

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

**INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN
CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES
EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO**

VIRGINIA JOHANNA GÁLVEZ FRANCO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012

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

**INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN
CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES
EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VIRGINIA JOHANNA GÁLVEZ FRANCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequen
Secretario: Lic. Carlos Urbina Mejía
Vocal: Licda. Blanca María Chocochic Ramos

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Rosalva Corzantes Zúñiga de Muñoz
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal: Licda. Marilis Guendalin Ramírez Baltazar

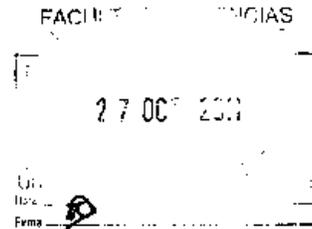
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General y Público).

LIC. GERBER ELIECER RODRÍGUEZ GARCÍA.
Via 3 6-69, zona 4, Ciudad Guatemala.
Teléfono: 55101269.



Guatemala, 27 de octubre del año 2011.

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



Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento a lo dispuesto en la resolución de fecha veinticuatro de agosto del año dos mil once, asesoré el trabajo de tesis de la estudiante **VIRGINIA JOHANNA GÁLVEZ FRANCO**, intitulado: **"INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO"**.

En el trabajo de investigación efectuado por la estudiante Virginia Johanna Gálvez Franco, manifiesto que se tomaron en cuenta las recomendaciones y correcciones necesarias, así como el material bibliográfico al respecto, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Por lo anterior, me permito informar lo siguiente:

- a) El trabajo realizado, adquiere importancia puesto que es un tema sobre el cual no se ha profundizado en la actualidad, sin embargo, contiene doctrina, legislación y práctica que directamente le es aplicable, en el que se deja constancia sobre la problemática que representa la inapropiada protección para los trabajadores en cuanto a la aplicación de las medidas precautorias en los juicios ordinarios laborales, objeto del tema.
- b) Se asesoró para que la estudiante realizará una investigación clara, objetiva y actualizada sobre el tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico y científico, en virtud que se utilizó la redacción adecuada y los métodos científico, analítico, deductivo, comparativo y documental, además del método jurídico para la interpretación de leyes guatemaltecas y las técnicas adecuadas para resolver el problema planteado, con lo cual comprueba la

LIC. GERBER ELIECER RODRÍGUEZ GARCÍA.

Via 3 6-88, zona 4, Ciudad Guatemala.

Teléfono: 55101289.



hipótesis conforme la proyección científica de la investigación, y según mi opinión fueron aplicados adecuada y satisfactoriamente.

- c) El aporte científico del trabajo de tesis se aprecia al momento de verificar la problemática existente por la falta de aplicación de medidas precautorias en los juicios laborales lo que conlleva una inapropiada protección al trabajador y la forma en la que se puede frenar dicha problemática, así como al mismo tiempo mejorar la protección al trabajador, es decir, que el juzgador le otorgue suficiente protección al trabajador para garantizar los resultados del juicio, sin excesivo formalismo e inconveniente alguno.
- d) Respecto al orden cronológico del contenido de la investigación, con la presente asesoría brindada, el desarrollo de la misma y la bibliografía que se consultó son las correctas y adecuadas; además las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el contenido del tema elaborado.
- e) Luego de varias sesiones en las cuales he guiado personalmente a la sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, al revisar el documento final, verifico que éste satisface tanto en su forma como en su contenido.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos, razón por la cual, emito **DICTÁMEN FAVORABLE**, recomendando que el mismo continúe el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Lic. Gerber Eliecer Rodríguez García
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 8317
Asesor de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

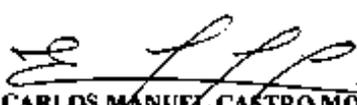
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES** Guatemala, dos de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) **VÍCTOR MODESTO CRUZ RODRÍGUEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **VIRGINIA JOHANNA GALVEZ FRANCO**, Intitulado: **"INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO"**.

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


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.

Lic. Víctor Modesto Cruz Rodríguez
Abogado y Notario
10ª. Calle 6-81, zona 1, 3er. Nivel, oficina 301, edificio 7&10,
Ciudad Guatemala. Teléfono: 57777456, 54905679



Guatemala, 04 de enero de 2012

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

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante **VIRGINIA JOHANNA GÁLVEZ FRANCO**, que se titula: **"INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO"**. Después de la revisión al trabajo encomendado, me es grato hacer de su conocimiento lo siguiente:

- a) Contiene un análisis profundo relacionado con la importancia de proteger al trabajador a través de las medidas precautorias en los juicios ordinarios de trabajo, de conformidad con la doctrina y legislación guatemalteca.
- b) Se utilizó la redacción adecuada, se emplearon las técnicas de ficha bibliográfica y documental para recolectar la información actual y necesaria para la elaboración de la tesis. Los métodos utilizados fueron el científico, analítico, inductivo y deductivo y como aporte científico se presentan conclusiones y recomendaciones, las cuales manifiestan, que el derecho del trabajador no es protegido durante un juicio ordinario por lo que se recomienda la necesidad de proteger al trabajador a través del otorgamiento de medidas precautorias, con la simple solicitud y que garanticen los resultados del mismo.
- c) En la hipótesis formulada se comprobó, al determinar la falta de otorgamiento, por parte de los juzgadores de medidas precautorias en los juicios ordinarios laborales, lo que provoca que el trabajador deba esperar un largo proceso y que al final pueda resultar inútil, porque el patrono pudo haber enajenado los bienes



Lic. Víctor Modesto Cruz Rodríguez
Abogado y Notario

10ª. calle 6-81, zona 1, 3er. Nivel, oficina 901, edificio 7 & 10,
Ciudad Guatemala. Teléfono: 57777456, 54905679

que pudieran garantizar los resultados del proceso, en detrimento de los intereses de la clase trabajadora.

- d) Los objetivos se alcanzaron al demostrar la inapropiada protección a los trabajadores dentro de los juicios ordinarios laborales, por no otorgar las medidas precautorias con la simple solicitud de quien demanda.
- e) Al revisar la misma, constaté que la bibliografía que se utilizó es bastante actualizada y adecuada; tanto los capítulos de la tesis como las conclusiones y recomendaciones entre sí, son congruentes.
- f) Es procedente ordenar su impresión y oportunamente el examen público.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que es procedente ordenar su impresión.

Atentamente,

Licenciado
Víctor Modesto Cruz Rodríguez
** Abogado y Notario **

Lic. Víctor Modesto Cruz Rodríguez
Abogado y Notario
Colegiado activo No. 6786
Revisor de Tesis

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio N.º 7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 4 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VIRGINIA JOHANNA GÁLVEZ FRANCO, titulado INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMOS

Lic. Arístido Ortiz Ordoñez
DECANO



DEDICATORIA

- A DIOS:** A quien debo todo lo que soy y todo lo que tengo, como acto de amor y misericordia, quien me otorgó la vida y sabiduría.
- A MI PATRIA:** Guatemala.
- A MIS PADRES:** Francisco Javier Gálvez López (+) y Marta Inés Franco, como una mínima recompensa a sus múltiples esfuerzos y por apoyarme en todo momento, por permitirme ser su hija y sobre todo por haberme dado un ejemplo de vida.
- A MI ESPOSO:** Carlos Fernando, muy especialmente por tu amor y apoyo incondicional, por creer en mí, porque sin tí no lo habría logrado. Y sobre todo por tu ejemplo de lucha, trabajo, honestidad y sacrificio.
- A MIS HIJOS:** Christopher Abdel y Allison Katherin, por ser mi alegría y razón de vivir y mi inspiración para llegar más allá de mis metas propuestas.
- A MIS HERMANOS:** Lisvett, Gerson, Ingrid, Anibeth (+) y Ronald, por estar siempre conmigo, brindándome su apoyo y amor incondicional y que compartan mi emoción y triunfo.
- A MIS SOBRINOS:** Ericka, Jaquelin, Vickersa, Mitzie, Nancy, Victor, Vernet, Jessell, Guisselle, Jheanet, Bryan Eduardo, Jeremy, Josias, Alitza, Alex y Fernando, para que mi logro y esfuerzo les sirva de ejemplo para llegar a ser profesionales.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Agradecimiento por su apoyo y motivación.
- A MIS AMIGOS:** Licda. Sylvia Ruiz, Lic. Gerber Rodríguez, Lic. Mario López, Lic. Freddy Virves, Lic. Víctor Cruz, Licda. Ester Roldan, Licda. Damaris Carpio, Gladys Crespo, Marnie, Elvia, Loida, Mirtha, Amilcar, Fernanda, Harold, José Manuel, Osvaldo, Willy, Danilo, Mauricio, Vicky, Claudia, Giovanni, Johanna, Flor, Guillermo,

Antonio, Flory, Vinicio y Julio, por todos los momentos compartidos y porque siempre supieron apoyarme con palabras sabias.

A MI PASTOR:

Arnulfo Alegría y familia, por su apoyo como padre espiritual y enseñarme que mi vida depende de Dios.

