

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

IMPUNIDAD EN EL PAGO FORZOSO DE LA EJECUCION
DE LAS SENTENCIAS LABORALES DICTADAS EN REBELDIA
DEL DEMANDADO Y LA NECESIDAD DE APLICAR
LAS MEDIDAS CAUTELARES PARA SU CUMPLIMIENTO

TESIS

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

POR

OSCAR ALFREDO MEDINA BARRIENTOS

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1995

2008
24

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
OCAL I	Lic. Luis César López Permouth
OCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
OCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
OCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	Lic. Ronán Roca Menéndez
(en funciones)	Lic. Rony Patricio Aguilar Gutiérrez
EXAMINADOR	Lic. Napoleón Gutiérrez Vargas
EXAMINADOR	Lic. Armando René Rosales Gatica
EXAMINADOR	Lic. Armando René Rosales Gatica
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

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

Carlos Ronaldo Paiz Xulá

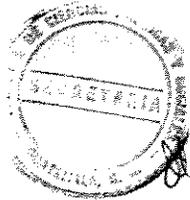
Abogado y Notario

17 Calle 2-77 Zona 1

3er. Nivel, Oficina. 302

Telefono 512142

Guatemala, C.A.



1699-95

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

24 MAYO 1905

RECIBIDO 30
Hoy 13 de Mayo
SOCIAL

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, Ciudad.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted con el propósito de informarle, que en cumplimiento de su resolución de fecha veintisiete de febrero del presente año he procedido a asesorar al Sachiller Oscar Alfredo Medina Barrientos, en la elaboración de su trabajo de tesis intitulado "LA IMPUNIDAD EN EL PAGO FORZOSO DE LA EJECUCION DE SENTENCIAS LABORALES DICTADAS EN REBELDIA DEL DEMANDADO Y LA NECESIDAD DE APLICAR LAS MEDIDAS CAUTELARES PARA SU CUMPLIMIENTO".

El tema seleccionado es interesante pues comprende un estudio de la rebeldía, sentencias y medidas cautelares, desde del punto de vista doctrinario y lo regulado en el Código de Trabajo arribando a conclusiones propias que devienen de su experiencia como oficial de Juzgado de Trabajo

Por lo anterior, la investigación desarrollada satisface las exigencias reglamentarias para ser discutida en examen público.

Sin otro particular, me suscribo de usted, como su atento y deferente servidor.

LIC. CARLOS RONALDO PAIZ XULA
ABOGADO Y NOTARIO

SAN CARLOS
MALA



CIENCIAS
SOCIALES
Zona 13
Guatemala



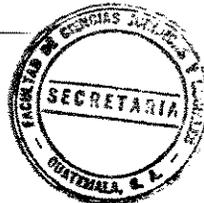
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo veintiseis, de mil novecientos noventicinco.

Atentamente pase al Licenciado LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA, para
que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller OSCAR
ALFREDO MEDINA BARRIENTOS y en su oportunidad emita el dicta-
men correspondiente. -----

[Handwritten signature]

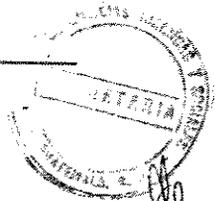


[Large handwritten signature]



ahg.-

Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Abogado y Notario
7a. Av. 20-36 Zona 1 Of. 36 Tel. 519165



1910-95

FACULTAD DE CIENCIAS
JURISPRUDENCIA Y SOCIALES
SECRETARIA

12 JUN 1995

Horas *18:00*
OFICIAL

Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
San Francisco Flores Juárez
Guatemala.

Decano:

Con fundamento en la designación recaída en mi persona por medio de la
Resolución de fecha veintiseis de Mayo del año en curso, respetuosamente me
presento a usted con el objeto de rendirle informe sobre la labor que
he desarrollado como REVISOR del trabajo de Investigación realizado por el
Bachiller OSCAR ALFREDO MEDINA BARRIENTOS cuya denominación es "LA
NECESIDAD EN EL PAGO FORZOSO DE LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS LABORALES
EN REBELDIA DEL DEMANDADO Y LA NECESIDAD DE APLICAR LAS MEDIDAS
PREVENTIVAS PARA SU CUMPLIMIENTO" y al efecto expongo:

En primer lugar comparto el criterio vertido por el Asesor Lic. Carlos Ronaldo Paiz
en el sentido que el trabajo del Bachiller OSCAR ALFREDO MEDINA
BARRIENTOS llena los requisitos exigidos por el Reglamento respectivo en
la bibliografía, técnica de investigación y enfoque.-

En segundo lugar comparto el criterio que el trabajo desarrollado cumple con los
requisitos que exigen los artículos 19 y 20 del Reglamento de Exámenes
Profesional y Público de Tesis, pudiendo ser discutido en su Examen

En otro particular me suscribo del señor Decano, deferentemente,

Guatemala, 9 de Junio de 1995.-

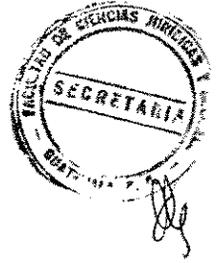
"FIRMADO Y ENSERADO A TODOS"

LIC. LUIS ROBERTO ROMERO RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO

SAN CARLOS
GUATEMALA



CIENCIAS
SOCIALES
Calle, Zona 12
Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, junio catorce, de mil novecientos noventaicinco.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller OSCAR ALFRE-
DO MEDINA BARRIENTOS, intitulado "LA IMPUNIDAD EN EL PAGO
FORZOSO DE LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS LABORALES DIC-
TADAS EN REBELDIA DEL DEMANDADO Y LA NECESIDAD DE APLICAR
LAS MEDIDAS CAUTELARES PARA SU CUMPLIMIENTO". Artículo 22
del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Públi-
co de Tesis.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

lht



DEDICATORIA

A DIOS

A MIS PADRES

OSCAR ALFREDO MEDINA HERRERA

CARMEN ESTELA BARRIENTOS QUEVEDO DE SARDA

A MIS HIJOS

OSCAR ALFREDO MEDINA ESCOBAR

RODRIGO JOSE MEDINA ESCOBAR

A MIS HERMANOS

IVONNE EUGENIA MEDINA BARRIENTOS

ROBERTO GUILLERMO MEDINA BARRIENTOS

ESPECIALMENTE

NARCISO SARDA PALENCIA

MARIA ISABEL AGUILAR FIGUEROA

A

JORGE ALVAREZ A.

INGRID LOPEZ DE GUERRA

LURECIA AREVALO GARCIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

" I N D I C E "

	PAG.
INTRODUCCION.	
CAPITULO PRIMERO:	
DEL PROCESO LABORAL O JUICIO DE CONOCIMIENTO.....	
1. CONCEPTO DE PROCESO O JUICIO.....	1
2. CLASIFICACION DE JUICIOS O PROCESOS.....	3
2.1 JUICIO ORAL.....	3
2.2 JUICIO ESCRITO.....	4
3. PROCESO ORDINARIO O DE CONOCIMIENTO.....	4
3.1 SUS ELEMENTOS.....	5
3.2 CARACTERES DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.....	6
3.3 NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL.....	8
4. SUJETOS O PARTES DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL.....	8
5. CAPACIDAD PROCESAL.....	9
5.1 LA REPRESENTACION.....	11
5.2 EL SUJETO ACTIVO.....	12
5.3 EL SUJETO PASIVO.....	13
6. LAS MEDIDAS CAUTELARES.....	14
7. FASE DE EJECUCION.....	15
CAPITULO SEGUNDO:	
PROCEDIMIENTO DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN REBELDIA DEL DEMANDADO SEGUN EL CODIGO DE TRABAJO.....	
1. ASPECTOS HISTORICOS DE LA CONTUMACIA.....	17
1.1 CONCEPTO DE REBELDIA.....	18

2 JUICIO EN REBELDIA.....	20
3 LA REBELDIA Y SUS EFECTOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	21
4 CONFESION JUDICIAL Y SUS EFECTOS.....	22
5 OTROS EFECTOS DE LA REBELDIA.....	22
6 DERECHOS DEL SUJETO DECLARADO REBELDE.....	24
7 AUDIENCIA CELEBRADA UNICAMENTE CON EL ACTOR.....	25
8 AUDIENCIA EN REBELDIA DE LAS DOS PARTES.....	25

TITULO TERCERO

LAS SENTENCIAS.....	
CONCEPTO DE SENTENCIA.....	27
REQUISITOS LEGALES DE LA SENTENCIA.....	28
NATURALEZA JURIDICA DE LA SENTENCIA.....	30
CLASES DE SENTENCIAS.....	31
SENTENCIAS DICTADAS EN REBELDIA DEL DEMANDADO SEGUN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO.....	32
CAUSAS COMUNES QUE MOTIVAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS ORALES DICTADAS EN REBELDIA DEL DEMANDADO.....	33

TITULO CUARTO:

E DE EJECUCION DE LA SENTENCIA:	
CONCEPTO DE EJECUCION.....	37
CARACTERISTICAS DE LA EJECUCION.....	38
EJECUCION DE SENTENCIAS LABORALES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO EN REBELDIA DEL DEMANDADO.....	39
EXISTE TAMBIEN LA EJECUCION CON BASE EN TITULO EJECUTIVO....	43
NATURALEZA JURIDICA DE LA EJECUCION LABORAL.....	44

6. BIENES EJECUTABLES.....	46
7. MODOS DE FINALIZACION DE LA EJECUCION LABORAL.....	47

CAPITULO QUINTO

PROVIDENCIAS CAUTELARES

1. ANTECEDENTES.....	49
2. CONCEPTO.....	49
3. CARACTERISTICAS.....	50
4. NATURALEZA JURIDICA.....	52
5. CLASES DE MEDIDAS CAUTELARES.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFIA.....	69

INTRODUCCION:

La presente investigación se basa, en la constante búsqueda de procedimientos jurídicos eficaces para obtener el cumplimiento de las sentencias dictadas en rebeldía del demandado, en los conflictos individuales de carácter laboral, por los distintos Juzgados de Trabajo y Previsión Social, así como la estimulación y fortalecimiento de la conciencia de los Juzgadores, y la solución que deben buscar en los conflictos sometidos a su conocimiento, ya que es latente y objetivo el problema en este sentido, pues la sentencias dictadas en rebeldía del demandado y denominadas cotidianamente "fictas", quedan en su mayoría impunes en la ejecución de lo declarado en las mismas, lo que contraviene, la normal aplicación del derecho en busca de soluciones esencialmente conciliatorias, entre el capital y el trabajo como lo inspiran los principios del derecho de trabajo y en consecuencia del derecho procesal; debemos estar en la búsqueda de un fortalecimiento y eficaz funcionamiento de la instituciones del derecho procesal del trabajo, para el progreso y estabilidad social en materia judicial, y en consecuencia las personas que nos encontramos involucradas en la actividad del derecho, debemos encontrar las soluciones a los problemas prácticos que se nos presentan. Debido a vivencia obtenida en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; en los que se dictan muchas sentencias en rebeldía del demandado y muy pocas, logran su ejecución; la mayoría se convierten en expedientes tramitados y archivados que no cumplen con la finalidad de su esencia como es el de resolver y cumplir con lo resuelto en las controversias sometidas

a conocimiento de los Juzgadores.

El problema se da, por la excesiva "cautela", con que actúan los Juzgadores, al no aplicar las medidas tutelares o cautelares, para asegurar, el cumplimiento de lo declarado en las sentencias dictadas en rebeldía de los demandados, y así cumplir con la seguridad jurídica, por la que el estado debe velar, en búsqueda de una mejor armonía social, así como el fortalecimiento de las instituciones de derecho laboral y máxime en el problema que nos atañe, ya que se vela por la seguridad y estabilidad del sector laboral, en el cumplimiento de sus justas reclamaciones, principalmente cuando el demandado con su actitud rebelde acepta y conciente los hechos contenidos y manifestados por el actor en sus reclamaciones de pago de prestaciones laborales dejadas de cancelar en virtud de un despido directo e injustificado.

