonces, hasta que se decida la tercería. De manera que, si ya se llevó a cabo el remate, no hay posibilidad de suspenderlo.

En cambio si la tercería es de preferencia, aunque la tramitación es incidental, puede darse la posibilidad de que se presenten uno o más acreedores reclamando el derecho de preferencia.



Este planteamiento debe hacerse antes del remate, para evitar la adjudicación del bien al ejecutante y como consecuencia, el Juez debe pronunciarse sobre el incidente o incidentes planteados antes del remate.

Pero si no hubiera remate (por ejemplo, si lo embargado es una cantidad en efectivo), o bien, si no hubiere adjudicación judicial al ejecutante, y por alguna circunstancia el pago estuviere pendiente de hacerse, no habría inconveniente de que la incidencia se plantee y el Juez la resuelva antes de ordenar el pago.

Estas posibilidades se desprenden de lo dispuesto en el inciso 3° del párrafo tercero del Artículo 551 que dice: "Si la tercería fuere de preferencia, se tramitará como incidente pero éste se resolverá antes del remate o del pago en su caso". También el párrafo segundo del Artículo 552 que dice: "Si la tercería fuere de preferencia, mientras no se dicte la resolución que gradúa los créditos, no podrá ordenarse el pago, el cual se hará al acreedor que tenga mejor derecho. Entretanto se decide la tercería, se depositará el precio de la venta en la tesorería de fondos de justicia". Lo que quiere decir que el tercero debidamente acreditado en proceso judicial, debe esperar a que se gradúen los pagos y si hay varios acreedores, que de ellos sea declarado, como señala dicha norma, el: "Mejor". Mientras tanto, el dinero que ha generado la venta por el remate de la cosa ejecutada, se deposita en la tesorería del Organismo Judicial.

De aceptación general es el hecho de que una parte importante de los Códigos de Enjuiciamiento Civil o Procesales Civiles y Mercantiles en toda Latinoamérica pero especialmente en Guatemala, fueron influencia directa del derecho castellano, es decir las normas civiles de España.

Es en el proceso civil de España, en donde precisamente surge el tratamiento de los terceros, y antes de nacer cualquier código en Guatemala, sufre la evolución el término terceros al de tercerías, con la calificación específica que se trate. Sin embargo, en



algunos textos de la ley y la doctrina se suele explicar o regular el tema haciendo alusión a la palabra tercero, cuando se trata precisamente de la interposición de tercerías.

Otro hecho que salta a la vista en esta evolución histórica de las tercerías y los terceros como su antecedente mediato, lo constituye la exclusividad en su regulación para los efectos del proceso ejecutivo o su mención con relación a la ejecución de sentencias.

Sin embargo se procede a exponer a continuación, cada uno de los elementos que sustentan el mencionado proceso de evolución terminológica y de concepción. Para el efecto el Diccionario de la Lengua Española, hace referencia a lo siguiente:

- “1. La aludida ley 3^a, de la Partida III, título XXVII.
2. La ley 17^a del Libro XI, título II de la Novísima recopilación, donde se recogió la nueva recopilación II, X, 15^a y,
3. La ley 16^a del Libro XI del título XXVIII también de la novísima que reproduce la nueva III, IV, 41^a.

Este era todo el bagaje legal con que se contaba en la primera mitad del siglo XIX para estudiar y aplicar la oposición de los terceros en el proceso civil. No existía ninguna otra norma.”²⁷

En cuanto a la doctrina es en el siglo XIX en el cual tratadistas como Eugenio Tapia²⁸ deja de referirse al tema en cuestión como terceros y le agrega otro término para referirse al mismo como terceros opositores.

²⁷ Diccionario de la Lengua Española. Pág. 1568

²⁸ De Tapia, Eugenio. Librería de escribanos o instrucción jurídico teórica práctica de principiantes. Pág. 1778.

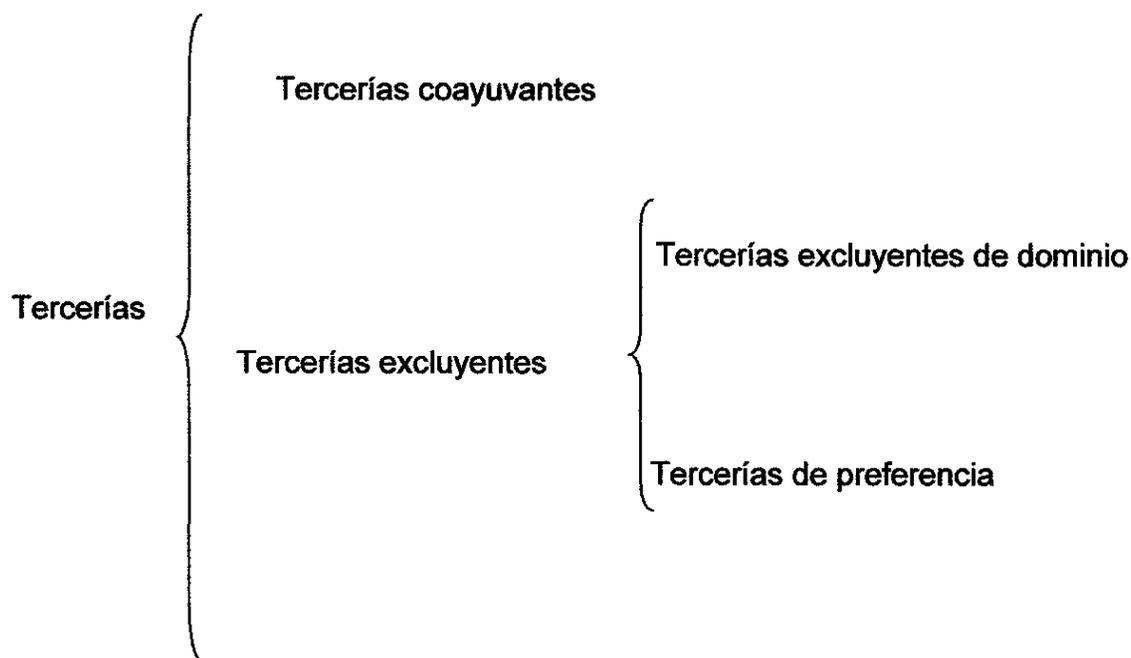


En 1855 se legisla en España una nueva Ley de Enjuiciamiento Civil, mismo que influencia más directamente el Código Civil de 1887 en Guatemala, y básicamente el vigente. En esta nueva ley española, el tratamiento del tema que nos ocupa ya es nombrado como tercerías y tratado únicamente para el caso del proceso ejecutivo.

Debido a que el derecho laboral no es sino una consecuencia del derecho civil o derecho privado, no puede sino concluirse y comprenderse como la regulación legal del tercero opositor y excluyente es el de tercerías.

Por todo lo expuesto, es lógico concluir que el antecedente inmediato de las tercerías excluyentes es el tercero opositor de la antigüedad y aunque ambos se refieren a una materia casi idéntica, es el de las tercerías el término que utiliza la legislación civil y mercantil nacional, también lo hace el derecho procesal del trabajo.

Entre las tercerías se pueden mencionar dos clases, las tercerías coadyuvantes y las excluyentes. En el caso de las segundas, éstas se subclasifican en tercerías excluyentes de dominio y tercería de preferencia.