A MIS COMPAÑEROS:

A quienes les deseo todo el éxito del mundo.

A LA ACADEMIA JURISTA:

Lic. Carlos Castro, Lic. Santiago de León, Lic. Noé Coronado, Lic. William Vanegas, Lic. Héctor Herrera y Lic. Lepe, por haber compartido sus sabios conocimientos y ayudarme a culminar mi triunfo de ser una profesional del derecho.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser guía del saber.

A:

Todas las personas que no menciono pero que saben que tiene mi amistad sincera y quienes me apoyaron y alentaron a seguir adelante en los momentos más difíciles.

A USTED, ESPECIALMENTE.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales del derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho de trabajo	1
1.2. Fines del derecho del trabajo	2
1.3. Naturaleza jurídica	2
1.3.1. Derecho privado	2
1.3.2. Derecho público.....	3
1.3.3. Tesis de derecho social	3
1.3.4. Tesis dualista o derecho ad-hoc	4
1.4. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	4
1.5. Fuentes del derecho de trabajo	7
1.6. Características.....	10

CAPÍTULO II

2. Definición de derecho procesal del trabajo	13
2.1. Naturaleza jurídica	13
2.2. Principios del derecho procesal del trabajo.....	14
2.2.1. Oralidad.....	15
2.2.2. Concentración procesal.....	15
2.2.3. Inmediación procesal.....	16
2.2.4. Tutelar.....	16
2.2.5. De la flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	17
2.2.6. De igualdad.....	17
2.2.7. De sencillez.....	17
2.2.8. De adquisición procesal.....	18
2.2.9. Economía procesal.....	18
2.2.10. De congruencia.....	18

	Pág
2.2.11. De aportación de las pruebas a cargo de las partes.....	18
2.2.12. De preclusión.....	20
2.2.13. De publicidad.....	20
2.2.14. De gratuidad.....	21

CAPÍTULO III

3	Sujetos laborales.....	23
	3.1. Definición de patrono.....	23
	3.1.1. Parte patronal.....	24
	3.1.2. Definición de sustitutos patronales o auxiliares del empleador...	24
	3.1.3. Definición de representante del empleador.....	24
	3.1.4. Definición de intermediario.....	26
	3.1.5. Definición del trabajador de confianza.....	27
	3.2. Definición de trabajador.....	28
	3.2.1. Derechos del trabajador.....	28
	3.2.2. Obligaciones del trabajador.....	32
	3.2.3. Jornadas de trabajo.....	36

CAPÍTULO IV

4.	Definición del juicio ordinario de trabajo.....	37
	5.1. Requisitos de la demanda.....	38
	5.2. Diligencias que realizan en la primera audiencia.....	39
	5.3. Rebeldía.....	40
	5.4. Sentencia.....	41
	5.5. Clases de sentencia.....	41
	5.6. Conciliación.....	43
	5.7. Recursos.....	43

CAPÍTULO V

	Pág
5. Definición de medidas precautorias.....	53
5.1. Clases de medidas precautorias.....	55
6.1.1. Embargo.....	55
6.1.2. Intervención.....	57
6.1.3. Secuestro.....	59
6.1.4. Arraigo.....	60
6.1.5. Anotación de demanda.....	63
6.1.6. Providencias de urgencia.....	64
6.2. Regulación en el Código de Trabajo de Guatemala.....	64
6.3. Regulación en el Código Procesal Civil y Mercantil.....	66
6.4. Análisis comparativo en ambos cuerpos legales de Código de Trabajo y el Código Procesal Civil y Mercantil.....	67
6.5. Requisitos para decretarse las medidas precautorias.....	68
6.6. Momento procesal para decretarlas.....	70
6.7. Recursos aplicables.....	70

CAPÍTULO VI

6. Necesidad de regular la forma o medios para acreditar las medidas precautorias dentro del proceso laboral.....	73
6.1. ¿Cómo se acredita la necesidad de las medidas precautorias?.....	73
6.2. ¿Quién puede pedir las medidas precautorias?	77
6.3. ¿Qué se entiende por necesidad?.....	78
6.4. Interpretación de las normas procesales de trabajo.....	78
6.5. Objetivos al solicitar medidas precautorias dentro de un proceso laboral.....	80
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXOS.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se escogió en virtud de observar la evidente violación a los derechos del trabajador en cuanto a la aplicación de las medidas precautorias en los juicios ordinarios de trabajo, toda vez que la legislación laboral guatemalteca no garantiza que con la simple solicitud deban decretarse las medidas precautorias solicitadas por el trabajador.

El problema se presenta cuando los trabajadores, al iniciar una demanda en juicio ordinario laboral, necesitan impedir todo riesgo que les pueda afectar mientras se dicta el fallo y se obliga al patrono al cumplimiento de sus obligaciones laborales; sin embargo, las medidas precautorias dentro del proceso ordinario laboral, en cuanto a su aplicación, no están reguladas de manera concreta y precisa, en consecuencia, los resultados son negativos para los sujetos laborales, especialmente para el trabajador.

Producto de esta situación, es trascendental regular la forma de cómo debe de acreditarse la necesidad, para que puedan decretarse las medidas precautorias sin mayor dilación y con la simple solicitud, verificar si los órganos jurisdiccionales las aplican en los juicios tramitados en forma simple, es decir sencillamente; no exigir tal acreditación, tomando en cuenta la desigualdad existente entre patronos y trabajadores.

Es necesario que todo trabajador sea orientado en sus derechos laborales, pues en muchas ocasiones por ignorar lo que la ley les garantiza, no pueden hacer valer sus derechos inherentes y tutelares que ésta les reconoce, por eso mismo prefieren no plantear una demanda, pensando que ésta no tendrá un resultado positivo. Esta capacitación debe hacerse basado en el principio evolutivo el cual significa que el derecho laboral debe estar en constante movimiento, evolucionando para mejorar las relaciones entre obrero y patrono tomando como marco referencial el departamento de Guatemala.

En el desarrollo de la presente investigación se hace necesario establecer definiciones, fuentes, principios, características, análisis comparativos de leyes específicas y conceptos generales acerca de: medidas precautorias, derecho procesal del trabajo, patrono, trabajador, principios, características, fuentes, etc.; asimismo, cuáles son los derechos en general, los derechos que gozan los trabajadores guatemaltecos, todo ello contemplado en las normas, leyes y reglamentos de nuestro país.

Dentro del cuerpo investigativo, se realiza una exposición de capítulos que son marco referencia para la resolución y entendimiento del tema central; así en el capítulo I se presentan consideraciones generales del derecho de trabajo; en el capítulo II, definición de derecho procesal del Trabajo; en el capítulo III, sujetos laborales; en el capítulo IV, definición del juicio ordinario de trabajo; en el capítulo V, definición de medidas precautorias; y por último en el capítulo VI, necesidad de regular la forma o medios para acreditar las medidas precautorias dentro del proceso laboral.

Siendo el tema a investigar de suma importancia en la relación laboral, tanto para empleados como para patronos, se hará el uso de los métodos de investigación científico, analítico, inductivo y deductivo.

La última parte de la investigación es una encuesta realizada a jueces de trabajo y abogados litigantes; observando con ello problemas que en la actualidad se dan en los juzgados de trabajo y en la vida práctica de los abogados litigantes; por lo que éste trabajo no es puramente bibliográfico; sino que la finalidad es dar a conocer, a los trabajadores, lo que piensan y las experiencias que sobre el tema han tenido y sus actitudes en tales casos.

Para desarrollar el presente trabajo fue necesario e imperativo definir y conocer las Competencias de cada Organismo de Estado, así como quién tiene la facultad para reformar las leyes del país, y quienes tiene iniciativa de ley; conocer y explicar los principios que inspiran el derecho laboral, recorriendo un camino teórico que puede enriquecer la práctica, ya que ésta es fuente de la teoría y la doctrina.

CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales del derecho del trabajo

1.1. Definición del derecho del trabajo

Se define al derecho del trabajo como: “conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”.¹

Otro autor señala que el derecho del trabajo es: “Conjunto de normas jurídicas que fijan las fases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios al efecto de asegurar al trabajador la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.²

Al derecho del trabajo también se le denomina como “derechos sociales, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera”.³

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

¹ De Pina, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 232

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 36

³ **Ibíd.**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, adoptando una postura de derecho objetivo no define al derecho del trabajo, sin embargo en su Artículo uno establece que: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

1.2. Fines del derecho del trabajo

El derecho de trabajo fue creado con un fin específico, el cual es: mantener en armonía las relaciones entre patronos y trabajadores.

Otro fin del derecho laboral es: la protección al trabajador ante la parte patronal, esto no quiere decir que favorezca exclusivamente a la parte trabajadora, ni mucho menos a la parte patronal; sino que es un medio nivelador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Por esto mismo el trabajo es un derecho de la persona, una obligación social y el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

1.3. Naturaleza jurídica

Con el objetivo de establecer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo se estudiarán las siguientes tesis:

1.3.1. Derecho privado

“Esta corriente se basa en que el derecho del trabajo vigente antes de que surgiera la primera guerra mundial, era derecho privado, ya que algunos de sus capítulos estaban

regulados en el Derecho Civil. La ley no imponía a los empleadores la obligación de emplear los servicios de los trabajadores, ni a éstos el deber de servir a determinados empleadores; en consecuencia, la relación obrero-patronal, tenía que derivar de un acuerdo de voluntades”.⁴ Esta teoría afirma que cuando se dice contractual, se dice justo; de acuerdo con el ordenamiento jurídico de Guatemala no tiene validez.