Tomando en cuenta la cantidad de sentencias de este tipo que se dictan y que quedan sin la ejecución correspondiente, es urgente la solución al problema ya que se están violando derechos otorgados por la Constitución Política de la República, atentándose en contra de garantías mínimas, como lo es el derecho a una vida decorosa, despojándose al sector laboral de los beneficios obtenidos con su único patrimonio como lo es la fuerza de trabajo y de allí el porque denomino el término IMPUNIDAD, tratando de materializar el problema en toda su dimensión pues se están violando derechos mínimos humanos y garantías sociales, generando como consecuencia, desconfianza en el sistema Judicial, hablando del sector laboral, pues el Juzgado de Trabajo y Previsión Social luego del trámite correspondiente dicta

El fallo y este no se cumple, entonces la pregunta ¿para qué el trámite?, ¿para tener un fallo que no se ejecuta?

El trabajo fue desarrollado, con la introducción, índice y cinco capítulos, los que abarcan el estudio del proceso laboral o juicio de conocimiento, concepto, caracteres, naturaleza jurídica las clases de juicios, dentro de estos el juicio oral, escrito, así como los sujetos que intervienen en el mismo, es decir, los sujetos o partes, los aspectos históricos y concepto de la rebeldía, así como su naturaleza jurídica, los efectos de la misma, la realización de las audiencias, en rebeldía del demandado, del actor, o de las dos partes.

Así también se trató el estudio de las sentencias, requisitos que contienen éstas, la ejecución de las sentencias, las causas que dificultan la ejecución de las mismas, las medidas cautelares, y la eficaz aplicación que hacen los jueces de éstas, para asegurar lo clarado en las sentencias denominadas fictas. Se hace también un estudio e individualización de cada una de las medidas cautelares dentro del proceso ordinario laboral y su no aplicación dentro de los juicios tramitados en rebeldía del demandado, así como las recomendaciones cesarías y básicas como lo es la aplicación objetiva de las medidas cautelares en la búsqueda de la solución del problema investigado.

El autor.

C A P I T U L O P R I M E R O :

DEL PROCESO LABORAL O JUICIO DE CONOCIMIENTO:

1. CONCEPTO DE PROCESO O JUICIO:

Juicio o proceso: Esta palabra se deriva del latín *judicium* que, a su vez, viene del verbo *judicare*, compuesto de *jus*, derecho y *dicere*, dare que significa dar, declarar o aplicar el derecho en concreto.

El proceso relaciona el Licenciado Victor Manuel Rivera Woltke, del latín "*processus*" que significa progreso, es una serie de actos, caracterizándose como secuencia, desenvolvimiento, acción, en esa forma se distingue ampliamente por las distintas relaciones que provoca.

Debe considerarse de modo preferente en su aspecto procesal, donde constituye la contienda judicial entre partes, originada por una situación de conflicto de intereses en la que una parte tiene pretensión y la otra resiste y que termina por sentencia, desistimiento del actor, allanamiento del demandado, transacción entre ambos, caducidad de la instancia o nulidad de lo actuado.(1)

Eduardo Cabanellas citando a Febrero dice: "Que juicio es la controversia o discusión que sostienen, con arreglo a las leyes, dos o más personas que tienen intereses opuestos sobre sus respectivos derechos y obligaciones, o para la aplicación de las leyes, ante Juez competente que las dirige y termina con su decisión, declarando o haciendo respetar un derecho o imponiendo una pena."(2)

El proceso Judicial, en una primera acepción lo define Couture:

"Como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión."(3)

Para caravantes Juicio o Proceso es la controversia que, con arreglo a las leyes se produce entre dos o más personas, ante un Juez competente, que le pone término por medio de un fallo que aplica el derecho e impone una pena, según del enjuiciamiento de que se trate.(4)

"Es el conjunto de actividades por el derecho procesal que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la jurisdicción para alcanzar una sentencia o acto por el cual el estado cumple un deber y un derecho de defensa."(5)

Gomez Negro citado por Eduardo Pallares dice que juicio es la disputa entre dos o más ciudadanos sobre la persecución de un derecho o castigo de un crimen, que termina con la sentencia o declaración del juez, a cual, en caso de ser condenatoria se lleva a efecto.(6)

Por eso debemos advertir que implícita a la idea de proceso y junto a su forma, para su mejor entendimiento, es fundamental el concepto de relación jurídica procesal, con elementos tales en su aspecto activo representativo por las facultades legales de las partes frente a los órganos encargados de la jurisdicción, y en su aspecto pasivo, el deber jurisdiccional de tales órganos. De allí que la relación jurídico procesal consista en esa serie de vinculaciones, que por su complejidad no se agote en uno sólo, sino que se desenvuelva en serie de relaciones de derecho, múltiples, pero constitutivas del proceso y con elementos

isicos, como la demanda, la defensa, la sentencia, la cosa juzgada, la ejecución, concibiéndose así, el proceso como una relación jurídica, unitaria, orgánica; básicamente constitutiva del mismo.-

CLASIFICACION DE JUICIOS O PROCESOS:

Doctrinariamente, los procesos, o juicios, en cuanto a la función que cumplen, pueden ser: Procesos de cognición o de conocimiento, procesos tutelares y proceso de ejecución.- También doctrinariamente y por la forma en que se tramitan los juicios o procesos y como se deja constancia de ellos se clasifican así:

1 JUICIO ORAL:

El de trámite más sencillo dentro de los ordinarios; instruido y ventilado casi exclusivamente de palabra, aún cuando lo inicie el demandante con una papeleta de papel común (nombre más sencillo que el de demanda, aún cuando a ella equivalga), que suscita una igualdad de las partes con los testigos y otras pruebas ante el Juez. En ella, luego de las declaraciones e interrogatorios del caso, se hacen las manifestaciones que hagan los defensores de los litigantes, se levanta acta (otro de los escritos escasos del juicio verbal), que firman los interesados el Juez y el Secretario. Finalmente, se pronuncia sentencia, también por escrito, de la cual cabe apelación, ante el Juez de Primera Instancia.

Se tramita según reglas sencillas y expeditivas y de palabra en sus etapas principales; aunque se inicie con demanda escrita, que algún procedimiento, para restarle solemnidad, denomina papeleta, el fallo, con debida constancia se extiende por escrito. (7)

2.2 JUICIO ESCRITO:

En el sentido estricto, no existe juicio que no sea escrito, al menos la sentencia, por el acta de la comparecencia o vista, o por la solicitud o demanda que lo inicia. Más propia o usualmente, juicio escrito se contraponen al oral (donde la exposición final de las pruebas y alegatos ante el juez o tribunal se efectúa de palabra) y al verbal (en que se simplifica la tramitación escrita al máximo, por lo sumario del procedimiento y la escasa cuantía del objeto del litigio). En el juicio escrito (el ordinario y la generalidad de los especiales), el procedimiento se instruye y las controversias se ventilan redactándose sucesiva y separadamente por escrito los diversos actos y actuaciones procesales.(8)

Nuestro ordenamiento laboral vigente establece los siguientes juicios o procesos: Procedimiento Ordinario, que se encuentra regulado en el artículo 321 al 358 del Código de Trabajo, el procedimiento en la resolución de conflictos colectivos, regulado en los artículos del 374 al 413 del Código de Trabajo, y el juicio o procedimiento en el Juzgamiento de faltas contra las leyes de Trabajo y Previsión social regulado en los artículos 415 al 424 del Código de Trabajo. Para los efectos del presente trabajo estudiaremos el Juicio ordinario laboral, por ser en esta vía donde se resuelven las controversias laborales, en los juicios tramitados en rebeldía del demandado.

3. PROCESO ORDINARIO O DE CONOCIMIENTO:

El proceso de conocimiento o de cognición es aquel que tiene por objeto

declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones, este proceso es por excelencia autónomo cuya finalidad consiste como se indicó en obtener una declaración de voluntad por parte de un juez o tribunal produciendo consecuencias jurídicas.

JALME GUASP, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernandez dice: "El proceso de conocimiento, es aquel que tiene por objeto una pretensión, en que se reclama del órgano jurisdiccional la emisión de una declaración de voluntad, a esta declaración de voluntad, se le da el nombre de sentencia, el proceso de cognición es, el que tiende a obtener la resolución de la litis planteada, por medio de una sentencia del juez." (9)

Este proceso es conocido como declarativo o de cognición, y abarca tres fases que son: el planteamiento de la controversia, instrucción y resolución.

3.1 SUS ELEMENTOS:

Los elementos del juicio ordinario laboral son: La discusión sobre un derecho cuestionado; Las Partes que discuten o cuestionan; El Juez que juzga y falla; Ley, conforme a cuyas reglas se instruye el proceso.-

En todo juicio se requieren esencialmente tres personas principales que son: El Juez, el actor y demandado, son indispensables para que exista reclamación, contradicción, procedimiento y sentencia. El juicio se compone siempre de diversas etapas: La demanda, notificación y

emplazamiento; excusas, la contestación a la demanda, las excepciones a la misma, la reconvencción, o mutua petición, los medios de prueba, la sentencia, los recursos que se dan en contra de la misma la ejecución de ésta, así como los incidentes que se origina en el curso de su procedimiento.

3.2 CARACTERES DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.

Es un proceso en el que el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, procurando la verdad formal y material, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y con las pruebas, y apreciando esas con suma objetividad y es un juicio básicamente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido sencillo, barato y poco formalista, aunque no por ello carente de técnica, limitado en el número y clases de medios de impugnación y en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, vigilante de todo ello, siempre en busca de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. También merecen señalarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla plazo de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por consiguiente no se declara cerrado el procedimiento.

s Oral: El procedimiento ordinario laboral, regulado por nuestro ordenamiento jurídico laboral, es esencialmente oral y responde a que esta (oralidad) debe ser predominante sobre la forma escrita, para

acer fluido y asequible a las partes el contenido de los actos y diligencias que se practiquen en el Juzgado.

s rápido y sencillo: Esto responde que aunque no hay proceso sin formas, en este derecho debe reducirse al mínimo, debiendo descartarse las fórmulas del derecho tradicional, dando lugar al lenguaje llano, las formas lógicas y de sentido común, asequibles a cualquier persona normal.

s un juicio concentrado: En cuya virtud y respondiendo al principio que informa al Derecho Procesal Laboral, deberá de tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo al Juzgado, con el fin de dejar lo más pronto posible la controversia de resolverse por el Juzgador mediante la sentencia.

s barato: y en este sentido responde al principio de Economía procesal desde su celeridad y rapidez acortando los términos y limitando las defensas procesales, la gratitud y baratura en la substanciación, ahorrando de papel y timbres, dispensas en gastos judiciales, como rebargos y pregones, exoneración de patrocinio profesional etc.

s tutelar de los trabajadores: Trata de compensar la desigualdad económica de las partes

s conciliatorio: entre el capital y el trabajo atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

s Público: Cualquier persona tiene acceso a consultar el juicio.

característica principal del juicio ordinario laboral tramitado por el demandado, es que la ley indica que la sentencia debe ser dictada dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la

audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

El juicio ordinario laboral regulado en nuestro Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición o conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena por prestaciones y los procesos meramente declarativos. Si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados. Entonces la naturaleza jurídica del juicio ordinario consiste en ser un proceso de conocimiento por medio del cual el actor tiende a que se declare su derecho previa fase de conocimiento y cuando el demandado no comparece a la audiencia señalada para la celebración del juicio laboral los medios de prueba se reciben en dicha audiencia y el juicio queda en situación de dictar sentencia la que debe hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas de su celebración, y el demandado en esta es declarado confeso en cuanto a las posiciones articuladas y contenido de la demanda y rebelde en el juicio.

4. SUJETOS O PARTES DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL:

Los sujetos que intervienen en el proceso, son las personas determinadas por la ley, que al sustraerse a la actividad jurisdiccional y ponerla en movimiento, con el objeto de obtener una resolución decisoria, son las llamadas a denominarse parte, de consiguiente parte es quien pretende y frente a quien se pretende.

A las partes compete promover el proceso, contestar, reconvenir,

excepcionar, recurrir, declarar, (absolver posiciones); se diferencian de otras como: el juez, los testigos, expertos, abogados, considerándose uno frente a otro, como elementos parciales. En consecuencia el concepto parte es eminentemente procesal.