Las tercerías coadyuvantes son aquellas en las cuales el tercero participa dentro del proceso apoyando el derecho que se va ejecutar. Para el efecto Mauro Roderico Chacón Corado y Juan montero Aroca, indica lo siguiente: “Apoya la acción del demandante o las excepciones del demandado, y entonces debe seguir el juicio en el estado en que se encuentre.”²⁹

Según algunos autores como los ya citados, Chacón y Montero, estas tercerías aunque reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 551 no constituyen una norma positiva, puesto que resulta materialmente imposible que haya quien desee interponer una tercería tan sólo para coadyuvar al derecho que se va a ejecutar, como consecuencia, refieren la posibilidad de la existencia real y jurídico procesal de una tercería coadyuvante a los incidentes que pueden darse dentro del mismo proceso de ejecución.

La intervención adhesiva como intervención voluntaria es la que da origen a la figura del tercero coadyuvante. Guasp separa esta figura de la que él conceptúa propiamente como tercería (la llamada intervención principal). Ahora en el supuesto que se analiza dice, como las partes no aparecen situadas en un mismo plano, sino en distintos de respectiva supra y subordinación, no se puede hablar de litisconsorcio ni de tercería sino más bien de adhesión procesal.

La doctrina misma reconoce que el interés que tiene el tercero coadyuvante siempre está subordinado al del actor o del demandado en la relación fundamental. Dice Prieto Castro que “existe tal interés cuando la cosa juzgada que se haya de producir en el proceso pendiente puede redundar en beneficio o perjuicio de tercero (por ejemplo, el legatario tiene interés en coadyuvar a la defensa del que sostiene la validez de la institución de heredero; el vendedor tiene interés en que su comprador no sea vencido en juicio por el demandante que alega frente a aquél la propiedad de la cosa vendida

²⁹ Chacón Corado, Mauro Roderico y Juan Montero Aroca, *Ob. Cit.* Pág. 97.



pues en otro caso debería indemnizarle; el Notario está interesado en que prospere la escritura autorizada por él, y sobre la que se ha promovido litigio, etc.)”.

Como consecuencia de esta consideración doctrinaria y legal, se presentaba el problema de las facultades y limitaciones a que estaba sometida la intervención del tercero coadyuvante. Prieto Castro sostiene que como no es parte, sino un mero coadyuvante tiene las siguientes facultades:

- a) En cuanto al objeto de la demanda, no puede desistir o renunciar ni allanarse o transigir, ni interponer recursos con independencia; y
- b) En cuanto a los actos procesales, puede realizar aquellos que tiendan efectivamente a favorecer a la parte con quien coadyuva y que el estado del procedimiento permita: Ej.: aportar pruebas, oponerse a las alegaciones del contrario, interponer excepciones y medios de defensa.

En el Código Procesal Civil y Mercantil se establece que al tercero coadyuvante se le reputa una misma parte con aquel a quien ayuda, debiendo tomar el proceso en el estado en que se halle. No puede suspender su curso, ni alegar ni probar lo que estuviere prohibido al principal (549 Código Procesal Civil y Mercantil).

De manera que aún cuando se reconoce que el tercero ayuda a una parte, sin embargo se le considera como una misma parte para el ejercicio de los actos procesales que le competen a esa parte y con las limitaciones que la misma norma establece.

Si se trata de procesos que no son de ejecución, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 551, las tercerías se resolverán juntamente con el asunto principal, en sentencia, la que se pronunciará sobre la procedencia o improcedencia de la tercería, debiendo el Juez hacer las declaraciones que correspondan.

Ahora si la tercería se plantea en un proceso de ejecución de conformidad con lo establecido en el inciso 1° del párrafo tercero del Artículo 551, la tercería deberá



resolverse juntamente con lo principal.

Esta situación plantea algunos problemas prácticos, porque debe tenerse en cuenta si se trata de vía de apremio o de juicio ejecutivo, para determinar el momento en que la tercería todavía es procedente, o sea antes de la resolución definitiva de las excepciones o de la oposición que se haya manifestado, puesto que de otra manera ya no hay posibilidad de resolver la tercería juntamente con el asunto principal. Si la tercería se interpone fuera de ese momento procesal, ha recluso el derecho a interponerla por parte de quien la pretenda hacer valer.

Queda claro asimismo que en ningún caso, puede suspenderse el curso del proceso puesto que el tercero debe tomarlo en el estado que se encuentra (Artículo 549 Código Procesal Civil y Mercantil).

En este caso se trata particularmente de las tercerías más recurrentes en un proceso de ejecución, en el cual se trata de excluir los derechos del demandante y del demandado sobre la cuestión o cosa, objeto de la ejecución.

Las tercerías excluyentes pueden referirse a un bien patrimonial, por lo cual puede significar una tercería excluyente de dominio, o bien simplemente de pago, en cuyo caso se trata una tercería de preferencia. En el caso de las tercerías excluyentes de dominio, son las que constituyen mayor relevancia para los efectos de la presente investigación.

Por su parte Mauro Roderico, Chacón Corado y Juan Montero Aroca, indica lo siguiente: "La pretensión reivindicatoria supone una petición declarativa del dominio del demandante sobre la cosa y, al mismo tiempo, la petición de que le sea devuelta la posesión."³⁰

³⁰ Chacón Corado, Mauro Roderico y Juan Montero Aroca, *Ob. Cit.* Pág. 97.



3.3. Regulación legal en materia civil y mercantil

Los que intervengan como terceros alegando un derecho de preferencia, pueden instar el curso de la ejecución mientras conserven interés en la misma.

Cuando proceda la intervención de terceros, de conformidad con el Artículo 57 del Código Procesal Civil y Mercantil, se oirá por veinticuatro horas al emplazado. Si hubiere controversia acerca de si éste debe o no entrar al proceso, se tramitará y resolverá como incidente, sin que se interrumpa el curso del proceso principal.

Como ya se explicó anteriormente, si el emplazado se apersonare en el proceso, será tenido como coadyuvante de la parte con quien esté vinculado el interés que él tenga toda vez que el tercero coadyuvante, se reitera, es quien se adhiere a la pretensión del actor; por esta razón la ley guatemalteca establece que si asume tal responsabilidad en el proceso, se le tendrá como parte principal del mismo.

En todas las etapas del proceso, el emplazado tiene derecho a personarse, aún y cuando no lo hubiese hecho en el momento procesal que señala la ley, no obstante, en el caso de intervenir una vez vencido el término legal, debe asumir las consecuencias y enfrentar el proceso en cualquier estado que guarden los autos. Por supuesto, siempre y cuando sea antes de que la sentencia sea ejecutoriada, sin que por ello se interrumpa el curso del proceso, puesto que como se mencionó, el emplazado acepta totalmente el estado en que se encuentran los autos.

La ley otorga además un derecho adicional al emplazado, y es que este puede pedir que se emplace a otros sujetos, quienes se refuta como: coobligados. Por lo tanto en el caso de haber, se puede solicitar que se les emplace también y que se haga dentro del término de la audiencia que se le hubiere concedido a él, aplicándose las demás obligaciones de ley.

3.4. Regulación legal en materia laboral



Tal como se expuso en los dos capítulos precedentes; y como se sustenta con la regulación legal del Código Procesal Civil y Mercantil citada, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala no contiene regulación alguna de las tercerías, mucho menos de las denominadas excluyentes de dominio.