1.3.2. Derecho público

El Código de Trabajo es claro al establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, esta corriente pone marcado énfasis en que las normas de trabajo son imperativas y en el interés general que persiguen, por lo que adquieren el carácter de **irrenunciables** sólo para el trabajador limitando con esto la autonomía de la voluntad (literal e, considerando IV del Código de Trabajo guatemalteco).

Basándose un poco en la historia en la creación del derecho de trabajo, predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases por los problemas socioeconómicos que se sufrían en esa época.

1.3.3. Tesis de derecho social

Esta corriente afirma que el derecho del trabajo no está ubicado en las grandes ramas del derecho privado ni en el público, si no que se ubica en una tercera rama del derecho, la cual es el derecho social, ya que de éste emana el concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y la marginación frente a

⁴ De La Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 212, 213.

los empleadores. El problema social surge de las grandes diferencias económicas, sociales y culturales entre las clases sociales.

1.3.4. Tesis dualista o derecho ad-hoc

Esta corriente señala que en el derecho del trabajo, existen instituciones y normas de derecho público y de derecho privado, pero que al entrar dentro del marco laboral obtienen una fisonomía propia.

En Guatemala, de conformidad con la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, se sigue la tesis de que el derecho del trabajo es un derecho público.

Sin embargo, también es procedente apuntar que el derecho del trabajo es un derecho ad-hoc, por cuanto que utiliza elementos del derecho público y del derecho privado, lo primero porque constituye derechos irrenunciables, para el trabajador y lo segundo se evidencia al acudir a un órgano jurisdiccional al entablar una demanda.

1.4. Principios que inspiran el derecho del trabajo

El derecho laboral se forma con un fin específico regular las relaciones obrero-patronales y crear soluciones a sus conflictos surgidos en dicha relación.

Se definen los principios del derecho del trabajo como: “Límites o directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los

casos no previstos”⁵. Para lograr este fin es necesario guiarse sobre algunos principios que sirven de soporte para esta rama, tales como:

- **Principio de tutelaridad**

Este principio constituye la razón de ser en la protección al trabajador, este trata de compensar la desigualdad económica de estos (los Trabajadores), otorgándoles una protección jurídica. Se inclina a defender a la parte económicamente más débil en dicha relación y lograr el equilibrio de derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

El considerando IV del Código de Trabajo indica: a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Como podemos analizar, la ley laboral guatemalteca, parte del principio **INDUBIO PRO OPERARIO** que se inclina a interpretar y por consiguiente a resolver siempre a favor del trabajador, aspecto que logramos ubicar fácilmente en el Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala el cual señala: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, **el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social**”.

- **Principio de realismo**

Este principio debe ser uno de los más importantes para el juzgador, ya que

⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Pág. 3

a la hora de resolver debe ser realista a la situación económica que actualmente se vive (ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado), siempre rigiéndose para armonizar y beneficiar tanto al trabajador como al patrono.

- **Principio de irrenunciabilidad**

Se hace tanto énfasis en la protección al trabajador, que de aquí proviene el principio.

Este principio se impone con el fin de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos, ya sea por presiones, engaños o ignorancia de la ley (que es lo que actualmente el trabajador vive). Caso contrario como podría funcionar el sistema iuslaboral que se fundamenta en: **que el empleador puede abusar del trabajador necesitado.**

- **Principio evolutivo**

Significa que el derecho laboral esta siempre en constante movimiento, y está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para el trabajador y para las buenas relaciones obrero-patronales.

- **Principio de obligatoriedad**

Existen las instituciones como los tribunales de trabajo y previsión social y la inspección general de trabajo las cuales emiten resoluciones coercitivas para que la relación obrero-patronal sea equitativa imponiendo derechos y obligaciones a las

partes, consumando con su función el derecho del trabajo que debe ser necesario e imperativo, limitando la autonomía de la voluntad.

- **Principio conciliatorio**

El derecho del trabajo debe inspirarse en este principio ya que es un conciliador, moderador entre el capital y el trabajo e intereses encontrados entre patrono y trabajador, afirmándose que el trabajador y empleador es un equipo de trabajo que poseerán sus diferencias pero se beneficiarán sus intereses comunes.

- **Principio de sencillez**

Este principio se fundamenta en que el derecho laboral va dirigido a toda la población en la que se encuentran individuos con altos y bajos niveles de preparación y educación, por lo que debe ser sencillo para su comprensión y para la práctica, así como todas las actuaciones judiciales. Por esto se dice que el derecho laboral es no formalista, pero; siempre fundándose en formalidades que no deben pasarse por alto.

1.5. Fuentes del derecho del trabajo

Doctrinariamente se han considerado varias fuentes, sin embargo, por la naturaleza del presente trabajo se dará mayor énfasis a todas aquellas de orden legal, es decir, la ley, y muy estrictamente lo establecido en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la

costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

De conformidad con el ordenamiento legal de Guatemala, entre las fuentes directas o principales se puede situar a la ley (Constitución Política de la República, Código de Trabajo), este tipo de fuente es formal del derecho del trabajo, y estas fuentes contienen un mínimo de garantías, lo cual representa que no pueden disminuir por el contrario pueden mejorar.

a) Principios generales del derecho del trabajo

El Código de Trabajo regula los principios del derecho laboral en sus considerandos, mismos que son la base fundamental y un soporte a determinada rama del saber.

b) La equidad

El querer llevar un mecanismo para la aplicación de la justicia nos lleva a la injusticia. Es por eso que actuar equitativamente es mejor que lo justo.

Lo que pretende decir con esto es que los jueces al emitir sus sentencias deben de tener muy en cuenta el principio de igualdad, ya que por el hecho de que las partes les sean conocidas no deben de resolver con ningún grado de parcialidad, sino actuar equitativamente en su fallo, apegados a la justicia.

Cabanellas al respecto nos expresa lo siguiente: “Su etimología, del latín equitas, igualdad de equidad implica la idea de relación y armonía entre una

cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima”.⁶

c) La costumbre

Este principio tiene su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho consuetudinario que depende de la costumbre, o sea una práctica social constante, es decir que se permite la costumbre sin ley o según la ley, pero no en contra de la ley.

Es la repetición firme y reiterada de ciertos actos, que la misma sociedad considera obligatoria. De ahí que las costumbres se vuelven leyes.

Cabanellas considera que la costumbre “no es otra cosa que normas jurídicas, no escritas, impuestas por el uso”.⁷

d) El uso local

Es la practica entre la sociedad, la manera que las personas viven y en si su cultura. Este es un hecho.

e) Los principios y leyes de derecho común

Se sustenta en el hecho de que a falta de disposición legal para resolver un asunto laboral y en tanto no contraríe los principios del derecho del trabajo, se aplicarán supletoriamente las normas del derecho común, el derecho civil.

1.6. Características

El derecho del trabajo tiene las siguientes características:

- **Es un derecho hondamente democrático**

Ya que existe la participación activa del empleado en la relación de trabajo, permite la

⁶ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 148

⁷ **Ibíd.** Pág. 148

organización de éste a través de las asociaciones profesionales y estas a su vez buscan la igualdad del empleado.

El considerando IV del Código de Trabajo lo determina así: “f) El derecho de trabajo es un **derecho hondamente democrático** porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Otra norma que complementa el fundamento sindical en Guatemala basado en el principio democrático es el Artículo 207 del Código de Trabajo el cual indica: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona”.

- **Es un derecho autónomo**

Es autónomo porque no tiene sus propias instituciones y principios, lo que le permite que no dependa de ninguna otra rama, es decir, tiene su fisonomía propia.

- **Es un derecho realista y objetivo**

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y al momento de resolver un caso debe prevalecer la equidad, esto significa que debe ser de acuerdo a la posición económica de las partes. Y objetivo porque se debe resolver sobre casos concretos y tangibles, o sea que tienen que ser verídicos.

- **Es un derecho tutelar**

Es tutelar porque su fin es compensar la desigualdad económica de las partes, confiriéndoles una protección jurídica especial a los trabajadores.

- **Es un derecho necesario e imperativo**

Este significa que su aplicación es de manera imprescindible, ya que el trabajador no puede renunciar a las prestaciones que concede la ley.

- **Es una rama del derecho público**

Este interpreta que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

- **Constituye un mínimo de garantías sociales**

Protectoras del trabajador e irrenunciables para este, llamadas a ser desarrolladas a través de la contratación colectiva, los convenios colectivos y muy especialmente a través del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Definición de derecho procesal del trabajo

Es definido como: “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.⁸

Es procedente definir al derecho procesal del trabajo como: una rama del derecho procesal, que su fin específico es adquirir por medio de la intervención del juez competente la conciliación entre el trabajador y el patrono, por medio de un procedimiento ordinario, que necesariamente devendrá en una sentencia.