Tradicionalmente se les ha denominado parte actora y parte demandada, siendo los sujetos procesales los que intervienen, en la práctica forense y han sido denominados con respecto al lado opuesto del conflicto, como se indicó. A quien plantea la demanda se le ha denominado actor, demandante, sujeto activo, con respecto al contrario, demandado, ejecutado, procesado, sujeto pasivo.

Escrache citado por Eduardo Pallares dice: " Que Es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado." (10)

Caravantes citado por el mismo autor, indica "Por litigante se entiende las personas interesadas que controvierten sus derechos respectivos ante la autoridad judicial. tales son el demandante o actor, llamado así ab agendo; que es el que propone la acción y provoca el juicio reclamando de otro un derecho...; y el demandado o reo, dicho así a re, que es la persona provocada a juicio por el actor, y contra quien éste reclama la satisfacción de un derecho o el cumplimiento de una obligación".(11)

5. CAPACIDAD PROCESAL:

Al hablar de la capacidad procesal de los sujetos de derecho, me refiero, a lo que dice al respecto el Código Civil en el artículo 8, "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez

y ocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley", el Código Procesal Civil y Mercantil en el artículo 44 establece "Tendrán capacidad para litigar las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos civiles..." y el Código de Trabajo en el artículo 31 indica: "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para recibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y sanciones que se deriven del presente Código, sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce o más y los insolventes y fallidos.

Se establece que conforme al Código Civil tienen capacidad procesal / pueden actuar materialmente ante los tribunales, efectuando actos procesales válidos, en virtud de tener capacidad civil para el ejercicio de sus derechos, quienes tienen dieciocho años, pero en materia de trabajo hay sus excepciones con respecto a la edad para adquirir dicha capacidad, y a los insolventes y fallidos ya que de conformidad con el artículo 31 del Código de Trabajo citado anteriormente, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más, los insolventes y fallidos tienen capacidad para contratar su trabajo, para recibir y disponer de las retribuciones convenidas y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, sus reglamentos y de las leyes de previsión Social. En conclusión puede decir que la capacidad procesal no es otra cosa que la capacidad civil proyectada al proceso, es la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales.-

1.1 LA REPRESENTACION:

La Representación es la situación especial del sujeto que litiga en nombre de otro y no en el suyo propio. Es conveniente dejar claro que el sujeto que ejerce la representación, hace valer derechos que le pertenecen, al hacerlo los actúa en nombre del titular de los mismos y no como si lo fueran propios, lo cual no contradice la prohibición contenida en el artículo 49 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece Que fuera de los casos expresamente previstos en la ley, nadie podrá hacer valer en el proceso, en nombre propio un derecho ajeno.

En cuanto a la Representación en materia laboral la encontramos contemplada en el artículo 323 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandato judicial. Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder, firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 del Código de Trabajo y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de

una resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

5.2 EL SUJETO ACTIVO:

La acción es la manifestación particularizada del derecho de petición, en otras palabras, es el derecho de pedir ante los tribunales de justicia; derecho que es conferido por el estado por medio de la ley a todas las personas, con categoría de derecho Constitucional, de acuerdo con los artículos 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece el derecho de petición de los habitantes de la República de Guatemala, el derecho a pedir o dirigir peticiones a la autoridad. El ejercicio de éste derecho corresponde a la persona que quiere hacer valer un derecho ante el órgano jurisdiccional, y se le conoce como sujeto activo.

En consecuencia el sujeto activo es el ejercitante del derecho de acción o sea quien promueve la demanda, nuestra ley y la doctrina al referirse al sujeto de derecho dicen que quiere decir "Tener condición jurídica para poder adquirir derechos y contraer obligaciones; es decir que es todo ser a quien la ley le reconoce personalidad jurídica.

Si hablamos de que el sujeto activo es quien tiene la capacidad de ejercicio, tenemos que referirnos a la legitimación procesal y al respecto Eduardo Pallares indica que "Legitimación en general, es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente

aquel o de intervenir en éste, si puede hacerlo está legitimado, en caso contrario no lo está. La legitimación procesal es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado o como tercero o representando a estos."(12)

5.3 EL SUJETO PASIVO:

Por ser éste el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, de gran importancia para los efectos de este trabajo, por las actitudes que asuma se analiza y define así:

El Sujeto Pasivo es el demandado, aquel contra el cual se pide algo en un juicio; es la persona en contra de quien se interpone la demanda. En cuanto a su actitud, el demandado una vez notificado de la demanda, puede asumir varias actitudes las que pueden variar conforme a la posición que mantenga o asuma dentro del juicio.

El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea. Debe manifestarse dentro del proceso observando la actitud que le corresponde conforme al derecho de defensa.

Existe el denominado principio de veracidad, que consiste en que las partes deben comparecer a juicio desde su inicio en su propio interés y de la contienda; no debiendo surgir ningún entorpecimiento o táctica dilatoria. No obstante lo anterior con respecto al conflicto que se le plantea puede asumir distintas actitudes como:

5.3.1 No comparecer al juicio (rebeldía)

5.3.2 Oponer excepciones dilatorias (previas en el proceso civil)

5.3.3 Contestar la demanda en sentido negativo.

- .3.4 Allanarse a la demanda, es decir su aceptación lisa y llana.
- .3.5 Contestar la demanda en sentido afirmativo manifestando acuerdo la misma, con toda ella o solo una parte.
- .3.6 Contestar la demanda y plantear reconvención y
- .3.7 Confesar los hechos de la demanda

. MEDIDAS CAUTELARES:

ienen por objeto llevar a cabo medidas de seguridad para prevenir, el ejercicio futuro de un derecho, ya su eficacia o a evitar su pérdida o lesión. Estas, llenan un cometido singular dentro de la función de prevención de consecuencias perjudiciales, que posiblemente surgirán en un futuro inmediato de no ponerse en juego una medida cautelar.

son las que tienen por objeto asegurar en lo futuro el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación. Mediante ellas, se logra que en lo futuro no sea imposible de hecho obtener la plena satisfacción de un derecho subjetivo.

El carácter instrumental es en el derecho procesal de trabajo más intenso y en doctrina se discute si realmente constituyen o no un procedimiento o son meras medidas cautelares preventivas, pues entre algunos autores le dan un carácter de proceso independiente, otros las determinan como medidas asegurativas dentro de los diferentes procesos.- Nuestro Código de Trabajo, indica en su artículo 332 que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, no individualizándolas, pero utilizando supletoriamente el Código Procesal

Civil y Mercantil como lo indica el artículo 326 del Código de Trabajo se pueden aplicar cualquiera de ellas, e indica que el arraigo debe declararse con la sola solicitud.

FASE DE EJECUCION:

Es el conjunto de actos jurisdiccionales dirigidos, asegurar la eficacia práctica de la sentencia o de un derecho preestablecido en otra forma por medio de los llamados títulos ejecutivos, que pueden ser contratos o convenios revestidos de autenticidad por haber sido autorizados por autoridad competente o por notario."(13)

En esta etapa procesal el derecho ya fue declarado o reconocido y no tiene discusión solamente se trata de hacerlo efectivo, con, sin embargo, en contra de la voluntad del deudor.

El proceso tiene por objeto como el declarativo declarar un derecho dudoso y hacer efectivo el ya existente reconocido en una prueba constituida.

El Dr. Guasp, lo define así: "Un proceso es ejecutivo cuando la satisfacción de la parte que constituye su objeto, queda satisfecha mediante la práctica por el juez de una condena física, de un hacer efectivo del mero declarar como son la dación y la transformación."(14) El mismo Código de Trabajo en los artículos del 425 al 428 establece la ejecución de las Sentencias, como parte o etapa del juicio ordinario oral y con el fin de hacer efectivo lo Juzgado, pero en la práctica, una sentencia, un convenio judicial puede ejecutarse en Juzgado distinto al donde se dictó el fallo o donde se celebró el convenio, por lo que existen las distintas posturas doctrinales que algunos autores indican

que el proceso es ejecución es independiente y otros que dicen que es parte de un juicio, pero es interesante el contenido del artículo 428 del Código de Trabajo que indica que en los casos no previstos en el capítulo de la ejecución de sentencias, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

C A P I T U L O S E G U N D O :

PROCEDIMIENTO DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL EN REBELDIA DEL DEMANDADO SEGUN EL CODIGO DE TRABAJO.

1. ASPECTOS HISTORICOS DE LA CONTUMACIA.

En el pasado, la existencia de la Rebeldía, no afectaba únicamente a una de las partes, sino a ambas, es decir al actor y al demandado. Conforme a leyes españolas, al litigante rebelde, cuando éste no continuaba en el ejercicio de la acción después de contestada la demanda, a petición de parte y luego del acuse de rebeldía; se le condenaba al pago de las costas y de los daños y perjuicios causados por la iniciación del proceso.

La rebeldía, que también se denomina contumacia, este último vocablo está cayendo en desuso.

Aunque la ausencia de una de las partes parezca restarle al juicio su carácter contradictorio efectivo y disminuir las garantías del rebelde, no pueda detenerse la causa, porque están comprometidos intereses particulares opuestos que nunca podrían satisfacerse frente a la mala fé combinada con el ardid de la rebeldía, por ese principio el litigio prosigue, luego de que se declara tal actitud.-

Existió el denominado "a perpetuo silencio" o sea no poder intentar otra vez la acción que había ejercitado el litigante; no existía ni procedía la condena, cuando probaba la justa causa, para continuar el juicio.

"El origen histórico de la rebeldía en nuestra legislación laboral, se remonta a la Constitución de la República de 1945, en donde se dedicó un capítulo al trabajo, bajo la denominación "Garantías Sociales". Con la referida constitución se originó un conjunto de normas sustantivas, lo que se actualizaría posteriormente con el advenimiento del Código de Trabajo (decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala) que entró en vigor el once de mayo de 1947, de gran significado y trascendencia para la legislación laboral de nuestro país. Dicho código de Trabajo, dedicó, del título décimo al decimo sexto, la parte procesal, contemplando desde la organización de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, como el procedimiento ordinario, colectivo y punitivo, así como la ejecución de sentencias. De consiguiente a tal época, se remonta el apareamiento de dicho instituto procesal, en la legislación laboral, en beneficio de los sujetos procesales, por su seguridad y como una colaboración jurisdiccional."(15)

1.1 CONCEPTO DE REBELDIA:

varias son las opiniones y criterios con respecto a la denominación conceptual de la rebeldía

para Cabanellas: "...Es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa a cumplir sus mandamientos o intimaciones."(16)

para Golshmit citado por Eduardo Pallarés, define la Rebeldía en función de la carga procesal, en la siguiente forma "El hecho de no desembarazarse

una carga procesal se denomina rebeldía. Es verdad que el término rebeldía significa propiamente como el de "CONTUMACIA", una sobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo la rebeldía del demandado no es más que el no comparecer a una carga."(17)

Según Eduardo Couture "...una situación jurídica instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización alternativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él."(18)

Rebeldía según de la Plaza citado por el Doctor Mario Aguirre Godoy Es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él..." (19)

Como Guasp la define así "Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como demandado."(20)

Entiende por rebeldía la situación en que se coloca quien, legalmente citado para comparecer a juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido o que lo abandonare después de haber comparecido, lo que no impide la prosecución del juicio. (21)

Por lo anterior concluimos en que rebeldía es la actitud asumida por alguna de las partes, o ambas, que luego de ser citadas en la forma legal establecida, para la comparecencia a juicio, no lo hace ni justifica su incomparecencia, aceptando tácitamente los hechos contenidos en la demanda. En el caso que nos ocupa cuando es el demandado, y en

consecuencia de su actitud, es declarado confeso en las posiciones si se solicitó la Confesión Judicial y rebelde en el juicio.