Básicamente se trata de que en la normativa del Código de Trabajo se omite una regulación específica y amplia o profunda del tema de las tercerías, ya no se diga de las tercerías excluyentes dominio, que constituyen más especialmente las interpuestas dentro del procedimiento ordinario laboral.

Las tercerías pueden llegar a constituir en manera especial, la forma en que los patronos o empleadores consiguen evadir los pagos a que les obligan los fallos judiciales en materia laboral, cuando han incumplido con las prestaciones laborales de uno o varios trabajadores que les demandan dicho cumplimiento en la vía judicial.

La misma preocupación por la que surgió la quiebra como forma delictiva, es la que priva en el caso de las tercerías: la evasión de responsabilidades en el pago de prestaciones laborales. Así también se puede señalar que es la misma preocupación que en su oportunidad, dio origen a la regulación legal del delito denominado alzamiento de bienes.

Establece el Artículo 309 del Código Procesal Civil y Mercantil en su primer párrafo que: "Podrá el acreedor pedir ampliación del embargo cuando los bienes embargados fueran insuficientes para cubrir el crédito reclamado y prestaciones accesorias o cuando sobre dichos bienes se deduzca tercería". Como se evidencia, es suficientemente oportuno considerar las tercerías durante el proceso de ejecución.

La norma señala la posibilidad de pedir ampliación al embargo cuando los bienes son insuficientes para cubrir el crédito reclamado o cuando sobre dichos bienes se deduce



una tercería, lo cual como es lógico, los torna inútiles para los efectos que busca el demandante en un caso laboral, es decir, cobrarse una deuda que le tiene su empleador.

Ahora bien esta norma podría entenderse subsumida o contenida en el Artículo 427 del Código de Trabajo, que señala: “Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación”. Sin embargo, como es evidente y se puede establecer con su lectura, tal texto legal no contiene ni una sola referencia al tema de las tercerías.

En otras palabras no señala la norma legal transcrita del Código de Trabajo, si tal ampliación del embargo que puede ordenar el juez a solicitud de parte y sin formar artículo, puede ser consecuencia de que, en los bienes embargados se haya deducido una tercería.

La parte final o segundo párrafo del Artículo 309 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107, señala que: “La ampliación del embargo se decretara a juicio del juez sin audiencia del deudor”. Esta línea por sencilla que parezca, constituye no obstante el principal argumento que inquietó la realización de la presente investigación.

Cómo puede ser posible que en materia procesal civil y mercantil el juez pueda decretar la ampliación de embargo de oficio y sin audiencia del deudor, mientras en materia laboral, el trabajador deba solicitarlo y dicha solicitud deba justificar la necesidad de tal ampliación como lo ordena el segundo párrafo del Artículo 427 del Código de Trabajo y se da en la práctica tribunaria.



En materia procesal civil y mercantil en la cual la base sobre la que se desarrolla cualquier proceso o reclamación litigiosa es el comercio; el juez pueda decretar la ampliación de embargo de oficio y sin audiencia del deudor; y por el contrario, en materia laboral en la cual se supone que la ley debe proteger al trabajador, y los principios político ideológicos que informan a tal rama del derecho, obligan a la tutela del mismo el trabajador no obstante, deba solicitar la ampliación del embargo para los efectos de la ejecución de sentencia; y dicha solicitud deba justificar la necesidad de la misma.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala estatuye el derecho a la igualdad de todos los seres humanos en dignidad, pero especialmente en derechos. Si a un trabajador se le desplaza o relega a un segundo lugar en la escala de jerarquía de los acreedores en un juicio laboral, también se está afectando su derecho de igualdad ante la ley, puesto que tanto derecho tiene él, como cualquier acreedor comercial del empleador. No obstante el trabajador debiera observar una situación más privilegiada, por cuanto el derecho del trabajo le tutela especialmente, y sus ingresos económicos por concepto de sus prestaciones laborales constituyen las garantías mínimas no renunciables.

Se hace preciso que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, limite el uso de este tipo de incidentes, evitando así que el trabajador sea defraudado, negándole el justo pago de sus prestaciones laborales.

En dicho sentido se debe reformar el Código de Trabajo, estableciendo un procedimiento para el trámite de tercerías en la vía incidental, pero sobre todo regulando requisitos y limitaciones para su planteamiento de forma que, tampoco se burle a la administración de justicia en el ramo laboral; haciendo aparecer acreedores que dejen en quiebra al empleador, quien una vez asumida cualquier deuda distinta a la del trabajador, queda insolvente para los efectos de cumplir con sus obligaciones económicas en los contratos de trabajo.



El Código de Trabajo es una ley que tiene independencia de las leyes civiles, para el caso de Guatemala, no obstante esto es absoluto para las instituciones sustantivas, más no para las procesales, las cuales como está visto precisan aún, de una regulación más adecuada.

Por ello se hace preciso que el legislador provea a la administración de justicia laboral de una adecuada regulación legal de sus procedimientos y procesos propios sin acudir a la subsidiaridad de la ley, para que con ello se logre una pronta y eficaz cumplimiento de la ley.

El derecho laboral es independiente del derecho civil; pues la naturaleza de este último, es diversa de la de aquel. Por ende, se han de regular en distintas vías, y con especialización en cada caso, sus procedimientos, incidentes y juicios.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular un procedimiento de ejecución laboral

Así como se ha hecho énfasis en la necesidad de que exista una regulación legal específica para el procedimiento de ejecución en derecho laboral, se procede a expresar con mayor detenimiento tal cuestión.

A pesar de que la doctrina es casi unánime, en el sentido de considerar a la ejecución como una actividad jurisdiccional, otro sector, considera que se trata de una actividad meramente administrativa.

Pero se debe recordar que dentro de los elementos o poderes de la jurisdicción además de la facultad que tiene el juez de conocer el litigio y de resolverlo, tiene también la facultad de hacer cumplir forzosamente lo decidido en la sentencia cuando el obligado no lo hace voluntariamente, porque en algunos casos la tutela jurídica que el Estado brinda a través de la función jurisdiccional, queda agotada hasta que real y plenamente sea satisfecho el interés del titular del derecho declarado.

Enmarcándolo dentro del Derecho Laboral, el Proceso de Ejecución laboral tiene una naturaleza jurídica de actividad que forma parte de la función jurisdiccional y cuyo fundamento legal es el Artículo 283 del Código de Trabajo. Los conflictos relativos a trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Como proceso que es se trata de una sucesión de actos jurídicos, que tienden a la actuación de una pretensión fundada; que la pretensión cuya actuación se quiere, es de naturaleza ejecutiva, por lo que se busca la realización práctica de un derecho ya



reconocido.

El derecho cuya realización práctica se pretende, debe estar amparado en el ordenamiento jurídico sustantivo laboral o en su caso, en virtud de atribución legal.

La ejecución laboral puede concebirse como una etapa subsiguiente al proceso declarativo cuando su función es la de hacer cumplir forzosamente, el contenido (imposición de una obligación laboral al vencido) de una sentencia de condena. En este supuesto el órgano jurisdiccional deberá promover de oficio la ejecución de la sentencia dictada dentro del proceso de conocimiento substanciado por él. Siendo aquí donde se manifiesta más claramente lo afirmado con anterioridad, en el sentido de que más que una acción ejecutiva ejercitada por un particular, el primer presupuesto necesario para la promoción de un proceso de ejecución, es la existencia previa de un derecho ya reconocido a favor del acreedor y que se encuentra insatisfecho.