2.1. Naturaleza jurídica

Dada la aplicación que tiene el derecho procesal del trabajo, se ubica como una rama del derecho público, pues la propia ley preceptúa en su considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público.

No obstante al analizar el derecho procesal del trabajo se llega a la conclusión de que este es un **derecho ad-hoc**, porque pertenece al derecho público y derecho privado, el primero es por su imperatividad ya que los derechos del trabajador son irrenunciables y el segundo porque si el trabajador no se presenta a tener litigio no se podría cumplir con la imperatividad.

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 13

2.2. Principios de derecho procesal del trabajo

Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley.

La escuela histórica considera que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

Los principios del proceso laboral son parte integrante de los principios del derecho del trabajo. No es muy fácil separar unos de otros porque muchos de los principios del derecho sustantivo tienen, dentro de su contenido, aspectos de carácter instrumental o procesal, y viceversa. Esto origina que la enumeración de los principios procesales que hacen los tratadistas, muestren algunas diferencias.

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros podríamos llamarlos Principios Fines del Proceso y a los otros Principios Operativos del Proceso. Los primeros justifican o hacen posible la existencia del proceso y los otros marcan el comportamiento del proceso.

2.2.1. Oralidad

“Este principio consiste en que aún cuando todo proceso ordinario normalmente se inicia con una demanda escrita el mismo se sustancia por medio del sistema de audiencias, durante las cuales las partes participan activamente y se reciben las pruebas ofrecidas, siendo en ellas donde se produce la discusión del conflicto de intereses haciendo uso de la oralidad para ejercitar sus derechos”.⁹

En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El principio de oralidad debe de ir con el auxilio de la escritura, ya que siempre se debe quedar constancia por escrito; el Código de Trabajo lo regula en los Artículos 321 y 322.

2.2.2. Concentración procesal

Este principio es uno de los principales del juicio ordinario laboral y su función principal es llevar a cabo en un solo acto el mayor número de diligenciamientos procesales, así como la brevedad en los plazos. Esto es con el fin de acelerar el proceso.

2.2.3. Inmediación procesal

Con este principio se pretende que el juez se encuentre en una relación o contacto directo con las partes en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que existiendo

⁹ Ruiz Castillo De Juárez, Crista. **Teoría general del proceso.** Pág. 167

una más estrecha comunicación entre partes y el juez logre una justicia más apegada a la equidad.

La Ley del Organismo Judicial al establecer, en su Artículo 68, que los jueces recibirán por sí las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba, significa que el juez debe presidir todas las audiencias. Este artículo habla de la presencia física del juez en las audiencias velando que se cumplan todos los principios que inspiran al derecho de trabajo.

2.2.4. Tutelar

Es tutelar porque se encarga de proteger al trabajador, ya que esta es la parte más débil. Si bien es cierto que en el derecho procesal laboral está contenido el principio de igualdad, pero para que este tenga sus efectos debe ir enlazado con el principio tutelar para que pueda equiparar las pretensiones de los litigantes.

Es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutelar del trabajador que es una particularidad del derecho procesal del trabajo. El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del Estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social.

De ahí que se conceptúe, a la tutela jurisdiccional como un presupuesto de convivencia social pacífica.

En cambio, el principio de tutela procesal del trabajador; tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan. Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

2.2.5. De la flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este permite al juez valorar la prueba a conciencia, estableciendo los principios de equidad y justicia, de manera imparcial.

2.2.6. De igualdad

Consiste en que las partes deben tener en juicio, iguales derechos, aplicando la justicia análoga a ambas partes. Es decir que las partes deben tener igualdad de oportunidades para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para mostrar sus inconformidades, para ser oídos y presentar alegatos. Es ésta la manera de allegar, sin cortapisas, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán al juez emitir un fallo justo.

2.2.7. De sencillez

Este principio consiste en que la ley no obliga a fundamentarse, ni hacer cita de leyes en las demandas laborales, informalidades que no hacen perder el valor de las

actuaciones.

2.2.8. De adquisición procesal

Con este principio las pruebas que se presenten en el litigio, pueden ser utilizadas para ambas partes ya sea que actúen en su beneficio ó perjuicio. Esto con el fin de esclarecer la verdad.

2.2.9. Economía procesal

Llamado también celeridad procesal y este principio evita la lentitud del proceso con el propósito de que las partes no tengan que erogar tanto dinero en el pago de los honorarios, documentos, etc. Es decir el costo, tanto en dinero, esfuerzo y tiempo debe ser mínimo para las partes. Al cumplirse los plazos, la administración de justicia será pronta.

2.2.10. De congruencia

Este principio consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos.

Doctrinariamente el juez puede emitir en una sentencia más de lo pedido por las partes, haciendo uso del principio de **extra petit** o **ultra petit**, ya que el derecho laboral como ya se ha dicho, se trata de justicia social.

2.2.11. De aportación de las pruebas a cargo de las partes

Este principio establece que son las partes las que deben de presentar toda prueba

que crean conveniente para poder esclarecer el litigio, pero sin embargo el órgano jurisdiccional puede solicitar de oficio más pruebas de las aportadas, esto es con el fin de tener ampliación en los elementos de convicción.

Es de hacer ver que conforme las prescripciones siguientes: *actore non probante, qui convenitur, et si nihil ipse praestet, obtinebit*, que significa que no probando el actor, ganará el demandado, aunque nada hubiera alegado y *Actore non probanten, reus est absolvendus*, que significa que si el actor no prueba, hay que absolver al reo.

Lo anterior sirve para afirmar que en el derecho procesal la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado aunque nada hubiera alegado en su favor.

En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba, que buscará desvirtuar las afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar para satisfacer la pretensión del demandante, en el caso de las prestaciones de carácter irrenunciable y lo que respecta a la justicia o injusticia del despido.

Como se puede apreciar, aquí se invierte la regla general que busca que sea el demandante el que pruebe los extremos de su demanda, para trasladar tal obligación, al demandado.

El fundamento de este comportamiento, en el derecho procesal del trabajo, está en la forma de cómo funcionan las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Cuando el primero se emplea al servicio del segundo, este último asume la obligación de cumplir con toda las formalidades que la ley establece, tales como libro de planillas, boletas de pago y demás documentos. De manera que es el patrono quien tiene en su poder los medios probatorios que acreditan haber cumplido con todas sus obligaciones laborales, frente al trabajador.

Por lo tanto, al trabajador le basta afirmar que se ha incumplido con sus derechos irrenunciables y será el empleador o demandado quien tiene que acreditar lo contrario.

2.4.12. De preclusión

Es definida como “El proceso se desarrolla por etapas y por este principio el paso de una a la siguiente, supone la preclusión o clausura de la anterior, de tal manera que aquellos actos procesales cumplidos quedan firmes y no puede volverse a ellos. El proceso puede avanzar pero no retroceder”.¹⁰

2.4.13. De publicidad

Este se fundamenta en que todos los actos procesales pueden ser conocidos inclusive por los que no son parte del litigio.

La Ley del Organismo Judicial en su Artículo 63 preceptúa: “Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de

¹⁰ Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 125

moral, o de seguridad pública, deban mantenerse en forma reservada”. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido.

El Artículo 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: que todos los actos de la administración pública son públicos para todo ciudadano que tenga interés en ellos, a excepción de aquellos que requieran de secreto o seguridad. Éste es un derecho que ha sido reconocido para toda persona siempre y cuando sea de su interés, es decir que todos los actos que realice el estado por medio de los organismos creados por el mismo, sean controlados por los ciudadanos y así se vea la eficacia de su funcionamiento.

2.4.14. De gratuidad

Este proviene del principio de economía procesal, ya que la administración de justicia es gratuita por el hecho que no se les remunera, por las partes, a los empleados y funcionarios judiciales, no obstante en la práctica es lo contrario, puesto que generar un proceso conlleva gastos para llevarlo a término, ello si las partes contratan los servicios profesionales de un abogado.

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas.

Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional. Así, por ejemplo, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 203, dispone que la potestad de administrar justicia se ejerce por el Organismo Judicial.

En base a tales consideraciones se puede concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar supeditados al pago de sumas de dinero.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

CAPÍTULO III

3. Sujetos laborales

Para poder determinar quiénes son las partes dentro del proceso laboral es necesario definir algunos de ellos.

3.1. Definición de patrono

Se define como: “Persona física o jurídica que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedaran en relación subordinada”.¹¹

De Pina lo define como: “Patrón es persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹²

El Código de Trabajo define al patrono en el Artículo dos como: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Este artículo muestra y define quienes son denominados patronos, quien tiene obligaciones que cumplir frente a las personas que contrata para su servicio.

Patrono es la persona moral, física o jurídica que requiere los servicios intelectuales o materiales de otra persona con el fin de entablar una relación laboral, y que de ahí se desprende un contrato.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág.731

¹² De Pina, Rafael, **Ob. Cit.** Pág. 400.