1.2 JUICIO EN REBELDIA:

"Modalidad que se da en los juicios que se siguen cuando un litigante, citado con arreglo a la ley, no comparece dentro del término del emplazamiento, o abandona el juicio después de haber comparecido. Para que sea un litigante declarado en rebeldía, se necesita petición de la otra parte. La modalidad de la declaración en rebeldía se da en todos los juicios, y su objeto es que no se paralicen las actuaciones judiciales por la incomparecencia de una de las partes."(22)

"Es el que se sigue contra una persona que ha sido declarada procesalmente rebelde, por no haber comparecido en el juicio o haberlo abandonado. La instancia unilateral, aparte la presunción desfavorable para quien no se defiende, significa ventaja procesal incuestionable; pero no lleva automáticamente aparejada la sentencia favorable para quien prosigue el proceso, por cuanto el actor ha de probar su acción. El rebelde en ciertos supuestos, puede comparecer y obtener recurso contra la sentencia que haya recaído."(23)

Una vez declarada la rebeldía del demandado, e en la Sentencia laboral, que no implica forzosamente su condena, no se intenta nuevamente buscarle, se le hacen las notificaciones por los estrados y a petición del actor, se retiene los bienes muebles de toda clase y se embargan los inmuebles necesarios para asegurar las resultas del juicio. Si el rebelde comparece, se le admite como parte, pero no retrocede la substanciación del litigio. La sentencia se le notificará

en persona al rebelde o se notifica por los estrados del Juzgado, enviándose copias por correo, ello se explica en cuanto a lo primero por cuanto rebelde no es sinónimo de ausente ni en ignoradero paradero, pues cabe que se sepa dónde se encuentra, por obedecer su actitud al deseo de no litigar, por uno u otro motivo.-

En nuestro proceso ordinario laboral, cuando se fija día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral, se les previene de comparecer en la fecha y hora indicados con todos sus medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de quien no asista salvo justa causa, sin más citarle ni oírle. Si el día de la audiencia el demandado no comparece, se recibe los medios de prueba del actor y se dicta sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de la celebración de la audiencia.

1.3 LA REBELDÍA Y SUS EFECTOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL:

La conducta de las partes, en relación con el procedimiento ordinario laboral, es importante, con mayor atención al demandado en virtud de que el actor con su conducta contumaz, puede obtener un fallo favorable total o parcialmente pero, con el demandado, ocurre lo contrario ya que la tutela jurídica pretendida se solicita con relación a él, de suerte que le ha de ser dada la oportunidad de defenderse (derecho de defensa, dualidad o bilateralidad con respecto a la igualdad de las partes), y si no quiere defenderse, ha de tener esa misma oportunidad de adoptar la conducta a seguir correlativamente por el actor y por el Órgano jurisdiccional, desde luego con perjuicio para

éi.

Los efectos de rebeldía para las partes, principian a partir de la incomparecencia a juicio oral laboral y conforme el apercibimiento efectuado. Es decir señalado día y hora para la comparecencia de las partes; habiéndose notificado legalmente, alguna o ambas no comparecieren, se hará efectivo el apercibimiento señalado, en el sentido de continuar el juicio en rebeldía del que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle.

1.4 CONFESION JUDICIAL Y SUS EFECTOS:

La confesión judicial como medio de prueba, es la de mayor relevancia y con respecto a la actitud contumaz tanto del actor como del demandado.

Quando se propone por el actor dicha prueba, se fija para la primera audiencia y el absolvente es citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; si es por el demandado que se propone dicha prueba, su diligenciamiento se dispone para la audiencia más inmediata para la recepción de pruebas, citándose al absolvente con el mismo apercibimiento indicado anteriormente, o sea ser declarado rebelde, y confeso si no comparece sin justa causa.

1.5 OTROS EFECTOS DE LA REBELDIA:

EN RESPECTO AL ACTOR:

Obtener un fallo favorable total o parcialmente,

EN RESPECTO AL DEMANDADO:

Este no comparece a la primera audiencia, sin justificación y hubiere sido legalmente notificado para prestar confesión judicial en la misma con los apercibimientos respectivos, sin más trámite, se dictará

sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, de conformidad con el artículo 358 del Código de Trabajo. Procediéndose en la misma forma cuando se trate de despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida dicha prueba, desde luego en este último caso si se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto éstas conforme a lo regulado en el título undécimo del Código de Trabajo.

Por consiguiente, el demandado que no compareciere a la audiencia respectiva habiendo sido notificado, a prestar confesión judicial y en los apercibimientos respectivos, provocará que sin más trámite, dicte sentencia; la que en la práctica tribunalcia por porvenir una confesión ficta se denomina "Sentencias Fictas", dentro de las cuarenta y ocho horas; en su contra, como confeso, en el contenido de la demanda y en las posiciones que le fueron articuladas, en su rebeldía, los cuales tienen la misma efectividad, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado.

Los efectos que produce la rebeldía, se pueden resumir de la siguiente manera:

1. volver a practicarse diligencia alguna en busca del rebelde, notificándole por los estrados del Juzgado, preclusión de actos y pérdida de derechos procesales que tienen lugar por la rebeldía, cuando firmes e irrevocables, continuar el procedimiento sin más trámite ni oírle; tener confeso, en su rebeldía al actor, cuando hubiere hecho propuesta la Confesión Judicial por el demandado y aquel no

comparezca, habiendo sido citado con los apercibimientos respectivos.

Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente notificado para prestar confesión judicial en la misma bajo los apercibimientos respectivos; procederse en la misma forma conforme a los supuestos indicados en el párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto. Aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión Judicial del demandado, y

Trabarse embargo sobre bienes suficientes propiedad del demandado, efectuarse la liquidación y el requerimiento respectivo.

1.6 DERECHOS DEL SUJETO DECLARADO REBELDE:

Compareciendo el actor o el demandado, después de la declaración de Rebeldía se plantean las siguientes situaciones:

Dejar sin efecto la declaratoria de rebeldía, si establece los motivos de fuerza mayor o caso fortuito de su incomparecencia.

Comparecer al proceso y actuar según el estado de las actuaciones;

Sufrir su rebeldía, derivado de su inactividad.

Oponer excepciones y rendir prueba que con ella se relacione, siempre que su actuación no traiga consigo que el juicio retroceda a alguno de los periodos anteriores a aquel en que intervenga, de consiguiente las excepciones que puede hacer valer son aquellas nacidas con posterioridad, y que se resuelven en sentencia.

Interponer recursos de los previstos en el Código de Trabajo y en el estado procesal que se apersona a juicio.

1.7 AUDIENCIA CELEBRADA ÚNICAMENTE CON EL ACTOR:

Cuando a la audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral, comparece únicamente el demandante, luego de la ratificación de la demanda, las fases de la contestación de la demanda y conciliación no se llevan a cabo por la incomparecencia de la parte demandada, por lo que se pasa a la recepción de medios de prueba y es en este momento en que el actor presenta el pliego de posiciones que se debió articular al demandado y pide se hagan efectivos los apercibimientos, se imponga la multa correspondiente por no exhibir los documentos que se le ordenó, si se hubiere ofrecido este medio de prueba y declararlo confeso en cuanto a las posiciones y contenido de la demanda y que al dictar sentencia se condene al pago de las prestaciones reclamadas.

Dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral, el juzgador dictará la sentencia que en derecho corresponde.

1.8 AUDIENCIA EN REBELDIA DE LAS DOS PARTES:

Cuando a la audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral, no comparecen ninguna de las dos partes, en algunos Juzgados, se acostumbra a poner razón en las actuaciones haciéndose constar que no estuvo presente ninguno a la hora indicada, o solamente el Pasante del Bufete Popular, o el abogado asesor de alguna de las partes.

En algunos Juzgados, el Infrascrito Juez declara abierta la audiencia a la hora indicada y luego en el acta se consigna que no se va a llevar a cabo la audiencia por la incomparecencia de las partes. Considero que esto, no tiene ninguna trascendencia, en virtud

de que se debe atender a los principios del Derecho de Trabajo , en cuanto a la sencillez y al poco formalismo, aunque como se indicó esto no es falta de técnica y procedimiento.

Y luego dentro de las cuarenta y ocho horas dicta la sentencia correspondiente, es común que cuando no comparece el actor, no se condena al pago de prestaciones como horas extraordinarias, séptimos días, ventajas Económicas, por no haber probado el trabajo de los mismos.

CAPITULO TERCERO:

DE LAS SENTENCIAS:

La palabra sentencia procede del latín sentiendo, que equivale a sintiendo; por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley norma aplicable.

CONCEPTO DE SENTENCIA:

Para EDUARDO CABANELLAS "Sentencia es la resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso, el más solemne de los mandatos de un juez o tribunal; parecer o decisión de un juez de oficio."(24)

Para MANUEL OSSORIO: "Sentencia es la declaración del juicio y resolución del Juez, es el modo normal de extinción de la relación procesal. Es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.

La sentencia Judicial adquiere el valor de cosa juzgada cuando queda firme, bien por no haber sido apelada, o por no ser susceptible de apelación; por lo cual la declaración que contenga es incontestable y cuanto afecta a las partes litigantes, a quienes de ella traigan ganancia y en cuanto a los hechos que hayan sido objeto del litigio."(25)

CHIOVENDA LA DEFINE ASI: "Resolución del Juez, que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de la ley que le garantice un bien al demandado."(26)

2. REQUISITOS LEGALES DE LA SENTENCIA.

Los requisitos de la sentencia son los siguientes:

Los sujetos del acto, el objeto del acto, la actividad en el acto desarrollado; indicando que la sentencia como todo acto procesal para que pueda producir la eficacia que la ley le asigna, está sometida a los siguientes requisitos: La sentencia es un acto procedente de un Juez o Tribunal y por lo tanto el mismo debe tener jurisdicción, competencia, es decir debe tener poder para dictar actos procesales, así también debe haber ausencia de causas de abstención o de recusación, esto se refiere a la aptitud personal del titular del órgano jurisdiccional. El segundo requisito es que la sentencia como todo acto procesal, ha de ser posible, física y moralmente, (exigencia en la que cabe incluir la necesidad de que sea armónica y no contradictoria) idónea y justificada o con causa, revistiendo éste último requisito especial importancia y significación. La verdadera causa jurídica de la sentencia es la reclamación que ha engendrado el proceso en el que la sentencia se dicta, es decir debe existir la CONGRUENCIA, que es la conformidad que se da entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso. En cuanto al tercer requisito, encontramos que la sentencia se encuentra

sujeta a los requisitos comunes de todo acto procesal de lugar, tiempo y forma.

Nuestro Código de Trabajo, establece en el artículo 358 Que cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia, sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión Judicial, en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva;

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado, pero si en el juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

El artículo 359 del mismo cuerpo legal nos indica el plazo para dictar las sentencias, recibidas las pruebas y dentro de un plazo, no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia, esto es en un proceso donde gestionaron las dos partes, hubo oposición.

La ley del Organismo Judicial, ley supletoria del Código de Trabajo, según lo establecido en el artículo 326; establece el orden a seguir en la redacción de una sentencia los cuales se indican en el artículo 141 literal c, y 147.

La sentencia decide el asunto principal después de agotados el trámite del proceso y a aquellos que sin llevar estos requisitos sean designados como tales por la ley. así: nombre del tribunal que la dicta, lugar y fecha del fallo, nombre completo, razón social o denominación y

generales de los litigantes o las personas que los representan, nombre de los abogados asesores, si los hay, la naturaleza del juicio, el objeto de juicio en relación a los hechos.- Luego se procede a consignar en párrafos separados, los resúmenes del contenido del memorial de demanda para el caso que nos ocupa, fecha de inicio y finalización de la relación laboral, del lugar y jornada de trabajo, salario devengado, motivo de la finalización de la relación laboral, prestaciones reclamadas, pruebas que se ofrecieron petición de trámite de fondo.

Luego el resumen de la contestación de la demanda, de la relación laboral de las pruebas ofrecidas y la petición de trámite y de fondo.

Luego el resumen y contenido de la reconvencción si se dió, las excepciones interpuestas y de los hechos sujetos a prueba, dentro del proceso laboral, si existió la relación, si se despidió en forma directa e injustificada, si se adeuda las prestaciones laborales reclamadas por el actor. Posterior a la aportación de pruebas al juicio por el actor y por el demandado, se dan las consideraciones de derecho, que haran mérito del valor de las pruebas rendidas, sobre las excepciones perentorias planteadas, sobre la tacha de testigos, sobre las prestaciones laborales reclamadas, el valor de las pruebas rendidas, los hechos que se estiman probados, luego las leyes aplicables luego al final la parte resolutive conocida en los tribunales como

POR TANTO: que contiene las decisiones expresas y precisas congruentes con el objeto del proceso.