Por otro lado la ejecución laboral también es susceptible de poder ser iniciada en una forma autónoma, a partir de un supuesto diferente a la sentencia de condena, que consiste en un título extrajudicial de carácter convencional y únicamente a instancia del acreedor laboral.

Después de enumerar dichas características consideramos al proceso de ejecución como aquella etapa subsiguiente al proceso declarativo, por medio del cual se busca la realización práctica de un hecho, ya reconocido en sentencia de condena y amparado por la ley. Cuando el obligado no la satisface voluntariamente.

Hay que tener en cuenta que en el Código de Trabajo se encuentran claramente diferenciadas dos partes; la sustantiva y la procesal. Y que dentro su parte procesal, el legislador consignó una norma específica que determina la forma de suplir las lagunas de procedimientos, dicho precepto es el contenido en su Art. 326 el cual, por tratarse de una disposición especial, debe prevalecer sobre cualquiera otra de carácter general.



Para la parte procesal del Código de Trabajo, encontramos la disposición especial contenida en su Artículo 326, la cual prescribe que para el caso de omisión de procedimientos, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial, a fin de subsanarlas siempre y cuando no contrarie su texto y los principios procesales que lo inspiran. Es decir que dicho precepto norma la integración de la ley procesal laboral en forma general y por consiguiente, será aplicable a los diferentes tipos procesales de trabajo; juicio ordinario proceso de ejecución, procesos colectivos etc.

Específicamente dentro del procedimiento ejecutivo laboral, tenemos la disposición contenida en el Artículo 428 del Código de trabajo, la que referida a la anterior norma (Artículo 326), hace deducir que lo no previsto dentro de la ejecución laboral, deberá ser resuelto por el juez aplicando supletoriamente el trámite del procedimiento ejecutivo civil y mercantil, en consecuencia dentro del derecho Procesal Laboral guatemalteco es derecho supletorio el contenido dentro del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial.

El procedimiento ejecutivo que contempla el art. 426 del Código de Trabajo, es aplicable cuando:

1. Se trate del cobro de toda clase de prestaciones en dinero siempre que ya estén reconocidas a favor del acreedor-beneficiario. Es decir, que podrán cubrirse ejecutivamente, no sólo las prestaciones que provengan de la aplicación del aludido Código, sino de cualquier otra ley o reglamento de trabajo o del régimen de previsión social y aún aquellas que se originen directamente de contratos individuales, convenios o pactos colectivos de trabajo, cuando sean superiores a las otorgadas por otras disposiciones legales de carácter general; y
2. El reconocimiento anterior, lo haya efectuado el demandado durante la tramitación



de un proceso cognoscitivo o esté hecho a favor del actor, en una sentencia firme, dictada dentro de un proceso de esa clase en la cual se le haya impuesto al vencido, el pago de dichas prestaciones.

Ambos tipos de reconocimiento deben darse como consecuencia del desarrollo de un procedimiento de cognición, ya que éste es la vía prescrita para que el interesado reclame dicho reconocimiento a su favor, tanto de prestaciones laborales o de beneficios del régimen de previsión social (Artículo 292 inciso a, d, f y 414 del Código de Trabajo). Ya sea un reconocimiento judicial (el juzgador en sentencia condenatoria dicta contra el demandado, cuando acoge la pretensión del actor por estar fundada en la ley y que se le impone obligatoriamente a aquél) o voluntario (aquel realizado por el demandado durante la secuela del procedimiento el cual puede ser total o parcial) originan un título ejecutivo, por ser consecuencia de la actividad jurisdiccional dicho título ejecutivo es procesalmente, el documento que apareja ejecución porque prueba por sí mismo la certeza del derecho u obligación cuya observancia práctica se reclama y el mismo debe, según la doctrina llenar ciertos requisitos:

- a) Que haga prueba por sí mismo, es decir que no haya necesidad de complementarlo con algún reconocimiento;
- b) Que mediante él se pruebe la existencia, en contra de la persona que va a ser demandada y al momento de instaurarse el juicio, de una obligación de dar, hacer o no hacer, que si la misma consiste en pagar una cantidad de dinero, sea líquida y exigible, y si consiste en la entrega de otra cosa, que ésta sea cierta y determinada. Hay que tener en cuenta que en materia laboral la ejecución por excelencia, tiene por objeto el cumplimiento forzoso de una obligación de entregar una cantidad de dinero, siendo los otros tipos de ejecución verdaderamente extraordinarios; y
- c) La prestación sea lícita.

El Código de Trabajo específicamente señala dos momentos procesales, durante los cuales el demandado puede reconocer a favor del actor, prestaciones o beneficios;



- a) Al contestar la demanda, allanándose total o parcialmente a la misma Artículo 340 último párrafo) y
- b) Al diligenciarse la prueba de confesión judicial, aceptando expresamente todas o algunas de las reclamaciones formuladas, al afirmar la veracidad de los hechos que las fundamentan (Artículo 354 último párrafo).

El último párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo establece que: en cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los Artículos 336 al 339 Código Procesal Civil y Mercantil.

En lo no prescrito por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este Artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo, debe entenderse que las normas aplicables supletoriamente son las contenidas en los Artículos 336, 337, 338 y 339 del Código Procesal Civil y Mercantil (Decreto ley 107). Que en su orden, se refieren a las ejecuciones especiales de obligaciones de dar, de hacer, de escriturar y por quebrantamiento de la obligación de no hacer.

En materia de recursos es donde claramente se aprecia la drasticidad de la ejecución de trabajo, y que el código únicamente contempla dentro de su tramitación el que denomina Recurso de Rectificación que procede cuando al practicarse la liquidación se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Con relación al procedimiento para la ejecución de otros títulos con fuerza ejecutivo, el párrafo octavo del Artículo 426 del Código de trabajo, establece, en referencia al



procedimiento ejecutivo detallado y comentado en el capítulo anterior, lo siguiente. “Cuando la ejecución se promueve con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.” La disposición anterior debe interpretarse, en el sentido de que cuando la ejecución se promueva con base en un título distinto a la sentencia (no olvidemos que ésta es el título ejecutivo por excelencia), o a un reconocimiento voluntario dentro de la secuela del juicio, se iniciará con el requerimiento de pago al obligado, continuándose a partir de dicho acto, con la tramitación expuesta, los convenios de pago de prestaciones laborales o beneficios, títulos ejecutivos que por la especial naturaleza del derecho de trabajo, son junto con la sentencia del juicio ordinario, por los que con más frecuencia se promueve la ejecución. Procedimiento para la ejecución de obligaciones de hacer no hacer, o entregar cosa determinada dentro del proceso de trabajo, los tipos de ejecuciones extraordinarias como éstas, prácticamente no se dan, esto es debido a que la ejecución común u ordinaria en dicho ámbito, está basada en el reconocimiento de prestaciones laborales o de previsión social y por lo tanto, al promoverla, el acreedor busca el cumplimiento forzoso de una obligación de entrega de una cantidad de dinero a través de la realización de bienes del deudor; no obstante lo anterior, nuestro Código de Trabajo contempla la posibilidad de ejecución de ciertos títulos de naturaleza especial, que por provenir de la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico-social, pueden amparar en determinados casos, obligaciones de hacer ejemplo; la concesión a favor del grupo de trabajadores de prestaciones socio-económicas o de condiciones de trabajo; u obligaciones de no hacer, ejemplo: la abstención de determinadas conductas por la parte trabajadora.