3.1.1. Parte patronal

Es la parte que utiliza los servicios de uno o más trabajadores que le ofrecen sus servicios de manera continua bajo su dirección inmediata y continuada o delegada a cambio de una remuneración.

3.1.2. Definición sustitutos patronales o auxiliares del empleador

La sustitución se define como: “colocación de una persona en un lugar, derecho u obligación de otra¹³”

Se define como sustitutos a las personas naturales a quienes el empleador encarga bajo su nombre la dirección o administración de la relación laboral existente entre trabajadores y empleador.

De la definición de substitución se desprende lo que es la substitución patronal: que es la colocación de una persona con capacidad y facultad, para que éste en nombre del patrono se encargue de la dirección, administración y contratación de las relaciones laborales existentes entre trabajador y empleador.

3.1.3. Definición de representantes del empleador

El representante es definido como: aquel que se encarga de las relaciones laborales, administración y dirección, bajo el nombre del empleador.

“Es básicamente civil, el representante actúa frente a los trabajadores que le siguen en

¹³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 943.

la escala jerárquica descendente. La representación puede ser de tipo mercantil, tal el caso de un nombramiento; o puede ser de corte civil, como sería un mandato. En cualquier caso debe documentarse por escrito y registrarse donde corresponda”.¹⁴

- a. La ley Federal del Trabajo de México, en el Artículo 11 establece que: “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”. Este artículo muestra y define que quienes ejercen funciones de dirección o administración de una empresa o un establecimiento son representantes del patrono y como consecuencia de ello tienen obligaciones que cumplir frente a los trabajadores.
- b. El Código de Trabajo de Guatemala, por su parte, en el Artículo 4 define quienes son los representantes del empleador: “Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizados por aquel. En Guatemala, no solo quienes ejercen funciones de dirección o administración, son considerados representantes del patrono, sino que también quienes reclutan a los trabajadores.

Asimismo relata que éstos en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono y que dichos representantes en sus relaciones con el patrono, **salvo en el caso de los mandatarios**, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.

¹⁴ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 173.

Si se compara ambas leyes no hay diferencia ya que las dos son claras y las mismas al establecer las funciones y obligaciones que tienen los representantes del patrono.

Quiere decir que representante del empleador es aquel que se encarga de las relaciones laborales, administración y dirección, bajo el nombre del empleador.

3.1.4. Definición de intermediario

Se define al intermediario como: “El que media entre dos o más personas para arreglar un negocio”¹⁵

El Artículo 12 de La Ley Federal del Trabajo de México, define como: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Se deduce de este artículo que no sólo quien contrata directamente, sino que también el que interviene de una u otra forma en esa contratación es intermediario de un patrono.

Por su parte el Código de Trabajo de Guatemala versa en su Artículo 5 que “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos, y demás disposiciones

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 530.

aplicables”.

“También regula que no tienen carácter de intermediario y si de empleador, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecuten con equipos o capitales propios”.

En Guatemala, está regulado que el intermediario, para ser considerado como tal, debe contratar los servicios de uno o más trabajadores, con la condición de que deben prestar sus servicios a un patrono, pero si los contrata con su propio capital, tendrá el carácter de patrono.

3.1.5. Definición del trabajador de confianza

El trabajador de confianza se define como: “Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa”¹⁶

El trabajador de confianza es ante todo un trabajador sujeto al empleador, que los mismos tienen una relación laboral por medio de un contrato de trabajo conforme la ley lo estipula. Pero este es alguien de confianza quién se le encomienda tareas delicadas del manejo de la empresa como también asuntos personales. Éste tiene que ser una persona apta para encomendarle cualquier situación delicada de la empresa.

Éste se distingue de los demás empleados por la íntima relación que tiene con el empleador sin olvidar la distinción, y este debe tener las características de prudente,

¹⁶ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 144.

íntegro, leal y sobre todo debe de ser de confianza.

3.2. Definición de trabajador

El Código de Trabajo de Guatemala contiene una definición legal, en el Artículo tres que establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Toda persona que preste a otra sus servicios físicos o del intelecto, o ambos, genera una relación laboral, siempre y cuando exista un contrato.

Trabajador es la persona que ofrece sus servicios a otra, recibiendo de esta una remuneración que es el salario; teniendo obligaciones que cumplir y derechos que reclamar por el trabajo que se compromete a realizar por medio de un contrato.

Este artículo define lo que debe entenderse por trabajador y como consecuencia los derechos y obligaciones que trae consigo, al momento de firmar un contrato de relación de trabajo con el denominado patrono.

3.2.1. Derechos del trabajador

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala versa que “el trabajo es un derecho de la persona y es una obligación social”. El primer supuesto es en relación a que todos los ciudadanos tenemos derecho a optar a un trabajo y a realizar una actividad económica lícita que permita los medios suficientes para subsistir; y el segundo supuesto es respecto a que el hombre no puede vivir aislado, por ende necesita vivir en sociedad.

El trabajador tiene varios derechos, la legislación de Guatemala no es muy clara al respecto; pero, uno de los derechos que tiene el mismo es recibir su pago de sueldo puntual, de este se derivan las siguientes prestaciones:

- **Indemnización**

Esta prestación es el pago que debe realizar el patrono en moneda de curso legal que equivale a un sueldo mensual por año laborado, siempre y cuando sea por un despido injustificado o en forma directa.

Está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal o) para trabajadores de empresas privadas y en el Artículo 110 de esta misma ley, este concerniente a empleados públicos, consiguientemente en las leyes ordinarias (Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil, etc.)

- **Aguinaldo**

Llamado también sueldo anual complementario al cual un autor lo define como: “institución de las leyes laborales según la cual los trabajadores tienen derecho a la percepción anual de la doceava parte del total percibido durante un año calendario o del período que en el curso de éste hayan trabajado”.¹⁷

Se le denomina así a un pago que recibe el trabajador, a fin de año y que corresponde a la misma cantidad de sueldo. Este lo recibe para que el trabajador se ayude en época de fiestas de fin de año para que lo comparta en compañía de su familia ya sea viajando con ellos o disfrutando en cenas hogareñas. También se le proporciona para que solvente gastos escolares de inicio de clases.

- **Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público**

Llamado **Bono Catorce**, establecido a través del decreto 42-92 que aprobó el

¹⁷ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 948.

Congreso de la República, es un incentivo anual, con el valor de un sueldo mensual por año, en el cual el Estado cumple con su obligación de velar y garantizar las condiciones de vida del trabajador.

- **Bonificación incentivo**

Éste se creó con el fin de estimular el deseo de laborar en una manera más activa, al trabajador y con éste el trabajador tenga una ayuda más para sus necesidades. Está regulado en el decreto 78-89 del Congreso de la República.

- **Vacaciones**

Ossorio define las vacaciones como: “Constituye el derecho y la obligación, que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo descansado”¹⁸

En un sentido más amplio este es el período de descanso no acumulable, ni compensable en dinero (salvo que la relación laboral termine antes de cumplirse el año o que no se hayan disfrutado en el tiempo que la ley establece), al cual tienen derecho el trabajador, de gozar sin interrupciones, siempre y cuando haya laborado un año en forma continua o ciento cincuenta días de trabajo de naturaleza discontinuas.

- **Salario**

La palabra sueldo proviene de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. Ahora el sueldo es el

¹⁸ **Íbid.** Pág. 1007.

que recibe el obrero en retribución de la labor que desempeña, pudiendo ser esta material o intelectual.

El Código de Trabajo, en su Artículo 88 define al salario como: “Salario o sueldo es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”.

Toda persona que desarrolla una actividad laboral, tiene por derecho que percibir un sueldo de su patrono que retribuya esa actividad.

- **Ventajas económicas**

Son las que son adicionales al salario, las cuales son otorgadas en especie a los trabajadores por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario debe entenderse que constituyen el treinta por ciento más del importe total del salario devengado. Y estas pueden ser en alimentación, medicina, vestido, o de cualquier otra naturaleza.

- **Descanso semanal**

Es el derecho que tiene el trabajador de disfrutar de un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo.

Cabe agregar en un aspecto religioso que Dios al crear el mundo ordenó que el séptimo día no se trabajara, por eso mismo el patrono anteriormente permitió no trabajar el domingo, pero sin devengar salario, hasta que finalmente se remuneró ese día de descanso semanal por el trabajo que se realizó en la semana y agregando que la semana se computara no sólo por seis días sino que por cinco días dependiendo del trabajo.

- **Días de asueto**

Es el descanso breve por un día o una tarde. El trabajo que se realice en

asueto, se computa como trabajo extraordinario. Entre los que podemos enumerar los días de asueto son:

- 1 de enero.
- Jueves, Viernes, Sábado Santos.
- 1 de mayo.
- 30 de junio
- 15 de septiembre
- 20 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 24 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas.
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas.
- El día de festividad de la localidad.

3.2.2. Obligaciones del trabajador

Las obligaciones del trabajador uno de los eruditos en derecho laboral las definen como: “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva; es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada”.¹⁹

El Código de Trabajo de Guatemala señala algunas obligaciones que deben de cumplir los trabajadores en el Artículo 63 las cuales son:

¹⁹ **Íbid.** Pág. 659.