NATURALEZA JURIDICA DE LA SENTENCIA:

hay conformidad de los jurisconsultos en que la sentencia es un acto jurisdiccional por medio del cual el Juez decide la cuestión principal ventilada en el juicio o algunas de carácter material o procesal que hayan surgido durante la tramitación del mismo.

Constituye una actuación judicial que debe ser firmada por el Juez y el Secretario, en la cual se respetan los requisitos formales que ordenan las leyes.

. CLASES DE SENTENCIAS EN EL JUICIO ORDINARIO ORAL LABORAL:

doctrinariamente la Sentencias Son:

.1 DECLARATIVAS:

es el pronunciamiento judicial que se limita a establecer sobre una cuestión de hecho o de derecho, pero sin producir efecto constitutivo, resolutive o de condena. Es decir es una sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de la relación.

.2 DE CONDENA:

es la sentencia que acepta en todo o en parte las pretensiones del actor, manifestadas en la demanda, en este caso el Juez se concreta en condenar al demandado al pago de las prestaciones laborales reclamadas, como indemnización, aguinaldo, vacaciones, etc.

.3 DESESTIMATORIA:

sobre dado también a la sentencia absolutoria, por cuanto desestima las pretensiones del demandante o acusador contra el demandado.

ejemplo cuando se reclama el pago de la bonificación incentivo y el demandado prueba en las actuaciones que el actor no estaba sujeto al horario por la razón del trabajo desempeñado. (empleada doméstica).

4.4 SENTENCIA ABSOLUTORIA:

Por no probarse los hechos en que una parte apoya su pretensión o por no contar con fundamentos jurídicos, la que desestima la petición del actor o no hace lugar a la acusación formulada.

4.5 EN REBELDIA:

Es la que se dicta cuando el actor o el demandado no comparecen a la audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral y cuando el demandado a sido citado para prestar confesión judicial en la misma, en si cuando no comparece a juicio constando que fue legalmente notificado de la demanda y la resolución que la admitió para su trámite.

5. SENTENCIA DICTADA EN REBELDIA DEL DEMANDADO SEGUN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO.

Siendo el incumplimiento de esta sentencia el problema que me inspiró a la presente investigación haciendo hincapié que es un problema grande y que crece a cada momento creando un ambiente de inconformidad en el sector laboral que confiado en el sistema judicial existente, se ve frustado en su accionar procesal al solicitar al Juzgado correspondiente el requerir de pago de prestaciones laborales dejadas de pagar y se dan cuenta que luego del trámite del proceso y dictada la sentencia correspondiente, esta se queda impune en su cumplimiento o ejecutoria ya que no se aplican los procedimientos cautelares necesarios para asegurar el cumplimiento de lo resuelto en el fallo jurisdiccional y creo firmemente que el problema no estriba en el procedimiento indicado en el Código de trabajo ya que este resuelve

la rebeldía del demandado con un procedimiento rápido y sencillo pues luego de su incomparecencia a la audiencia y de recibida la prueba, se dicta sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Posteriormente se efectúa la liquidación y el requerimiento y es cuando se da el problema que nos atañe ya que el notificador al requerir de pago, y no hacerse efectivo, no tiene a la vista bienes para embargar y el proceso se archiva, sin haber cumplido con su finalidad de ejecutar lo juzgado y en este caso el trabajador no recibe el pago de las prestaciones laborales que reclamó en el Juzgado. El problema se origina debido a que los Jueces de los Juzgado de Trabajo y Previsión Social no aplican la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a las medidas cautelares que aseguren las resultas del juicio, argumentando que la parte actora no justifica la necesidad de la medida, cuando el solo hecho de la REBELDIA, lo justifica; por lo que de oficio a partir de la manifestación de esta, el juez debe, como obligación determinante aplicar todas las medidas cautelares a su alcance para asegurar el pago de lo reclamado, atendiendo al espíritu del Derecho del Trabajo, como es la tutelaridad de la parte más débil de la relación laboral.

6. CAUSAS COMUNES QUE MOTIVAN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS LABORALES DICTADAS EN REBELDIA DEL DEMANDADO:

Dentro de las causas más comunes, que existen en los tribunales de Trabajo y Previsión Social, para que las sentencias dictadas en rebeldía del demandado queden impunes en el cumplimiento de lo ordenado en los

Fallos indicados, son los siguientes:

1.1 Cuando se demanda incorrectamente a persona individual o jurídica, o que hace que el demandado al enterarse de que esta siendo emplazado con otro nombre o este incompleto, o la entidad con una denominación distinta, hace caso omiso del emplazamiento y permite que el juicio continúe en todas sus etapas sin que al final se logre su ejecución cumplimentada.

1.2 Abandono del actor en la continuidad del juicio, en virtud de haber obtenido otro trabajo y no les permiten asistir a los Tribunales laborales al estabilizarse económicamente abandonan el trámite de las actuaciones, muchas veces también por el plazo que media entre la presentación de la demanda y la audiencia para la comparecencia a Juicio laboral, que el trabajador se desespera y abandona o pierde el interés por lo tardado en la tramitación del juicio.

1.3 Las actitudes evasivas de algunas entidades demandadas, que luego de la tramitación del juicio y su posterior condena al pago de prestaciones laborales reclamadas por los actores, se cambian de nombre y denominación social así como de los locales donde habitualmente tienen sus oficinas para confundir al trabajador en la ejecución del fallo.

1.4 La inexistencia de bienes del demandado, en el momento que el ejecutor efectúa el requerimiento correspondiente, no pudiendo cumplir con el embargo de bienes, cuentas bancarias, en el sistema financiero del país.

La causa principal y determinante es la falta de medios coercitivos por parte del Juez, utilizando las medidas cautelares que tiendan

El aseguramiento de lo declarado en el fallo judicial, contribuyendo a la confianza en el sistema judicial y a la seguridad jurídica de la mayoría del conglomerado social como lo es el sector laboral, justificando su actuación en base a la rebeldía del demandado que es causa suficiente y justifica la necesidad de las medidas cautelares como el embargo, arraigo, intervención, descuentos, etc., pero con una firme determinación de dar cumplimiento y ejecución a la declaración de voluntad judicial, plasmada en la sentencia, como acto último que resuelve la controversia sometida a su conocimiento.

6 Algunas veces se demanda a una empresa Individual y no al propietario de la misma como si la empresa individual tuviera capacidad jurídica para responder de la demanda que se plantea en su contra; así continúa el juicio se dicta sentencia y luego se queda sin ejecutar.

7 Otra forma utilizada por las entidades condenadas al pago de prestaciones en rebeldía, por no comparecer a juicio; es que cuando ordenan embargos sobre depósitos monetarios, en los bancos del sistema, las entidades tienen las cuentas a nombre de los gerentes o personas individuales, por lo que en ese sentido, tanto la Inspección de Trabajo, como los Juzgados de Trabajo y Previsión social no cuentan con las facultades adecuadas para garantizar que las entidades que emplean un determinado número de trabajadores, tengan cuentas bancarias, a nombre de la entidad, para el normal desempeño de sus funciones y no se burlen los procedimientos judiciales, con maniobras evasivas para eludir la responsabilidad declarada por un Juzgado de Trabajo y Previsión

social, en rebeldía del demandado, por lo que esta al alcance del Juez, pues el Código de Trabajo lo faculta tomar las medidas pertinentes para asegurar el cumplimiento de lo Juzgado, en busca del cumplimiento del derecho tutelar, por lo que el Juez establecida y demostrada la relación laboral debe velar por el aseguramiento del pago de las prestaciones laborales reclamadas.

C A P I T U L O C U A R T O :

FASE DE EJECUCION DE LA SENTENCIA.

1. CONCEPTO DE EJECUCION:

Este vocablo tiene en la ciencia del derecho diversos significados, algunos amplios otros restringidos, unas veces significa lo mismo, que el cumplimiento voluntario de una obligación. Otras veces se usa en el sentido de llevar a efecto lo mandado por la ley.

Carnelutti la define como el conjunto de actos necesarios para la efectucción del mandato. (27)

Para Eduardo Cabanellas: "La ejecución de sentencia es el acto de llevar a efecto lo dispuesto por un Juez o tribunal en el fallo que resuelve una cuestión o litigio."(28)

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la ejecución no es más que el conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme.

Como requisito esencial determina que la sentencia ha de ser firme, es decir consentida por las partes o que no quepa contra ella ningún recurso, salvo el extraordinario de revisión. Ha de haber sido dictada por un Juez competente y de acuerdo a las leyes de forma y de fondo que regulen la materia. Asimismo, en la fase ejecutiva del fallo, ha de seguirse estrictamente lo dispuesto en la ley, y no cabe aplicar sanción distinta que la que corresponde.(29)

Es considerada como la última parte del procedimiento judicial, que tiene como finalidad dar el cumplimiento a la sentencia definitiva del juez o tribunal competente.

2. CARACTERISTICAS DE LA EJECUCION:

Entre los caracteres de la fase ejecutiva en el proceso ordinario laboral se encuentran los siguientes:

Falta de audiencia al ejecutado o demandado; pues únicamente se requiere de pago.

El tribunal tiene un conjunto de atribuciones, de suyo eficaces, para intervenir en la ejecución y consumarla, y puede iniciarse tanto a petición de parte, como de oficio por el tribunal;

Es acelerada y concentrada por imperativo legal, todavía más atendible por los principios que informan la fase de conocimiento.

Se encuentra presidida de modo ostensible por una rigurosa aplicación del principio de economía en los gastos de substanciación,

Es forzosa y tiene como finalidad la materialización por medio del cumplimiento forzoso de una obligación voluntariamente reconocida, pero no cumplida.

Es confiada a un órgano jurisdiccional,

Por donde mediante ella se obtiene la adquisición efectiva de un bien que la ley nos garantiza.

El Código de Trabajo, tiene algunas deficiencias en cuanto a la regulación de la ejecución de sentencias laborales o para el cobro de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio. No indica qué documentos originados de actuaciones judiciales o extrajudiciales se

estiman como títulos para iniciar la fase ejecutiva o bien el juicio ejecutivo, siendo por lo tanto necesario determinar en qué casos y en base en qué documentos se puede iniciar la ejecución; estando contempladas en la ley: las prestaciones reconocidas en la secuela del juicio, sentencia firme, títulos ejecutivos, actos o documentos que puedan aparejar ejecución. Los anteriores constituyen títulos ejecutivos, por provenir de una sentencia judicial. Además debe hacerse una clara distinción entre lo que es la ejecución de sentencias y lo que se estima por el proceso o juicio ejecutivo.

En su título decimoquinto, capítulo único, contempla nuestra ley laboral, la ejecución de sentencias, regulando los siguientes casos:

1. Ejecución de Sentencias.

1.1. Ejecución con base en título ejecutivo.

1.1.1. Ejecución de obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa terminada.

EJECUCION DE SENTENCIAS LABORALES DICTADAS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO EN REBELDIA DEL DEMANDADO:

Este Código de Trabajo, en los artículos del 425 al 428, regula lo relativo a la ejecución de sentencias, estableciendo que:

El primero de ellos establece que: debe ejecutar las sentencias el juez que las dictó en primera instancia, debiendo realizarla de oficio.

El artículo 426 establece: Para el cobro de toda clase de prestaciones conocidas 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 relativas a los créditos por salarios no pagados, o las

indemnizaciones en dinero por concepto de terminación de contratos de trabajo. El juez de oficio y dentro de un plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación practicará la liquidación correspondiente, la que notificará a las partes. Contra la liquidación no cabe más recurso que el de rectificación que es procedente cuando se ha incurrido en error de cálculo, el que deberá ser interpuesto dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, determinándose en el memorial de interposición concretamente en qué consiste el error o errores, y expresar la suma que se estime correcta. Este recurso se resuelve de plano sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

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 de pago, librándose el mandamiento respectivo y ordenado en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada; con designación del depositario que no está obligado a prestar fianza y si dentro del tercero día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los mismos, 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 los pidiere. 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.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien lo posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia, se podrá pedir certificar lo conducente a donde corresponde y se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurra.