Al efecto el último párrafo del Artículo 386 del código de trabajo, prescribe que la parte que ha respetado el convenio suscrito a la finalización de un procedimiento conciliatorio puede optar por pedir su ejecución forzosa a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Mientras que por su parte, el segundo párrafo del Artículo 406 del Código de Trabajo, también prescribe la misma opción de ejecución forzosa a favor de la parte que haya respetado un laudo arbitral, dictado a la finalización de un procedimiento de arbitraje.



A pesar que el Código de Trabajo no contempla regulación alguna respecto de interposición de excepciones dentro del procedimiento ejecutivo, no debemos olvidar que por la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil como ya se mencionó dicha manifestación del derecho de defensa, sí puede darse dentro de la ejecución laboral.

En efecto el segundo párrafo del Artículo 296 del Código Procesal Civil y Mercantil establece; sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercer día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes. Cuando se trate de título ejecutivo distinto a la sentencia, el deudor laboral deberá ser requerido, si la obligación exigida de pago de una cantidad de dinero es simple, y únicamente notificado de la ejecución, si esa obligación está garantizada con hipoteca o prenda.

De acuerdo con el Artículo 149 de la Ley del Organismo Judicial: son incidentes las cuestiones que se promueven en un asunto y tengan relación inmediata con el negocio principal.

Creemos que dentro del procedimiento ejecutivo laboral, dada su especial naturaleza son pocas las cuestiones incidentales que se pueden plantear dentro del mismo, ya que deberán tenerse presentes los principios procesales que lo inspiran, a fin de evitar con su promoción las demoras mal intencionadas, por lo que el juzgador puede y debe resolver sin formar artículo, aquellas cuestiones que se le planteen, así como rechazar los que sean notoriamente frívolos e improcedentes. (Inciso 2 del Artículo 86 de la Ley del Organismo Judicial).

Los incidentes que se plantean con más frecuencia, son las llamadas tercerías. Ya sean de preferencia de pago o excluyentes de dominio, siendo éstas últimas las que más a



menudo se interponen. El principal efecto de una tercería excluyente de dominio, es que mientras no esté resuelto el incidente respectivo no podrá ordenarse el remate y en el caso que éste no sea necesario, suspenderá el pago; mientras que el principal efecto del planteamiento de una tercería de preferencia de pago, es que en tanto no sea resuelto el incidente respectivo, no podrá ordenarse el pago. Si la tercería planteada fuera acogida por el tribunal, en el caso de tratarse de una excluyente de dominio, se ordenará la exclusión de los bienes embargados.

4.1. Análisis de la necesidad de regular un procedimiento propio

El guatemalteco Mario López Larrave, indica: "Las tercerías constituyen una forma en que los empleadores evaden sus responsabilidades para con los trabajadores, en el sentido de alzar sus bienes en el momento de saberse demandados".³¹

Las tercerías excluyentes de dominio se fundamentan sobre la base de una relación jurídico material incompatible con la deducida en el proceso laboral por las partes. Para el efecto Mauro Chacón y Juan Montero indican: "piénsese en el caso del derecho que no puede sino corresponder a una única persona (en el proceso se está debatiendo sobre la propiedad de un inmueble entre las partes y el tercero afirma que es él el propietario)".³²

Sin embargo éstas son efectivamente las estrategias más recurrentes por parte de los patronos cuando ven afectados sus derechos por un fallo judicial que en jurisdicción laboral le condena al pago de prestaciones a determinado trabajador que les demandó.

Raúl Antonio Chicas Hernández señalaba: "Estimo debe tenerse mucho cuidado en el futuro al regularse adecuadamente el procedimiento ejecutivo laboral, pues la experiencia judicial ha demostrado que en la mayoría de los casos, se interponen

³¹ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal laboral*. Pág. 27.

³² Chacón Corado, Mauro Roderico y Juan Montero Aroca, *Ob. Cit.* Pág. 89.



tercerías excluyentes de dominio con base en documentos que acreditan el derecho de propiedad, que a primera vista dan la impresión de tratarse de negocios simulados fraudulentos, por lo que debe mantenerse el espíritu del Artículo 427 del Código de Trabajo.³³ Sin embargo es preciso ir mucho más lejos que esta afirmación, puesto que el camino de perfeccionamiento de todo derecho es el de ajustarse a los hechos sociales tal y como éstos se están presentando.

Se afirma que el patrono puede recurrir a un ardid, poniendo a nombre de otra persona (individual o jurídica), sus bienes ejecutables en caso de perder un proceso laboral. Hoy día es una práctica común recurrir a instrumentos jurídicos fechados según sea la necesidad del patrono. Con ello se evade como resulta lógico el delito de alzamiento de bienes.

En otras palabras el patrono es demandado con fecha diez de mayo, pero al verse en la posibilidad de ser ejecutado procede a enajenar sus bienes embargables con fecha uno de enero; a nombre de un tercero posible opositor en el proceso, y llegada la oportunidad procesal se hace valer tal tercería.

Ahora bien ciertamente es altamente probable que el patrono recurra a tales argucias o estrategias como se les ha nombrado en la presente investigación, pero esto no se da sino hasta el caso de ver la posibilidad de ser ejecutado.

En consecuencia una forma de solucionar tal problemática, es decir perfeccionar las normas de acuerdo a los hechos sociales es, regular en el Código de Trabajo la obligación de trabar embargo preventivo con su respectiva anotación, desde el momento en que se inicia el proceso y para garantizar que tal medida tenga el éxito esperado, podría regularse adicionalmente el derecho de preferencia del trabajador en caso de una tercería excluyente de dominio, siendo necesario para tal efecto, regular en el Código de Trabajo que los bienes con los cuales se puede garantizar las

³³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Ob. Cit.* Pág. 421.



prestaciones del trabajador se consideran sujetos a embargo desde el momento en que se inicia la relación laboral. De esta forma se logra adicionalmente una fecha más segura en oposición al posible ardid del patrono de enajenar sus bienes con fecha anterior a esta. Básicamente las reclamaciones de prestaciones laborales tienen mayor relevancia por cuantía, cuanto más ha durado en tiempo la relación laboral.

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no se regula nada en lo absoluto al respecto del procedimiento a seguirse en el caso de interposición de tercerías excluyentes de dominio.

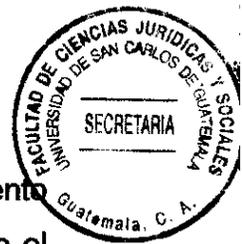
Debido a esa omisión en la legislación original del Código de Trabajo, es necesario recurrir en forma supletoria a las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, además de la Ley del Organismo Judicial. No obstante, esto genera una problemática.

El problema consiste en que, actualmente los empresarios, patronos y demás sujetos demandados en la vía del juicio ordinario de trabajo, recurren a estrategias de dudosa legalidad, en el sentido de llevar a cabo negocios jurídicos de traslación de dominio de sus bienes, salvando así el embargo de los mismos, en caso de que un fallo en materia laboral les fuera adverso.

Esta conducta puede creerse propia del ilícito penal denominado alzamiento de bienes del cual ya se dio una amplia explicación, al no estar debidamente regulado el procedimiento de ejecución laboral, este extremo no puede establecerse debidamente.