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; En virtud que en todo contrato de trabajo debe de existir relación de dependencia del trabajador hacia el patrono, el trabajador no puede desarrollar su actividad sin la supervisión del patrono o de su representante, por lo que al desaparecer dicha relación, también desaparece el contrato de trabajo.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

Esta norma jurídica lo que busca es que el trabajador cumpla con todo lo pactado en el contrato de trabajo, lo cual trae como consecuencia que el producto realizado sea de buena calidad y con ello generará ganancia para el empleador, lo que le permitirá eventualmente dar mejores prestaciones a sus trabajadores.

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal o por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

Con lo preceptuado en este inciso, se busca proteger a los patronos de aquellos trabajadores que de mala fe se apoderan de los insumos no usados o no prestan el cuidado debido para la buena conservación y el máximo aprovechamiento de los instrumentos utilizados en el trabajo, ya que se dan casos que trabajadores con un fuerte grado de resentimiento, destruyen deliberadamente los instrumentos proporcionados. Lógicamente queda a salvo el deterioro normal que sufren los instrumentos utilizados, sin embargo, en un hecho concreto, resulta difícil establecer cual es el deterioro normal de determinado instrumento.

- d)** Observar buenas costumbres durante el trabajo;

Por ser muy subjetivo lo que se debe entender por buenas costumbres, es que dependiendo de la zona económica donde se presta el trabajo o del tipo de trabajo realizado, en cada caso debe aplicarse la costumbre o el sentido común.

- e)** Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

Lo que busca este mandato legal, es fomentar la solidaridad que debe existir entre patronos y trabajadores o sólo entre trabajadores, lo cual es positivo porque muchas veces las personas al ver que otras están en riesgo, se hacen las desentendidas.

- f)** Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), con cualquier motivo;

La obligación descrita en este inciso, considera la autora de la presente obra, es de mucha importancia ya que pretende evitar la propagación de muchas enfermedades, sin embargo, en muchas empresas no es observada, ya que no piden este tipo de exámenes médicos, a excepción en aquellas donde se prestan servicios de alimentación, o de contacto directo con los clientes.

- g)** Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de

guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; Busca fomentar la lealtad de los trabajadores hacia la empresa en cuanto a fórmulas de fabricación, secretos comerciales y otros, evitando así la competencia desleal.

- h)** Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; éste es con el fin de que el trabajador sea precavido y respete el área de peligro, con el fin de evitar accidentes de trabajo por negligencia de los trabajadores.
- i)** Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado lo patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Busca evitar el abuso por parte de los trabajadores, cuando son beneficiados con vivienda por parte de la parte patronal. Según como está regulado, es un juicio de desocupación tramitado en incidente y no en juicio sumario como lo regula el Código Procesal Civil, pretendiendo dar celeridad a la desocupación, por la naturaleza de este beneficio.

3.2.3. Jornadas de trabajo

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 116 preceptúa las jornadas de trabajo de la siguiente forma.

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno: es aquella que no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno: no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.
- Tiempo de trabajo efectivo: es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.
- Jornada de trabajo diurno: Se realiza entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.
- Jornada de trabajo nocturno: es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto: no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La regulación de las jornadas de trabajo en la ley guatemalteca, permite evitar abusos de los patronos en detrimento de los derechos de los trabajadores, pues las mismas no son antojadizas, sino producto de estudios a nivel internacional que evitan el deterioro físico de las personas y garantizan la vida y salud de las mismas.

CAPÍTULO IV

4. Definición del juicio ordinario de trabajo

“El juicio ordinario de trabajo es un proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. Se dice que es un proceso porque aquí se deriva un conjunto de actos jurídicos que surgen en efecto del ejercicio de poderes y en el cumplimiento de deberes que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado, mediante procedimientos establecidos en la ley.

El fin fundamental de este proceso es obtener del juez, el pronunciamiento respecto a una situación o a un caso concreto, sometidos a su conocimiento por parte de un sujeto procesal y que dicha declaración se materializa a través de un fallo, susceptible de producir efectos jurídicos.

Éste se inicia por medio de una demanda la cual es definida como: “Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”²⁰.

Otro autor define la demanda como: “El acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda según lo alegado y probado”.²¹

²⁰ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 449

²¹ De Pina, Rafael. Ob. Cit. Pág. 98

Demanda es la primera petición escrita u oral que las partes presentan al juez, para que de allí se de inicio a un proceso judicial, conteniendo este sus formalidades y efectos.

4.1. Requisitos de la demanda

La demanda debe de contener los siguientes requisitos que establece el Artículo 332 del Código de Trabajo:

- a.) Designación del juez o tribunal a que se dirija;
- b.) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c.) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d.) Nombres y apellidos de la persona a quien se reclame un derecho o contra quien se ejerciten una o varias acciones, e indicación del lugar donde puede ser notificada;
- e.) Enumeración de los medios de prueba con que acreditaran los hechos, individualizándolos con la debida claridad; expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos si los tuviere; expresión del lugar donde se encuentren los documentos que le van a servir de probanza. Estas pruebas deben ser ofrecidas concretamente en la demanda; esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido;
- f.) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g.) Lugar y fecha; y
- h.) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel

faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar

El objeto de que la ley establezca requisitos mínimos que debe llenar toda demanda, es para poder tener datos necesarios que son útiles para poder establecer las pretensiones que contiene la misma, pues en caso contrario no daría elementos suficientes y necesarios para el juzgador.

4.2. Diligencias que realizan en la primera audiencia

Si comparecen todas las partes se procederá de la siguiente forma:

- a. Ratificación de la demanda o en su caso ampliación de la misma;
- b. Si hubo ampliación de la demanda, el demandado podrá solicitar que se suspenda la audiencia para preparar su defensa;
- c. Antes de contestar la demanda, deberán interponerse las excepciones siguientes:
 1. Excepciones dilatorias o procesales.
 2. Excepciones perentorias o sustanciales.
 3. Excepciones mixtas.

Seguidamente, el juez deberá resolver todas las excepciones a menos que el actor pida se suspenda la audiencia por un plazo de 24 horas;

- d. Resueltas las excepciones o si no se interpusieron, el demandado contestará la demanda o su ampliación si así lo deseara;
- e. El Juez tratará de conciliar a las partes;
- f. Si hubo conciliación total, el juicio concluye con un convenio que

adquiere calidad de título ejecutivo y si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en lo no convenido;

- g. Si no hubo conciliación o si la misma fue parcial, el juez procederá a recibir las pruebas ofrecidas oportunamente. Si no fuese posible recibir todas las pruebas en la primera audiencia, se señalará una segunda audiencia o una tercera si fuere el caso;
- h. Recibidas todas las pruebas ofrecidas, o si el demandado no comparece, se procederá a dictar sentencia, dentro de los plazos que la ley establece.

4.3. Rebeldía

Se define la rebeldía como: “La conducta procesal que adopta el demandado después de incoado (iniciado) el proceso por medio de la demanda del actor, no interviniendo en él desde un principio, lo que le diferencia de la simple omisión de actos del procedimiento, que únicamente conducen a la pérdida de la oportunidad de realizarlos, por virtud del principio de preclusividad”.²²

Ossorio lo define así: “Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere, dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido”.²³

Entonces se puede decir que se le llama rebelde, a la no comparecencia a la audiencia ya debidamente notificada o cuando habiendo comparecido se abandona la misma.

²² Prieto Castro, Leonardo Ferrándiz. **Manual de derecho procesal civil**. Pág.120

²³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 836

4.4. Sentencia

“El término sentencia tiene su origen del latín SENTIENDO, que significa lo que se siente se opina”.

La sentencia se define como: “La resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado”.²⁴

Otro autor dice: “Llámesese así mismo sentencia el fallo o resolución que se dicte en los juicios de arbitrios o de amigables componedores, si bien en estos casos es más frecuente la expresión laudo”.²⁵

La sentencia es el modo de darle fin a un juicio ya sea absolutorio o condenatorio, la cual debe ser congruente con las peticiones de las partes.

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

4.5. Clases de sentencia

Para poder comprender mejor que es la sentencia es necesario hacer ver las clases de sentencia que se encuentran reguladas tanto en la ley como en la doctrina.

²⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág.148

²⁵ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 912

- **Sentencias declarativas:**

Estas se producen a declarar la existencia o inexistencia de un derecho (en el caso de las sentencias absolutorias), teniéndose en cuenta que la sentencia tiene por finalidad únicamente la declaración de si lo es o no lo es.

- **Sentencia de Condena:**

Es la resolución que pone fin al proceso de conocimiento, mediante la cual obliga al vencido a cumplir con una prestación, previamente establecida en la ley.

Esta sería el pago de las vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado el pago de la prestación reclamada.

- **Sentencia desestimatoria**

Es la declaración que hace el juez de trabajo, al finalizar el proceso de conocimiento, mediante la cual establece que las pretensiones del actor no son acogidas.

Cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- **Sentencia dada en juicio con contradictoria**

Es la resolución judicial que se emite después de agotadas todas las fases procesales, fases en las cuales, participaron tanto la parte demandada como la demandante.