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

Nuestra ley contempla los casos en que el deudor, con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución laboral, o que durante el transcurso de un juicio laboral, que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento. En este caso el Juzgador de oficio o a petición de parte puede solicitar que se certifique lo conducente a donde corresponde.

En materia de trabajo, la ejecución de sentencia no ofrece características relevantes, por lo que, existiendo sentencia firme, el Secretario practicará la liquidación correspondiente y se requerirá de pago al condenado o deudor, no efectuando el pago se trabará embargo sobre bienes suficientes de su propiedad que alcancen para cubrir el monto de lo adeudado, nombrándose depositario de honradez y arraigo, procediéndose posteriormente al remate de lo embargado en caso de

persistir el deudor en su actitud de no cancelar las prestaciones laborales reclamadas.

En el convenio o conciliación, obtenido en el comparendo en el proceso ordinario laboral, con tal que conste en acta firmada por el Juez y las partes otorgantes, tiene fuerza de cosa Juzgada y, por ende mérito ejecutivo, en igual forma que la sentencia firme o ejecutoriada. Se trata en la especie, de un equivalente contractual de la decisión jurisdiccional que si bien se ha obtenido en cierta actuación procesal, no es el resultado de una cognición del juez que luego le permita emitir juicio valorativo, sino una convención entre las partes que, por mandato de la ley, está investido de la autoridad de la sentencia, pues atiende el principio conciliador entre el capital y el trabajo.

La ejecución de sentencias, pocas son las que siendo meramente declarativas, no producen ejecución, aunque esta en verdad tenga carácter accesorio con respecto a la cuestión principal resuelta por ellas. La ejecución de las sentencias debe distinguirse de su cumplimiento voluntario por parte del obligado. Aquella presupone actos jurisdiccionales que son manifestaciones de la soberanía del Estado en cuyo territorio tiene lugar la ejecución. Por tal circunstancia, las sentencias pronunciadas en el extranjero carecen de fuerza ejecutiva, mientras no se les otorga una resolución de los tribunales nacionales.. (30)

Por otra parte el proceso de ejecución laboral no contempla forma alguna de reserva de acciones y excepciones para proceso ordinario posterior. Por lo tanto, para que esto se requiera, que la ley que la autorice, quiere decir que

la no tiene lugar en nuestro ordenamiento jurídico y que insecuentemente, no cabe posibilidad de proceso de cognición posterior a la ejecución, como medio de limitarla, o destruirla. Así también se contempla dentro de esta fase ejecutiva ningún proceso de cognición completo, amplio o sumario paralelo a ella, por el contrario está expresamente impedido el ejecutado de ser oído en esta fase procesal.

El artículo 340 del Código de Trabajo, establece que "Si el demandado tuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se acordare, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia en todo respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. Si el título es sentencia judicial dictada por los tribunales de Trabajo y Previsión Social en los procesos de conocimiento de carácter condenatorio deberá ser de condena y no meramente declarativa o constitutiva.

EXISTE TAMBIEN LA EJECUCION CON BASE EN TITULO EJECUTIVO:

La ley no habla de cuáles pueden ser los títulos cuya ejecución pueda demandarse ante un Juzgado, laboral, pero podríamos ejecutar con base

1. DOCUMENTOS PRIVADOS

2. DOCUMENTOS PUBLICOS.

En base en documentos privados tenemos todos aquellos que fueren con firma legalizada o aquellos que sin tener firma legalizada fueren reconocidos por el deudor.

Con base en documentos públicos pueden ser prestaciones que sea reconocidas en escritura pública o en acta notarial.

Ejecución de obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, este tipo de ejecución, cuando sean derivadas de obligaciones laborales, se regirán conforme el Código Procesal Civil y Mercantil, señalándose por la ley que en lo que no este previsto por los artículos 862-863-864-869- y 870 de la citada ley, se aplicarán los procedimientos establecidos por el artículo 426 del Código de Trabajo, 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.

5. NATURALEZA JURIDICA DE LA EJECUCION LABORAL:

La fase ejecutiva del juicio ordinario laboral, regulada en nuestro Código de Trabajo, siendo esta la última parte del procedimiento judicial, aparece contemplada en el título Decimo Quinto, tiene como finalidad y característica principal dar cumplimiento a la sentencia definitiva de Juez o tribunal competente, ya que no es un derecho dudoso el que se pretende, sino que por el contrario es un derecho cierto declarado en una sentencia luego de un proceso de conocimiento, del cual se pretende el cumplimiento.

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 cumplimiento.

En los procedimientos ejecutivos laborales no cabe recurso alguno salvo el expresamente previsto en la ley, que es el de rectificación. De lo anterior se puede indicar que el proceso ejecutivo laboral se presentan los siguientes aspectos:

Puede ser iniciado de oficio o a instancia de parte, aunque deberán preferentemente ser de oficio, pues el juez no debe dejar que el juicio se detenga y uno de los principios que informan el derecho Procesal de Trabajo es el de impulso de oficio, la oficialidad.

El Juzgador de oficio practicará la liquidación dentro de los tres días de estar notificada la ejecutoria o aceptada la obligación.

No se da audiencia al deudor, únicamente se le requiere de pago, y se libra el mandamiento de embargo.

Únicamente puede interponerse recurso de Rectificación cuando la liquidación es impugnada por error de cálculo.

El recurso de rectificación se interpone por escrito no puede el juez de oficio rectificar los cálculos y se debe indicar en que consiste el error y la cantidad que se estima correcta.

Al depositario de los bienes embargados no se le exige fianza.

Los plazos entre liquidación, embargo y remate son muy reducidos, pero en la práctica no se llevan a cabo.

No es necesario hacer publicaciones de remate y cuando se solicitan al juez la ordena a costa del solicitante, pero si se fija edicto de remate en el Juzgado.

Al obligado de oficio se le señala plazo, para que otorgue escritura

traslativa de dominio, bajo apercibimiento de que en caso de rebeldía la otorgará el Juez.

El plazo para escriturar, cuando se trata de bienes sujetos a registro no puede ser mayor de cinco días.

Cuando los bienes embargados resultan insuficientes para cubrir el monto de la cantidad que se reclama se procede a la ampliación del embargo.

Si el ejecutado enajena sus bienes para evadir sus obligaciones de pagar las prestaciones reclamadas y queda insolvente, comete el delito de alzamiento.

. BIENES EJECUTABLES:

El Código de Trabajo no tiene normas expresas que se refieran a los bienes que pueden o no ser embargables, por lo que deben tenerse presentes algunos casos especiales como los siguientes:

Se tratare de un caso en que el ejecutado a su vez sea trabajador dependiente económicamente de alguna empresa o patrono individual, únicamente se puede embargar un porcentaje de su salario de conformidad con lo establecido en el artículo 96 del Código de Trabajo.

En caso que el ejecutado sea trabajador independiente o dependiente, tampoco se pueden embargar los instrumentos, herramientas o útiles del ejecutado que le sean indispensables para ejercer su profesión u oficio.

Las pensiones, montepíos y jubilaciones solo pueden ser embargados hasta por cien quetzales.

Cuando se trata de embargar una empresa mercantil, de conformidad con

artículo 661 del Código de Comercio, la orden de embargo solamente irá recaer sobre su conjunto o sobre uno o varios de sus establecimientos. Mediante el nombramiento de un INTERVENTOR, que se tendrá cargo de la caja para cubrir los gastos ordinarios o imprescindibles de la empresa y conservar el remanente a disposición la autoridad que ordenó el embargo. No obstante se podrán embargar dinero, los créditos o las mercaderías en cuanto no se perjudique la marcha normal de la empresa mercantil.

en el caso de embargo de bienes inmuebles, derechos susceptibles de registrarse y sus frutos (marcas, patentes, nombres y avisos comerciales, licencias de uso, derechos de autores, participaciones en sociedades mercantiles, los frutos del uso, usufructo y habitación) como los bienes identificados para los efectos registrables (quinaria estacionaria, vehículos, el ganado etc) deberá librarse los despachos correspondientes a efecto de anotar el embargo.

el artículo 426 del Código de Trabajo, establece que el depositario de bienes embargados, no está obligado a prestar ninguna garantía para desempeñar el cargo.

MODOS DE FINALIZACION DE LA EJECUCION LABORAL:

la ejecución laboral termina si al momento en que el ministro ejecutor del Juzgado requiere al ejecutado el pago del monto de la liquidación del derecho reconocido extrajudicialmente, éste procede a hacer efectivo el pago, de la totalidad de la deuda.

termina también si el ejecutado acude al tribunal a consignar el monto de la liquidación, antes de la realización del remate.

Con el remate de bienes identificables mediante el otorgamiento de escritura.

Cuando se trata de remate de bienes no identificables y por lo tanto no sujetos a registro, la ejecución termina cuando el ejecutado entrega voluntariamente o coercitivamente los bienes (secuestro judicial).

Asimismo la ejecución laboral puede terminar por el hecho de que el ejecutado le cancele al ejecutante el monto de la liquidación en forma extrajudicial y se presente al juzgado el correspondiente desistimiento, en este caso, el juez debe tomar ciertas medidas protectoras de los derechos de trabajador, pues sucede en algunas oportunidades que personas mal intencionadas, buscan al trabajador en lo particular, y por medio de engaños le pagan menos de lo que realmente le corresponde y obtienen así la firma de finiquitos o documentos de pago por lo que es recomendable cuando se trate de la presentación de desistimiento en la fase ejecutiva, que el titular del Juzgado, cite al trabajador ejecutante a efecto de establecer la realidad del pago y para el futuro también es recomendable que los legisladores dejen establecida una norma que ordene que en la fase ejecutiva no se puede desistir de la ejecución y que cualquier pago que se realice debe ser, ante el juez que tramita la ejecución.

Cuando el ejecutado que carece de bienes se compromete ante el Juzgado, a pagar la suma requerida en una fecha determinada.

Cuando al ejecutado que carece de bienes se compromete ante el Juzgado, a pagar la suma adeudada mediante pagos periódicos hasta la total cancelación de la deuda.

C A P I T U L O Q U I N T O

PROVIDENCIAS CAUTELARES:

1. ANTECEDENTES:

Las medidas cautelares son procedimientos procesales que todavía no encuentran uniformidad en cuanto a su denominación ya que también se le conoce con nombres de: seguridad, urgentes, precautorias, preliminares, previas, preparatorias, preventivas, provisionales, de conservación etc.

La denominación de providencias cautelares se establece en el decreto ley 107 Código Procesal Civil y Mercantil, el que las denomina de esa manera, aún cuando en el curso de este trabajo las llamaremos también "Medidas Cautelares" por las razones que siguen:

Los procesos cautelares y las medidas cautelares tiene como elemento común, su finalidad asegurativa y preventiva del resultado de un determinado pronunciamiento del órgano jurisdiccional, y se diferencian entre si en que mientras las medidas constituyen un mero procedimiento ligado a un proceso principal, o una simple fase de un proceso, teniendo ambos supuestos carácter accesorio; en tanto que el proceso cautelar tiene carácter autónomo aunque de dudosa consistencia.

2. CONCEPTO:

Cualquiera de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que la resolución del mismo, pueda ser más eficaz. (31)

J. Ramiro Podetti, conceptúa a las medidas cautelares como "Actos procesales del Órgano jurisdiccional adoptados en el curso de un proceso de cualquier tipo o previamente a él, a pedido del interesado o de oficio, para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes; como un anticipo, que puede ser definitivo, de la garantía jurisdiccional de la defensa de la persona y de los bienes y para hacer eficaces las sentencias de los jueces." (32)

José Chioyenda afirma que se llaman medidas de seguridad o de cautela "Porque surgen antes de que sea declarada la voluntad de la ley que los garantiza un bien, o antes de que sea realizada su actuación, para garantía de su futura actuación práctica y son distintas según la diversa naturaleza del bien a que se aspira."(33)

Los conceptos indicados se entiende por providencia cautelar como el conjunto de actos judiciales que se desarrollan antes, o en la demanda o en el curso de un proceso principal tendientes a garantizar el resultado final del mismo.