Es importante llevar a cabo una investigación acerca de las tercerías excluyentes de dominio; toda vez que al no contar con una adecuada regulación en la legislación laboral o no estar regulada cualquier institución de derecho, genera los problemas consecuentes en su aplicación.

4.2. Propuesta de regulación



El empleador puede recurrir a estrategias legales, con las cuales evade el cumplimiento de las obligaciones económicas que ha contraído para con sus trabajadores; como el caso de urdir el planteamiento fraudulento de un incidente de tercerías excluyentes de dominio o de preferencia.

Esta práctica se ve beneficiada con la tardanza o demora en el desarrollo de los procedimientos laborales, como consecuencia de los términos normales en que se desenvuelve el proceso, además de los requisitos adicionales que adopta el juicio ejecutivo en materia laboral; tales como demandar del trabajador una justificación para decretar la medida precautoria de embargo de bienes, y garantizar así las resultas de tal ejecución.

Otro elemento más igual de importante, lo constituye el hecho de que la normativa procesal laboral no incluye la regulación legal de los procedimientos de medidas precautorias. El Código de Trabajo no contiene nada con respecto a las tercerías

La normativa de la ejecución de sentencias en materia laboral es muy escueta. Por esas razones, y por remisión expresa de los Artículos 326 y 428 del Código de Trabajo; además de que, los juzgadores deben recurrir a la aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, las cuales no siempre se ajustan o aplican en forma adecuada a las situaciones laborales.

Como se ha mencionado a lo largo de la presente investigación, el Código de Trabajo no regula en el contenido de los procedimientos de ejecución de sentencia, nada con respecto a:

- a) Tasación
- b) Costas procesales
- c) Intereses
- d) Daños y perjuicios



- e) Tercerías
- f) Tercerías excluyentes de dominio
- g) Tercerías de preferencia

Además a pesar de sí existir referencia a las siguientes instituciones, las mismas no se encuentran reguladas adecuadamente:

- a) Embargo
- b) Ampliación de embargo
- c) Secuestro de bienes embargados.

La tasación no se ordena en el Código de Trabajo, pese a ser una etapa importante porque sirve como se dijo, para valorar los bienes objeto de embargo, y en consecuencia equiparar su valor con la suma de lo adeudado al trabajador. Al omitirse dentro del procedimiento provoca asimismo que el juez no deba o no tenga que tasar los bienes que eventualmente embargará para garantizar el pago o ejecutar la deuda.

Al no estar regulada la tasación en el procedimiento laboral de ejecución de sentencia no puede practicarse.

Al juzgador se le hace materialmente imposible realizar una investigación de los bienes que pudieran cubrir la deuda del obligado; por lo que se limita a ciertas acciones comunes como librar orden de embargo de cuentas, a la superintendencia de bancos; lo cual, no significa ningún tipo de garantía, como quedó explicado en la presente investigación.

En caso de que se deduzca alguna terceraía de los bienes embargados, como es común en caso de bienes sometidos a litigio legal, el Código de Trabajo no desarrolla el procedimiento de tercerías.



Si el Código de Trabajo no regula nada con respecto a las tercerías, mucho menos lo hace con respecto a las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia.

El procedimiento de ejecución, regulado el Código de Trabajo, tampoco señala nada con respecto a la reclamación de costas procesales por parte del trabajador en el procedimiento de ejecución, a pesar de que el objeto de la ejecución es el cobro de toda clase de prestaciones laborales, reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo, así como de las otras prestaciones reconocidas por virtud de la suscripción de otra clase de títulos ejecutivos no existe dentro del procedimiento ejecutivo laboral, la condena al pago de las cotas judiciales e intereses ocasionados con motivo del trámite de la ejecución, pues distinto sería el caso relativo a que dentro de lo adeudado se encuentre también la condena al pago de las costas judiciales que se haya dictado dentro de la misma sentencia de un juicio ordinario laboral promovido por despido injustificado.

La legislación guatemalteca no regula el pago de intereses o costas procesales en el procedimiento ejecutivo laboral, circunstancia que suscita controversia por virtud de la efectiva necesidad de demandar este pago, pero tal acción no tiene forma procesal o fundamento legal alguno en el cual sustentarse para exigirlo.

El embargo tampoco tiene un asidero jurídico adecuado en el Código de Trabajo, no obstante aplicarse las normas del Código Procesal Civil y Mercantil.

Por si fuera poco como ya se explicó, cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez puede ordenar la ampliación del embargo correspondiente, sin embargo, como es evidente y se puede establecer con su lectura, tal texto legal, la ampliación es posible sí y sólo sí, es a instancia de parte. Si lo solicita el trabajador.



Por ello se dice que, cómo puede ser posible que en materia procesal civil y mercantil, en la cual, la base sobre la que se desarrolla cualquier proceso o reclamación litigiosa es el comercio; el juez pueda decretar la ampliación de embargo de oficio y sin audiencia del deudor; y por el contrario, en materia laboral, en la cual se supone que la ley debe proteger al trabajador, y los principios político ideológicos que informan a tal rama del derecho, obligan a la tutela del trabajador; el trabajador no obstante, deba solicitar la ampliación del embargo para los efectos de la ejecución de sentencia; y dicha solicitud deba justificar la necesidad de la misma.

Por todo lo mencionado es preciso reformar la normativa del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que se refiere a la regulación legal del procedimiento de ejecución laboral, el cual contenga referencia y conexión directa con los otros temas ya aludidos.

Debido a que actualmente tan solo un Artículo (el 426) en el Código de Trabajo desarrolla el procedimiento de ejecución de sentencias, sin incluir nada en referencia a medidas cautelares o incidentes por tercerías, se hace necesario que la reforma en mención, incorpore la regulación legal de las mismas, estableciendo límites a su planteamiento, tales como plazos o términos legales perentorios, requisitos mínimos para declarar un derecho de tercero dentro de un proceso laboral de ejecución de sentencia, pero sobre todo, la prohibición de que una tercería pueda desplazar el derecho de un trabajador a sus prestaciones, en consecuencia ha de establecer un orden de prelación o jerarquía entre los acreedores, siendo el primero de todos, el trabajador que demanda el pago de sus prestaciones laborales.



CONCLUSIONES

1. Los elementos fundamentales de la ejecución, se basan primordialmente en el título ejecutivo, es decir, la resolución judicial que pone fin a un conflicto laboral que generalmente consiste en la certificación de la sentencia emitida por el juez privativo de trabajo, la misma se caracteriza por fijar un plazo para su cumplimiento y ante el incumplimiento de ésta se procede a su ejecución.
2. El procedimiento de ejecución, es eminentemente un proceso jurisdiccional como consecuencia es una función esencial del Estado la de resolver los casos concretos y litigiosos que se le presentan a su conocimiento, tramitación y resolución de conformidad con la ley, cumpliendo el mandato constitucional y el Código de Trabajo vigente.
3. Con relación a las tercerías aplicables a un proceso laboral, se debe considerar que es un tercero quien tiene interés directo en un conflicto y que se apersona durante la tramitación del proceso a efecto de ser tomado en cuenta, ya que el interés de éste debe ser conocido por el juez a pesar de no ser parte en el juicio.
4. La falta de regulación de un Código Procesal de Trabajo en Guatemala, ha generado múltiples dificultades en la tramitación del proceso laboral, sin embargo, se deben aplicar las normas contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil en forma supletoria.