- **Sentencia en Rebeldía**

El demandado que ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial, es

declarado como rebelde, y el proceso sigue con la presencia de este o sin la misma.

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece que: “en la sentencia se deberán decidir todos los puntos litigiosos de todo el proceso”.

Este artículo regula el principio de congruencia procesal, que obliga al juzgador a resolver en sentencia todos los puntos que fueron objeto del litigio, lo que evita pérdida de tiempo en la tramitación de un proceso, pues caso contrario las partes podrían plantear recurso de ampliación.

4.6. Conciliación

Es un acto procesal que se lleva a cabo después de que el juez, haya establecido los extremos concernientes al juicio que se ejecutará; proponiéndoles una fórmula ecuánime para que las partes lleguen a un acuerdo que ponga fin al litigio.

En materia laboral aun cuando en la primera comparecencia se haya llamado a una conciliación, el juez o cualquiera de las partes tiene la facultad de llamarlos a una conciliación hasta antes de dictarse sentencia.

4.7. Recursos

Los recursos se definen así: “Denomínese así todo medio que concede la ley procesal para la impugnación de las resoluciones judiciales, a efectos de subsanar

los errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas”.²⁶

Otra definición dada por otro autor “Los recursos son los medios de impugnación que la ley otorga a las partes y a los terceros para que obtengan mediante ellos la revocatoria o rescisión de una sentencia o en general de una resolución judicial, sea esta auto o decreto”.²⁷

Los recursos aplicables en el derecho laboral son:

- Revocatoria
- Nulidad
- Apelación
- Aclaración
- Ampliación,
- Como no está regulado en el Código de Trabajo los recursos de **Reposición**, el **Ocurso de Hecho** y la **Reconsideración**, supletoriamente se aplica el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo que se refiere dichos recursos, ya que da la facultad de suplirse con dichas leyes.

Así mismo se tiene que acudir a la ley específica en lo relacionado al recurso de **Responsabilidad** de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y al amparo.

Recurso de Revocatoria

Es definido como: “La facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte,

²⁶ **Íbid.** Pág. 842

²⁷ Chicas Hernández, **Raúl. Ob Cit.** Pág. 215

sus propios decretos”.²⁸

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

Este recurso permite que el juzgador revise sus propias resoluciones de una manera rápida y sencilla.

- a. Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso.
- b. En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que si es acorde con lo establecido en el Artículo 162 de la Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

Recurso de Nulidad

Se define como: “Es el que procede contra la sentencia pronunciada con violación de formas procesales o por haberse omitido en el juicio trámites esenciales, y también, por haberse incurrido en error, cuando éste por determinación de la ley anula las

²⁸ *Íbid.*, pág. 227.

actuaciones”.²⁹

COUTURE lo define como: “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error de procedimiento”.³⁰

El recurso de nulidad se interpone contra las violaciones en que puede incurrir el juez, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento, con el fin de que se lleve el debido proceso, de manera pues que éste está facultado para rectificar los errores cometidos en el mero trámite.

El recurso de nulidad será interpuesto dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en otros casos.

Este se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento, el tribunal le dará trámite inmediatamente, escuchando en veinticuatro horas a la otra parte y con la contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la responsabilidad del juez.

Si el recurso se declarare sin lugar se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Según **Castillo**: “la nulidad aparece a la vida jurídica en las resoluciones y procedimientos de dos maneras:

²⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 845.

³⁰ J Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Pág. 269.

- a. **Nulidad de fondo:** es cuando se infringe la ley, ya que el juez ha dictado una resolución aplicando una ley que no es la debida, ni rige el caso concreto o ha aplicado una ley derogada.
- b. **Nulidad de forma:** es cuando el juez aplica un procedimiento que no es el adecuado y señalado legalmente, también cuando no se da el plazo que estipula la ley, infraccionando el debido proceso”.³¹

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

Recurso de Reconsideración

Cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad, el que lo interpuso tiene que cancelar una multa de cinco a quinientos quetzales, pues de lo contrario serán responsables por su valor de conformidad con lo establecido en el Artículo 179 de la Ley del Organismo Judicial.

Es por esto que este recurso se trata para que se reconsidere el pago de la multa, basándose en el Artículo 189 de la Ley del Organismo Judicial que preceptúa: “Contra cualquier providencia de apremio el interesado podrá pedir la reconsideración dentro de los tres días siguiente de ser notificado.

La resolución del tribunal, que dictará también dentro de tres días, será apelable, si fuere dictado por un juez menor o de primera instancia.”

³¹ Ruiz Castillo De Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 219

Todo apremio decretado por un juez dentro de un proceso laboral, tiene la posibilidad de que sea reconsiderado por quien lo decretó y es susceptible de ser revisado por un superior, si no se consigue una respuesta favorable para quien lo solicita.

Recurso de Apelación:

Este recurso Ossorio lo define como: “Aquel que se interpone ante el juez superior para impugnar la resolución del inferior”.³²

Chicas Hernández lo define, así: “Con el nombre de recurso de apelación se designa a aquel proceso de impugnación en que se pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial por el superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada”.³³

El recurso de apelación se interpone con el objeto de que un tribunal de mayor jerarquía, pueda examinar lo que ya un tribunal de primera instancia realizó, con el fin de que se de una segunda opinión ya que el recurrente estima que la sentencia dictada le perjudica.

El Código de Trabajo en el Artículo 365 expresa dos situaciones en relación al recurso de apelación al preceptuar:

- a. No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.
- b. En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que

³² Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.** Pág. 842

³³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 233

pongan fin al juicio el recurso de apelación.

Este artículo limita a dos casos la procedencia del recurso de apelación, ello permite que el principio de celeridad pueda operar en el proceso laboral, pues el proceso no sale del juzgado, sino en los casos indicados por la misma ley.

Recurso de Aclaración:

Se define como: “Recurso que se interpone ante el mismo juez o tribunal que ha dictado una resolución que se estima obscura, insuficiente o errónea, sin que signifique una revisión del caso, sino concretada a la aclaración de lo dudoso”³⁴

Como su palabra lo dice, éste aclara cualquier duda que se tenga de la sentencia dictada por dicho tribunal, el cual debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo.

Recurso de Ampliación:

El recurso de ampliación es definido como: “Aquel que tiene por objeto obtener que el tribunal resuelva en la sentencia (o auto en su caso), todos los puntos sometidos al juicio por las partes o por mandato de la ley”.³⁵

Éste se interpondrá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

Recurso de Reposición:

Un autor dice al respecto que: “Desde el antiguo se ha empleado la expresión

³⁴ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 341

³⁵ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.**, Pág. 160

reponer por contrario imperio la resolución impugnada es limitarse a recoger una viciosa locución curialesca que pone pugna el significado de la palabra reponer y reposición con su acepción forense”.³⁶

El Artículo 160 de la Ley del Organismo Judicial preceptúa: "procede el recurso de reposición:

- a. Los autos originarios de los tribunales colegiados.
- b. Las resoluciones dictadas por La Corte Suprema de Justicia, que infrinjan el procedimiento cuando se haya dictado sentencia.

Ante la falta de regulación del recurso de reposición en el Código de Trabajo, se aplica supletoriamente lo regulado al respecto en la Ley del Organismo Judicial, conforme lo preceptúa el artículo 326 del Código de Trabajo, pero procede únicamente por las resoluciones de la sala o de la Corte Suprema de Justicia, por lo tanto en el procedimiento ordinario de primera instancia, no procede su interposición.

Ocurso de Hecho

Es el que cabe interponer directamente ante el tribunal superior para que éste conceda el recurso de apelación aún cuando el juez inferior lo haya denegado sin ningún motivo.

Recurso de Responsabilidad

La responsabilidad es la capacidad que tiene toda persona de reconocer y aceptar todas las consecuencias de un hecho realizado. En los recursos anteriores se estableció que la finalidad de ellos es la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en las que pueden incurrir los juzgadores, como seres humanos que

³⁶ Mejicano Castañeda, Víctor Hugo. **Derecho procesal civil curso II**. Pág. 13

son. A contrario sensu el recurso de responsabilidad se interpone en contra de aquellos funcionarios judiciales que valiéndose de su cargo infringen la ley, y con éste se espera que se discipline y que se de la reparación civil de daños y perjuicios inferidos al agraviado.

CAPÍTULO V

5. Definición de medidas precautorias

Estas son definidas como: “cualquiera de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que su resolución pueda ser más eficaz”.³⁷

Son instituciones jurídicas de carácter procesal que pretenden asegurar el buen resultado de todo juicio de conocimiento o de ejecución, las cuales en materia laboral tienen su fundamento en el principio de tutelaridad de los trabajadores, así también de lograr la igualdad procesal entre el capital y la mano de obra.

Todo litigante tiene la obligación de prevenir todo riesgo que le puede afectar a la parte que dirige, lo cierto es que este se da en la necesidad de prevenir un daño que conlleve un eminente peligro al patrocinado en este caso al trabajador.