Los conceptos anteriores se desprende que las medidas cautelares son prevenciones tomadas por el Juez que conoce del asunto, a petición de parte o de oficio, para garantizar los resultados del juicio.

CARACTERISTICAS:

LAMANDREI citado por Mario Aguirre Godoy (34) dice que las características son:

- 1 Su provisoriedad, o sea la limitación de la duración de sus efectos
- 2 El periculum in mora o sea el "Peligro en la demora", lo que él

ama "La existencia de un peligro de daño jurídico, derivado del tardío de una providencia jurisdiccional definitiva."

lamandrei señala como nota verdaderamente típica de las providencias cautelares la relación de instrumentalidad o de subsidiaridad, por su ligamiento con la providencia definitiva por no constituir un fin en sí mismo, sino que están conexas a una providencia ulterior cuyo resultado práctico aseguran preventivamente.

En Ramiro Podetti son características:

accesoriedad y

instrumentalidad.

Según lo que se otorgan en consideración al derecho que ha de defenderse o actuarse mediante las formas reguladas que aseguran la defensa en juicio, es decir, en un proceso donde se actuará ese derecho, o para asegurar la posibilidad misma o la integridad de ese proceso; el procesalista citado remite a una cita de pie de página literalmente dice:

La medida precautoria tiene una relación de medio a fin con la providencia definitiva; es un instrumento de esa finalidad de consiguiente que sus efectos pueden retrotraerse a la decisión que recae en el principal."

provisoriedad.

Se presume que la finalidad protectora de personas, bienes, relaciones o pruebas, indican su posible mutabilidad y la conveniencia que sean flexibles en su mutabilidad.

Son mutables en doble sentido, en cuanto pueden ser sustituidas a pedido del demandado y en cuanto deben ajustar al fin de la cautela, adaptándose, lo más estricto posible, las necesidades del caso.

En realidad el carácter accesorio de las providencias cautelares, las califica de instrumentales, pues facilitan o aseguran el futuro del proceso y sus efectos; y se da en ellas el carácter de provisionalidad, debido a que carecen de vida propia y desconectada del proceso, pues por el contrario están firmemente ligados al proceso principal que ser de cognición o conocimiento y de ejecución, en consecuencia no son estáticas sino cambiantes, según las necesidades de la parte que las pide o a quien afecta.

4. NATURALEZA JURIDICA:

Al estudiar la naturaleza jurídica de esta institución, estamos conociendo su esencia, que lo distingue de otros institutos, por ello a continuación citaremos las teorías que tratan de establecer su razón de ser.

Gómez Orbaneja citado por Jesús Saenz Jiménez, sostiene que las providencias cautelares desde el punto de vista procesal no son más que procesos incidentales, respecto de otro proceso principal, pues surge como efecto de éste y durante su curso, por relacionarse estrechamente entre sí.(35)

Por su parte el procesalista L. Prieto Castro considera que la naturaleza jurídica de las providencias cautelares se define en cuanto que constituyen mera tutela jurídica de los derechos declarados o adquiridos y asevera "En si mismas, las medidas cautelares constituyen

una forma de tutela jurídica con propia sustantividad, y su objeto es uno de los más importantes entre todos los que se asigna a la institución del proceso."(36)

Un criterio integrador indica que al considerar que la providencia cautelar no es más que peticiones que resuelve el órgano jurisdiccional en forma incidental antes o en la demanda, o en el curso del proceso principal, por medio del cual se modifica la situación jurídica de un bien o de una persona, para garantizar la efectividad de la resolución final y con ello se habrá tutelado o amparado el derecho o pretensiones del actor.

En consecuencia las medidas cautelares como naturaleza jurídica tienen la característica de garantizar el resultado de una pretensión promovida ante el órgano Jurisdiccional competente.

5. CLASES DE MEDIDAS CAUTELARES:

Dentro del procedimiento ordinario laboral regulado en el código de Trabajo y utilizando supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil se encuentran las siguientes:

5.1 ARRAIGO

5.2 EMBARGO

5.3 SECUESTRO

5.4 INTERVENCION

5.1 CONCEPTO DE ARRAIGO:

El arraigo es la prohibición judicial que se le hace a una persona -parte demandada- para que no salga o abandone el lugar o asiento de su residencia, por lo que se le obliga establecerse precisamente allí,

sin poder salir, con el objeto de asegurar su comparecencia al proceso y garantizar las consecuencias del mismo

5.1.1 CLASES:

Generalmente el arraigo se decreta en contra de personas individuales, sin embargo en algunas legislaciones se contempla el arraigo para los Representantes de Personas Jurídicas, previa calificación de su procedencia por parte del Juez, y será solo para los fines de notificarse la demanda o de asegurarse los resultados del proceso y cuando para ello así fuere indispensable por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de tales finalidades, las que una vez cumplidas se levantará la medida de inmediato.

En nuestro procedimiento como se indicó se decreta contra personas individuales, patronos o intermediarios, el que se puede levantar garantizándose la permanencia en el juicio y las resultas de éste.

5.2 CONCEPTO DE EMBARGO:

Para el Tratadista Hugo Alcina el embargo, "Es la afectación de un bien del deudor al pago del crédito en ejecución. Es una diligencia que sólo puede ordenarse por el tribunal ya que el acreedor únicamente puede obtener esa afectación fuera del juicio por vía convencional (hipoteca, prenda).(37)

Para Jaime Guasp el embargo es el acto mediante el cual son llevados a proceso de bienes, cosas, entes de carácter físico, que más tarde, en su realización forzosa o no habrán de permitir la entrega o la transformación que reclama el titular de una pretensión ejecutiva.."(38) embargo preventivo que para L. Prieto Castro "Es la medida cautelar

hante la cual se priva al deudor, propietario de los bienes que aprehenden, de su facultad de disponer y no para usarla el órgano jurisdiccional con el fin de realizarlos y hacer pago al acreedor con el producto ni de adjudicarlos en pago, como sucede en el embargo preventivo, sino para efectuar el potencial valor de los mismos al pago del crédito reconocido en la sentencia que recaiga en el proceso principal, al que esta subordinado.(39)

Entendemos que el embargo es una medida de garantía para que el deudor, en este caso el patrono, obligado, no pueda evadir el pago de las prestaciones reclamadas o las resultas del juicio

.1 EMBARGO PREVENTIVO:

El embargo preventivo de Jaime Guasp implica una anticipación adelantamiento de unas futuras actuaciones ejecutivas procesales, tendientes a limitar las facultades de disposición del dueño de una cosa, a fin de conseguir que la sentencia judicial favorable sea viable la vida material..., en nuestro entendimiento este embargo es conocido como precautorio y se decreta para garantizar el resultado del juicio. (40)

.2 EMBARGO EJECUTIVO:

El embargo que se da dentro del proceso ejecutivo para asegurar el resultado de la ejecución y no es más que la incautación o aprehensión material de los bienes del deudor; sirve o funciona como medio instrumental de una actuación no ya potencial sino actual, pendiente y en curso de desarrollo...-(41)

3 EFECTOS DEL EMBARGO:

Entendemos que el efecto fundamental del embargo , es la función

específica que realiza: afecta a los bienes sobre que recae el proceso de ejecución, actual o futuro, a que sirve y los afecta mediante una sujeción directa y general que liga o trava el bien, cualquiera que sea su titular o poseedor, a las resultas de aquella ejecución.(42)

Pero el embargo preventivo para Alberto Trueba Urbina "No concede al embargante un poder directo o inmediato sobre la cosa embargada, sino que pone ésta bajo la guarda de un tercero y a disposición del Juzgado, que conoce del proceso en que se ordenó la ejecución. Por tanto, el embargo es una institución de carácter procesal y a su vez entraña una medida para asegurar el cumplimiento práctico de las sentencias."(43). Generalmente este tipo de embargos se da dentro del proceso de conocimiento.

5.3 CONCEPTO DE INTERVENCION:

En sentido liso y llano, es una intromisión de un sujeto en la marcha de los asuntos de otro; lo que aplicado al lenguaje jurídico, equivale a decir, la intromisión de una persona nombrada por el Juez competente, en el funcionamiento de una empresa o unidad económica, cuando ésta esté ante una perturbación (enajenación o destrucción por parte del demandado) para mantener la continuidad de la producción de la misma.

Diremos que la intervención es la administración de la empresa o bienes de la persona por un tercero, declarada judicialmente y con el fin de garantizar las resultas del juicio, y control de la actividad comercial o agrícola del demandado.

5.3.1 CLASES DE INTERVENCION: Entre estas se encuentran las siguientes:

De establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial

o agrícola y

De condominio o Sociedad.

5.3.2 FINES DE LA INTERVENCION:

FINES INMEDIATOS:

El nombramiento de un interventor por parte del órgano jurisdiccional para que controle los frutos del establecimiento o condominio. Las facultades del interventor, atendiendo a la ideas de Jesús Saenz Jiménez pueden ser:(44)

Fiscalizar toda actividad del establecimiento para el mejor aprovechamiento de la cosa en sí.

Vigilar que se explote y administrar prudentemente sin forzar tal aprovechamiento.

Controlar cómo y de qué manera opera y explota el establecimiento sometido a su administración.

Permitir al demandado la separación de partes integrantes del establecimiento, tales como útiles, herramientas, maquinaria o instrumentos cuando se trate de establecimientos industriales.

FINES MEDIATOS:

El control de frutos y gastos de producción del mismo, con el objeto de mantener el remanente a disposición del Juzgado que decreto la medida, para garantizar los resultados del proceso, y asegurar lo reclamado por el actor.

. PROVIDENCIAS DE URGENCIA:

Las medidas innominadas, que el juzgador atendiendo la necesidad operante en el lugar y momento determinado puede adoptar para proteger

los derechos pretendidos y asegurar con ello el resultado del proceso, entre estas providencias tenemos descuentos, oficios, etc.

El derecho de trabajo es más amplio en esta materia, sin desestimar la importancia e intención de los otros su objetivo, es crear un espacio propio para las medidas cautelares dentro del derecho procesal de trabajo, aparte de regular en forma amplia esas medidas,

la previsión en cuanto a que las medidas cautelares pueden solicitarse antes o en la demanda y en el curso del proceso, afirma que la cautela es la situación de alerta permanente y vigilante en todo momento para que las pretensiones del trabajador estén siempre aseguradas o al menos protegidas.

Este Código de Trabajo establece en el artículo 332 que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal que el mandatario que se apersona se encuentra debidamente expensado para responder a las resultas del Juicio.

Este también dicho cuerpo legal establece en el artículo 426 Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente el obligado a hacer efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando mandamiento respectivo y ordenando en su caso el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

mismo artículo establece que si dentro del tercero día de practicado embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la da se sacará a remate los bienes embargados , debiendo éste tener ificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad que se hagan previamente publicaciones pero éstas se hará a costa solicitante si una de las partes lo pidiere....

lo visto se establece que el Juzgador de trabajo y Previsión social e al alcance de sus manos todas las medidas cautelares posibles a decretar dentro del juicio, pero en la práctica su actuar dentro los juicios ordinarios laborales tramitados en rebeldía del ndado, no responde a los principios que informan el derecho de ajo y en consecuencia el derecho procesal de Trabajo en cuanto a tutelaridad de la parte más débil de la relación procesal y que conciencia debe de asegurar las resultas del juicio pues la fuerza trabajo es lo único que acompaña al sector laboral en el enamiento propio y de su circulo familiar, por lo que los jueces rabajo y previsión Social en la actualidad no deben escudarse en ase NO JUSTIFICA LA NECESIDAD DE LA MEDIDA, ya que en los juicios nario laborales que nos ocupa y que son los seguidos en rebeldía demandado, con el solo hecho de no asistir a la audiencia señalada la celebración del juicio laboral, el demandado consiente y acepta ontenido de la demanda y en consecuencia el Juzgador, debe aplicar icamente como se ha señalado en algunos pasajes del presente ajo las medidas cautelares que tiendan al aseguramiento de lo rado en un fallo judicial, afianzándose el sistema judicial

laboral, creando una estabilidad social y especialmente el sector laboral asegura el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por medio de un contrato de trabajo y que son requeridas al órgano jurisdiccional competente que debe responder a estas expectativas y velar porque efectivamente se cumpla lo declarado en una sentencia dictada en juicio ordinario laboral en rebeldía del demandado y que se desvanezca el clima de impunidad que priva en ese sentido actualmente y que se cumplan la mayoría o todas las declaraciones contenidas en los fallos judiciales que condenan al pago de prestaciones, en las sentencias denominadas "Fictas".