RECOMENDACIONES

1. Que el Congreso de la República emita un nuevo Código de Trabajo, y que en el mismo se establezca un procedimiento específico que deberá llamarse ejecución forzosa para que el órgano jurisdiccional tenga potestad pública y ejecute lo declarado o juzgado.
2. Los jueces de trabajo y previsión social son quienes materializan el cumplimiento de las resoluciones judiciales, por lo que es necesario sean fieles cumplidores de las leyes laborales para que el derecho laboral vigente se convierta en derecho positivo.
3. Que la intervención de tercero sea reglamentada para que éste conozca cuál es su campo de acción y participación en el proceso laboral, es decir, hasta dónde puede participar cuando considere que tiene el derecho de hacerlo.
4. Es imperativo que el Congreso de la República al emitir un nuevo Código Procesal de Trabajo, debe regular todas las fases del procedimiento ordinario laboral y principalmente lo relativo a la ejecución de sentencias, tomando en consideración que algunas de ellas no pueden ser ejecutadas por distintas actitudes patronales.





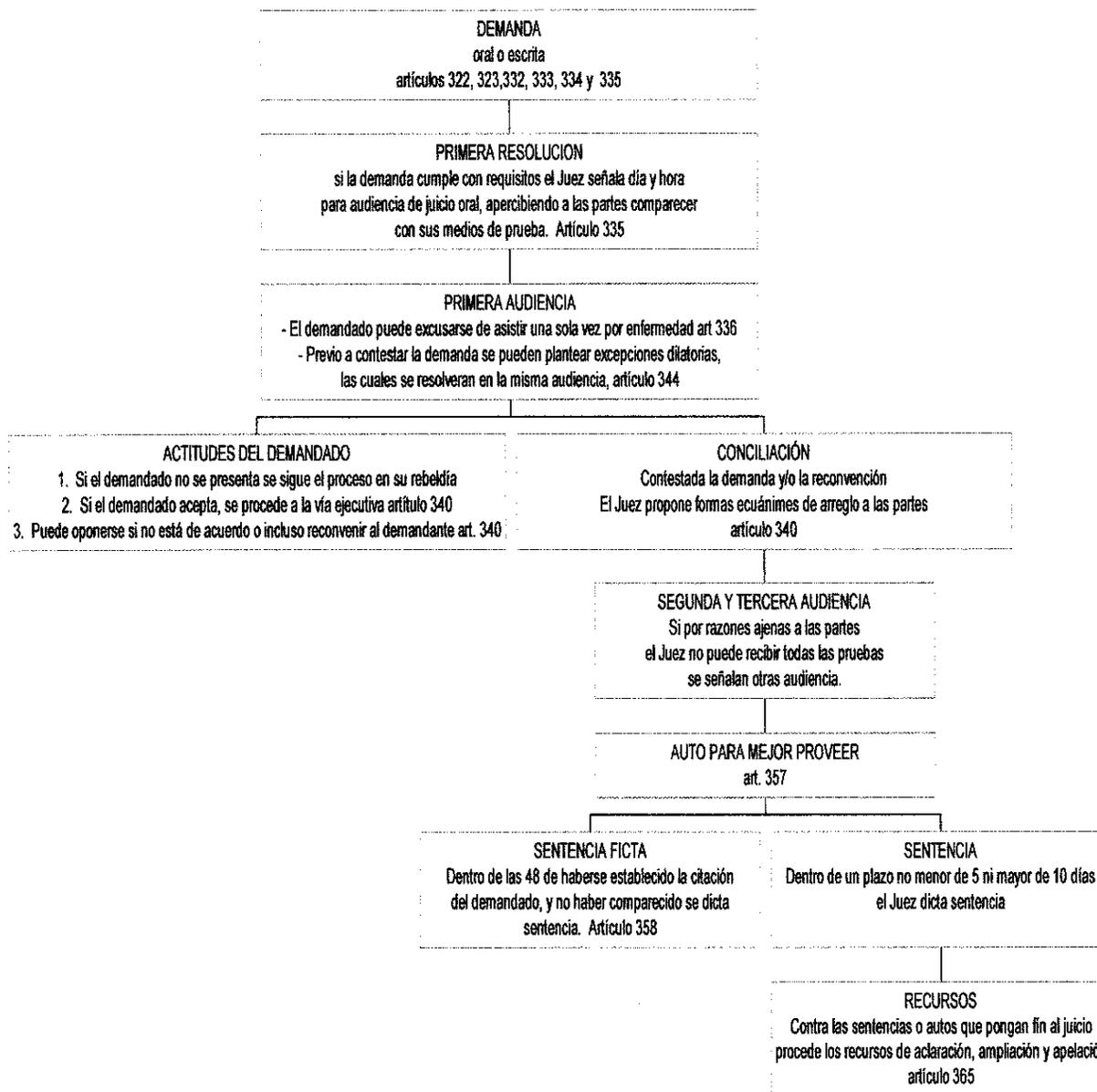
ANEXOS





ANEXO I

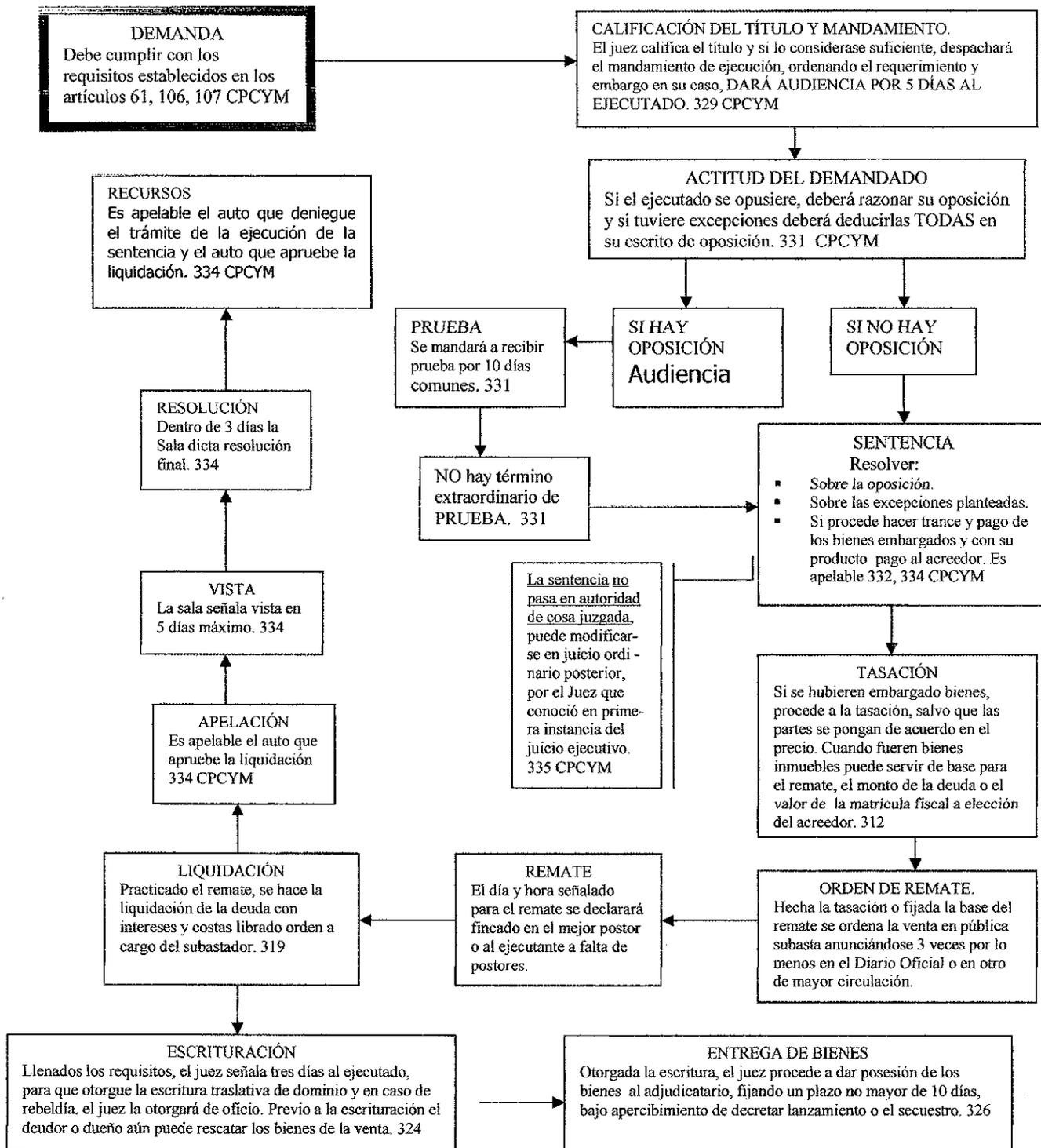
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL



Fuente: Franco López César Landelino. Manual de Derecho Procesal de Trabajo.

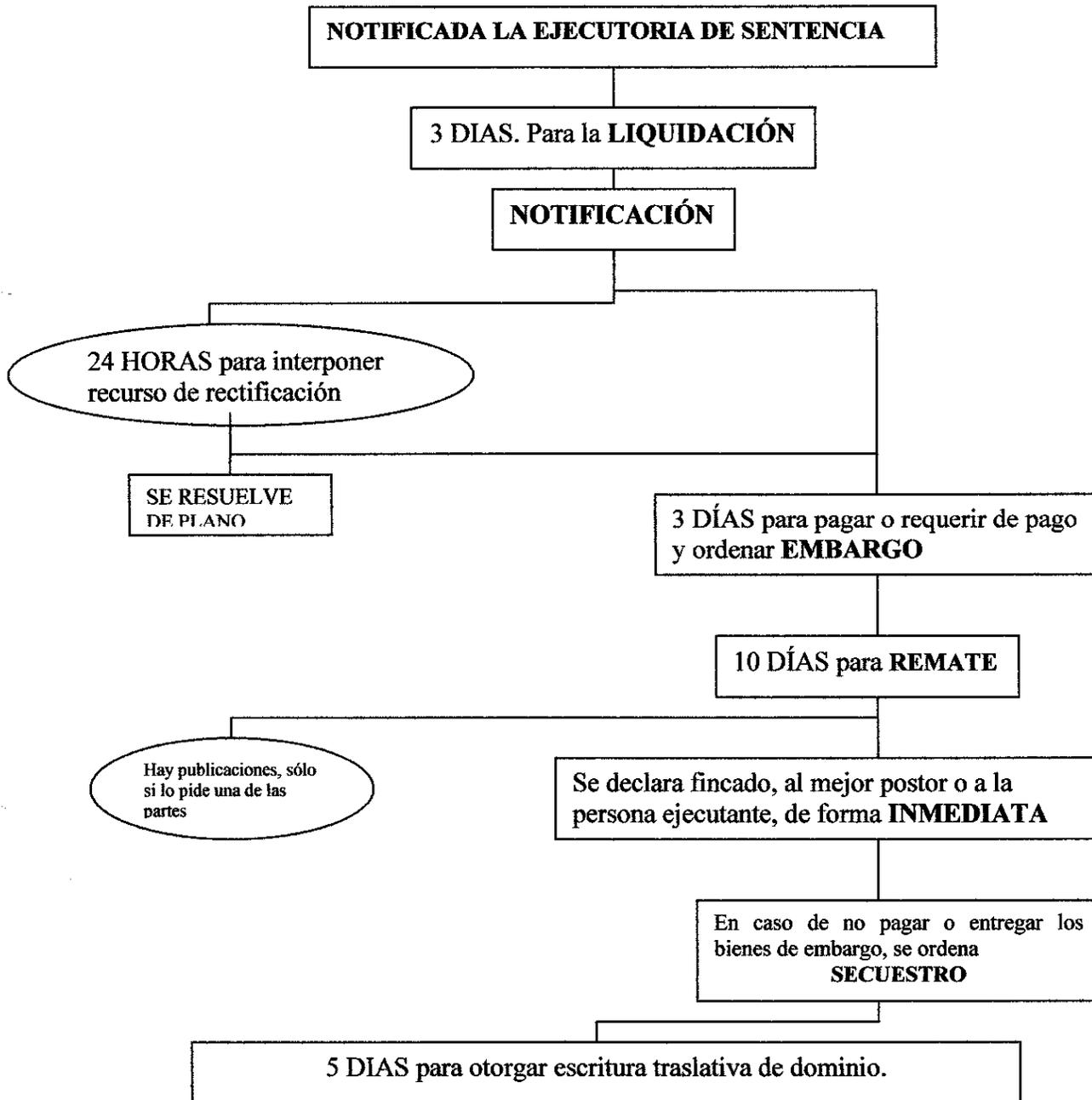
ANEXO II

JUICIO EJECUTIVO EN LA VÍA CIVIL



Fuente: Gordillo Galindo, Mario Estuardo. Derecho Procesal Civil Guatemalteco.

ANEXO III
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL
 (Artículo 426 del Código de Trabajo)



Fuente: Franco López, César Landelino. Manual de Derecho Procesal del Trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1983.

ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, 2ª ed. T.I, Buenos Aires: Ed. Ediar S. A., 1956.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México D.F., México: Ed. Trillas, S.A. 2000.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: 3ª ed., Litografía Orión. 2002.

COUTURE, Eduardo José. **Fundamentos del derecho procesal civil**. México: Ed. Nacional, 1984.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**. 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1968.

DE TAPIA, Eugenio. **Librería de escribanos o instrucción jurídico teórica práctica de principiantes**. Madrid: Ed. Pedro Marín, 1818 (Edición Facsímil, del Consejo General del Notariado, Madrid, 1990)

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7ª ed., México D.F., México: Ed. Porrúa, S.A. 1993.

Diccionario de la lengua española. Real academia ed. 20 Madrid: Ed. Espasa, 2004.

ECHEVERRÍA, Rolando. **Manual de derecho laboral**. Guatemala: Ed. Fenix, 2005



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, Landelino César. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix.

GUASP, Jaime **Derecho procesal civil**. Madrid: Ed. Estudio de estudios políticos, 1968.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 2001.

MONTERO, Mario y CHACÓN, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Ed. Vile, Guatemala, 2002.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Fenix, 2002

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídica política y sociales**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

PALACIO, Lino Enrique. **Manual de derecho procesal civil**. Buenos Aires: Ed. Abeldo Perrot, 1997.

PALLARÉS, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1961

REYNOSO, Eleuterio. **Instituciones de derecho procesal**. Guatemala: Ed. Vile, 1982

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 1977.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto Número 1441,

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964

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