El Juez debe aplicar todas las medidas cautelares puestas a su alcance por el ordenamiento laboral, para el cumplimiento de lo ordenado en un fallo dictado por un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, por la flexibilidad y amplitud que permite el Código de Trabajo, incluso utilizar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, pero respondiendo a los principios que inspiran la rama del derecho que nos ocupa, aplicando dichas medidas con todo el rigor, a partir de la celebración de la audiencia señalada para el juicio ordinario laboral, y donde el demandado asume su "actitud Rebelde", ante la litis planteada en su contra y no debe perder de vista el Juzgador que la mayoría de estos juicios, donde se dicta sentencias fictas, son juicios de poco monto y por lo general los actores actúan, bajo la asesoría de Pasantes de los bufetes populares de las Diferentes Universidades del País, por no tener medios económicos para una asesoría profesional, por lo que el Juez en estos casos se ve obligado, por cuestión jurídica

y de conciencia a tutelar preferentemente a la parte más débil de la relación laboral, en la defensa de sus derechos laborales más elementales y en el caso que nos ocupa, velar porque lo declarado en una sentencia laboral dictada en rebeldía del demandado, no pierda su fuerza ejecutiva y tenga un final "Normal" o sea el pago de las prestaciones laborales a que fue condenado el rebelde, luego del trámite que ordena la ley. Está pues en manos de los Juzgadores, el velar por la protección del derecho que nos ocupa, aplicando con objetividad jurídica los medios a su alcance para la eficaz aplicación de las medidas cautelares.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

CONCLUSIONES:

Que la rebeldía dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco, es una actitud muy frecuente, que asume el demandado.

Que las sentencias dictadas en rebeldía del demandado, en su etapa ejecutiva, no cumplen con su finalidad, pues, pasan a ser expedientes chivados, y los actores nunca reciben el pago de las prestaciones laborales declarados en dicho fallo judicial.

Que cuando se tramita un juicio ordinario en rebeldía del demandado, el procedimiento es más o menos rápido en su trámite así como en la instancia correspondiente, pero lo declarado en ellas queda impune en su ejecución.

Que el demandado con su actitud rebelde dentro del juicio, acepta y consiente los hechos contenidos en la demanda planteada en su contra.

Que las sentencias en rebeldía dejan de cumplirse muchas veces por la extrema cautela en los Jueces de Trabajo y previsión social en la aplicación de las medidas cautelares, para garantizar el resultado de la litis.

Que los Juzgadores en el ramo laboral, se olvidan de los principios que informan esta rama del derecho, y no son tutelares en la etapa

más importante como es la ejecución de la sentencia, o sea el cumplimiento de lo declarado en el fallo judicial.

7. Que la rebeldía es una institución laboral al tomarse respecto del demandado, su interpretación procesal es tomada como una actitud de renuncia a la defensa o aceptación de los hechos. (confesión ficta)

8. Que en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, se tramitan bastantes procesos en rebeldía de los demandados sin que se cumpla con lo establecido, en las sentencias dictados en los mismos.

9. Que el rebelde acepta y consiente con su actitud los hechos contenidos en la demanda y las posiciones absueltas.

10. Que las sentencias dictadas en rebeldía del demandado, pierden su fuerza ejecutiva por falta de embargos sobre bienes para el cobro de las prestaciones laborales reclamadas.

11. Que los demandados en estos juicios, efectúan acciones tendientes a evitar el pago de las prestaciones laborales a que fueron condenados, sin que se le certifique lo conducente como corresponde.

12. Que los requerimientos de pago efectuados por los notificadores de los Juzgados de Trabajo y Previsión social son ineficaces en virtud

de que muy raramente se pagan las prestaciones laborales por este medio.

13. Que en las sentencias dictadas en rebeldía del demandado, se condena al pago de una multa por no exhibir los documentos a que se conminó a la parte demandada sin que dicha multa se haga efectiva.

14. Que así también en dicha sentencia se ordena que al no hacerse efectivo el pago de la multa impuesta, se certifique lo conducente a donde corresponde, sin que se haga efectivo dicho apercibimiento.

15. Que el actor se ve burlado en el pago de las prestaciones que reclamó en la vía judicial, pues luego del trámite, hasta la ejecución se realiza, sin lograr su objetivo inicial, el pago de las prestaciones dejadas de pagar.

16. Que el problema principal se da en la participación del juez, en este tipo de procesos ya que no aplica las medidas cautelares a su alcance en forma drástica, con su actividad de oficio.

17. Que el procedimiento implica pérdida de tiempo y de dinero para el trabajador, puesto que desde el inicio del juicio hasta la finalización, han transcurrido como mínimo siete meses.

RECOMENDACIONES:

.. Que el Juez de trabajo y Previsión Social, aplique las medidas

cautelares a su alcance, para asegurar el cumplimiento de lo declarado en las sentencias denominadas en los tribunales, fictas, o sea las dictadas en rebeldía del demandado.

2. Que estas medidas cautelares sean tomadas inmediatamente después de que el demandado, deja de comparecer a la audiencia señalada para la celebración del juicio ordinario laboral luego del plazo para presentar excusa.

3. Que estas medidas cautelares sean decretadas de oficio por el Juezador, en base al principio de tutelaridad que protege el derecho laboral.

4. Que al no comparecer a juicio el demandado, se decrete embargo inmediato de cuentas bancarias, o la intervención de la empresa, si es entidad, o cualquier medida de oficio por el juez, cubriéndose únicamente el monto de lo demandado.

5. Que el Juez de trabajo en la fase de conocimiento, una vez rebelde el demandado, y luego de la audiencia, se investigue sobre la actividad económica, capacidad, económica y laboral de la entidad o persona demandada, se asegure el resultado del juicio.

6. Que el Juez de Trabajo, asegure el pago de la multa a que fue condenado el demandado por no exhibir los documentos que se le ordenó.

. Que el Juez de trabajo y Previsión Social, cumpla con certificar
) conducente en caso de incumplimiento de la multa.

BIBLIOGRAFIA:

- AGUIRRE GODOY MARIO. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Editorial Universitaria 1977.
- ARRIOLA ZUÑIGA MARCO ANTONIO. El Proceso Ejecutivo Laboral. octubre de 1979. Tesfs de Grado.
- CHICAS HERNANDEZ RAUL ANTONIO. Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco. Imprenta Castillo 1994.
- CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual 11a edición Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1976.
- CASTRO FERNANDEZ L. PRIETO. Derecho Procesal Civil. Volumen 1. Editorial Revista de Derecho Privado de Madrid. 1972 Tomo I.
- COUTURE J. EDUARDO. Fundamentos del Derecho Procesal Civil 3era edición Roque Depalma Editor Buenos Aires. 1958.
- CHIOVENDA GUISEPE. Principios de Derecho Procesal Civil Traducción Española. Buenos Aires. 1949.
- REVIS ECHANDIA HERNANDO. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Aguilar S.A de Ediciones Juan Bravo. Madrid. 1966.

DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I y II Séptima edición Editorial Porrúa Mexico 1981.

DE LA PLAZA MANUEL. Derecho Procesal Civil Español, 3era edición Madrid España. Editorial Revista de Derecho Privado. 1955.

GUASP JAIIME. Derecho Procesal Civil 3era edición tomo I. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1968.

LOPEZ LARRAVE MARIO. Introducción al Estudio del Derecho Procesal le Trabajo. Editorial Universitaria de Guatemala. 1934.

ROZCO SERGIO VIRGILIO. Las Medidas Cautelares en el Proceso Laboral guatemalteco con apreciaciones sobre la Mexicana. Noviembre 1985. tesis.

SSORIO MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1981.

ALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décima quinta edición, Editorial Porrúa S. A. México 1983.

DETTI J. RAMIRO. Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral. Tomo . Tratado de las Medidas Cautelares Ediar Soc. Anom. Editores Buenos res 1956.

IVERA WOLTKE VICTOR MANUEL. La Rebelión o Contumacia como Institución
urídica en el procedimiento laboral Guatemalteco. Septiembre 1975.
esfs.

RUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 5a Edición
atualizada. Editorial Porrúa S.A México 1980.

YES A UTILIZAR:

STITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

DIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA

FORMAS AL CODIGO DE TRABAJO DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA
PUBLICA.

DIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL DECRETO LEY 107.

Y DEL ORGANISMO JUDICIAL. DECRETO 2-89 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

CITAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1.- VICTOR MANUEL RIVERA WOLTKE, LA REBELDIA O CONTUMACIA COMO INSTITUCION JURIDICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL GUATEMALTECO. TESIS 1975 pag. 9.
- 2.- GUILLERMO CABANELLAS. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Editorial Helias-ta S.R.L. BUENOS AIRES ARGENTINA. 1976. Pag. 451.
- 3.- RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ. Introduccion al Derecho Procesal Individual del Trabajo Guatemalteco,. Imprenta Castillo Guatemala. pag. 78.
- 4.- Ob. Cit. (2) pag. 451.
- 5.- PRIETO CASTRO FERRANDEZ L. Derecho Procesal Civil Primera Parte volumen I. Pag 216.
- 6.- EDUARDO PALLARES, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S.A Mexico 1983. pag. 460.
- 7.- MANUEL OSSORIO, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L Buenos Aires Argentina. Pag. 406.
- 8.- Ob. Cit. (2) pag 460.
- 9.- Ob. cit. (3) pag.73.
10. Ob. cit. (6) pag. 588.
11. Ob. cit. (6) pag. 588
12. Ob. cit. (6) pag. 531
13. Ob. cit. (3) pag. 74
14. Ob. cit. (6) pag. 487
15. Ob. cit. (1) pag. 28
16. Ob. cit. (2) pag. 466
17. Ob. cit. (6) pag. 642

- 18.- MARIO AGUIRRE GODOY, Derecho Procesal Civil Tomo uno, Editorial Universitaria 1977. pag. 461.
- 19.- Ob. cit. (18) pag. 461.
- 20.- Ob. cit. (1) pag. 28.
- 21.- Ob. cit. (6) pag. 638.
- 22.- Ob. cit. (2) pag. 459.
- 23.- Ob. cit. (7) pag. 405.
- 24.- Ob. cit. (2) pag. 44.
- 25.- Ob. cit. (7) pag. 699.
- 26.- Ob. cit. (6) pag. 720.
- 27.- Ob. cit. (6) pag. 308.
- 28.- Ob. cit. (2) pag. 21.
- 29.- Ob. cit. (3) pag. 232.
- 30.- Ob. cit. (6) pag. 309.
- 31.- Ob. cit. (7) pag. 458.
- 32.- PODETTI J. RAMIRO Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral tomo IV tratado de las medidas cautelares pag. 12.
- 33.- CHIOVENDA JOSE. Principios de Derecho Procesal Civil tomo I. pag. 279.
- 34.- Ob. cit. (18) pag. 285.
- 35.- PRIETO CASTRO L. Derecho Procesal Civil 2a Parte pag. 368.
- 36.- Ob. cit. (35) pag. 368.
- 37.- HUGO ALCINA. Tratado Teorico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo V. Pag. 35.
- 38.- JAIME GUASP. Derecho Procesal Civil Tomo I. pag. 17.
- 39.- Ob. cit. (35) pag. 370.

0.- Ob. cit. (38) pag. 50.

1.- JESUS ZAENZ JIMENEZ. Compendio de Derecho Procesal Civil y Penal
Vol II. tomo III pag. 107.

2.- Ob. cit. (41) pag. 50.

3. ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo pag. 575.

4.- Ob. cit. (41) pag. 110.