En el proceso ordinario laboral guatemalteco, cuando se lleva a cabo la mayoría de los patronos no quieren cancelarle las prestaciones a los trabajadores, ya que ellos prefieren gastar en asesoría y auxilio de un abogado para que éste agote hasta el último recurso y alargue el proceso, para que el trabajador no disfrute de sus derechos y éste desista del proceso al ver todo el tiempo que se lleva, ya que si éste recibe los beneficios de sus derechos, los demás trabajadores querrán hacer lo mismo.

³⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 613

Podetti caracteriza a las medidas cautelares, según su objeto cómo: “Actos procesales del órgano jurisdiccional adoptados en el curso de un proceso de cualquier tipo o previamente a él, a pedido de interesados o de oficio, para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes; como un anticipo, que puede o no ser definitivo de la garantía jurisdiccional de la defensa de la persona y de los bienes y para hacer eficaces las sentencia de los jueces”.³⁸

Al analizar esta definición el ordenamiento adjetivo laboral de Guatemala, no se apega al fin de las medidas precautorias como las denomina el Código de Trabajo, estas no se decretan con la simple solicitud (excepción del arraigo), mucho menos se declaran de oficio, a contrario sensu, para que el juzgador decrete las medidas solicitadas la ley le ordena que el actor acredite, con la solicitud, la necesidad de la medida, ya que sin esta, la petición será rechazada.

Es de hacer notar que la legislación laboral es deficiente, en cuanto a medidas precautorias se refiere, porque cuando dice: “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, no indica de qué forma se debe de acreditar dicha necesidad, en la práctica deja a criterio de los jueces y no todos tienen los mismos pensamientos de como se debe de acreditar la misma, y es más el trabajador prefiere no solicitar las medidas porque no sabe cómo se deben de acreditar.

Con respecto a las medidas precautorias y el fin que pretenden Stanfforini manifiesta:

³⁸ Podetti, J., Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral. Tomo IV. Pág. 22**

“El procedimiento de trabajo establece también normas relativas a medidas precautorias con el fin de garantizar los derechos del acreedor y evitar que por insolvencia o maniobra del deudor pueda eludirse el pago de las obligaciones que surgen de las disposiciones legales que reglamenta el trabajo”.³⁹

El fin en sí de las medidas precautorias, es garantizar el pago de sus prestaciones, como las define Stanfforini, es para evitar que estas no se paguen ya sea por insolvencia o maniobras de parte del patrono, por ende las medidas precautorias se deberían decretar de oficio o con la simple solicitud. Por dos razones: **la primera:** es por el principio constitucional de tutelaridad a favor de los trabajadores, de donde se desprende; **la segunda:** que es el poderío económico de la parte patronal, es decir, siempre hay necesidad de decretar medidas precautorias que aseguren la ejecución de lo resuelto.

5.1. Clases de medidas precautorias

5.1.1. Embargo

Es necesario expresar al respecto que: “Embargo es la medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso y que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se impide. Éste en su acepción se llama preventivo cuando tiene la finalidad de asegurar los bienes durante la tramitación del juicio, y ejecutivo, cuando su objeto es dar efectividad a la sentencia ya pronunciada”.⁴⁰

El objeto de esta medida precautoria es el resultado de la defensa que hace el

³⁹ R Stanfforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 503

⁴⁰ Ossorio, **Manuel. Ob. Cit.** Pág. 381

demandante (trabajador) para asegurar la eficacia del pago que le debe hacer el demandado (patrono) en caso de que la sentencia sea condenatoria.

Alsina indica que: “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)”.⁴¹

Stanfforini expresa: “De acuerdo al procedimiento del trabajo...es evidente que la procedencia de las medidas precautorias es una consecuencia lógica de la justificación que hace el acreedor de la existencia de la deuda. No se requiere ninguna otra condición, es decir, de que se pruebe la insolvencia del deudor ni de que ha habido maniobra para limitar su patrimonio ni de que haya realizado actos que puedan perjudicar los intereses del acreedor”.⁴²

El Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil preceptúa: “Podrá decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución”.

El artículo antes citado, es claro al señalar que el objeto del embargo se ejecuta con el fin de prevenir o ejecutar, dependiendo el momento en que se dicte, siendo el más efectivo el preventivo en materia laboral, ya que en la fase ejecutiva existe la

⁴¹ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y mercantil, tomo V.** Pág. 62.

⁴² R. Stanfforini, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 504.

inseguridad y se corre el riesgo de que no exista bienes suficientes que aseguren el monto de la liquidación. Ya que al momento de dictar sentencia condenatoria se tiene que estimar la cancelación de daños y perjuicios y las costas judiciales, que expresa el Artículo 78 del Código de Trabajo.

5.1.2. Intervención

Es aquella que ordena el juez a falta de otras medidas precautorias eficaces interponiendo su autoridad y puede recaer sobre bienes productores de rentas o frutos.

El Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil, preceptúa la intervención como: “Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola podrá decretarse la intervención de los negocios.

Podrá decretarse asimismo la intervención, en los casos de condominio o sociedad, a los efectos de evitar que los frutos puedan ser aprovechados indebidamente por un condueño en perjuicio de los demás.

El auto que disponga la intervención fijará las facultades del interventor, las que se limitarán a lo estrictamente indispensable para asegurar el derecho del acreedor o del condueño, permitiendo en todo lo posible la continuidad de la explotación.

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

Es importante hacer énfasis que la intervención como medida precautoria, decretada en contra de una sociedad o empresa, debe aplicarse solamente en casos extremos a falta de otra medida idónea, esto quiere decir que habiendo agotado todos los medios

necesarios esta medida surtirá sus efectos.

El interventor debe ser una persona de conocida honradez y arraigo, con facultades de fiscalización y control, sobre las actividades a que se dedique la empresa, establecimiento o sociedad, vigilando la administración del negocio, así como vigilar las operaciones que se realicen, a efecto de no caer en arbitrariedad en detrimento de la sociedad o empresa intervenida.

El Artículo 6 de las Disposiciones Derogatorias y Modificatorias, Código de Comercio expresa: “El embargo o intervención de empresas y establecimientos mercantiles se sujetará a lo establecido en el Artículo 661 de éste Código, por lo que en estos casos no tendrá aplicación el Artículo 37 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Por la naturaleza de la intervención, que afecta una empresa mercantil o un establecimiento, se debe efectuar conforme el Código de Comercio lo regula y no conforme el Código Procesal Civil y Mercantil o señala.

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

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

Dentro de algunas definiciones de embargo se encuentra: “Medida cautelar que ordena

el juez a falta de otras medidas precautorias eficaces o como complemento de ellas. Puede adoptarse a petición del acreedor, si hubiese de recaer sobre bienes productores de rentas o frutos, o a petición de un socio, cuando los actos u omisiones de quienes representan a la sociedad pudieran ocasionar grave perjuicio o poner en peligro el normal desarrollo de las actividades sociales. La ley determina las facultades del interventor en tales casos, sin perjuicio de la potestad que tiene el juez para limitarlas; por cuanto, si puede concederlo todo, puede otorgar sólo partes”.⁴³

La intervención como providencia cautelar de garantía constituye el ingreso de una persona extraña llamada **interventor**, y esta recae sobre establecimientos industriales, agrícolas o comerciales que producen rentas o frutos, ordenada por juez competente, antes, durante o después de haber concluido el juicio cognitivo con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de una obligación a favor del acreedor (trabajador) procurando en todo caso la continuidad de la actividad económica de dicha empresa o sociedad.

5.1.3. Secuestro

El secuestro se define como: “Medida cautelar consistente en la aprehensión judicial y depósito de la cosa litigiosa o de bienes del que se presume sea deudor, para asegurar la eficacia del embargo y el eventual resultado del juicio”.⁴⁴

Tiene una finalidad cautelar en sus dos formas: **convencional y judicial**. Ambas persiguen sustraer de las facultades de disposición de una o de ambas partes, determinado bien. **En el primero:** ello obedece a un acto de voluntad de los contendientes. **En el segundo:** se produce por mandato de la autoridad judicial.

⁴³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 395.

⁴⁴ **Ibíd.** Pág. 903

Generalmente el término secuestro se destina para denominar al ordenado por la autoridad judicial.

En el Código de Trabajo italiano se regula el secuestro... “una diferencia que se ha hecho notar en la doctrina y en la legislación en relación al depósito común y al secuestro, el cual consiste en que éste recae sólo sobre bienes muebles, mientras que aquél se refiere tanto a bienes muebles como a inmuebles. Esta diferencia no es muy aplicable al sistema guatemalteco en donde el secuestro siempre se relaciona con bienes muebles”.⁴⁵

El Artículo 528 del Código Procesal Civil y Mercantil estipula: El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma.

El secuestro como medida precautoria, garantiza que el bien secuestrado, pueda mantenerse en buenas condiciones y no permite que pueda trasladarse a nombre de otra persona y menos su posesión.

5.1.4. Arraigo

Este lo que se puede definir como: “Acción y efecto de arraigar o arraigarse, en la acepción forense de afianzar la responsabilidad a las resultas del juicio”.⁴⁶

La palabra arraigar tiene en el derecho procesal varias aceptaciones:

a. Arraigar el juicio: significa asegurar el autor las resultas del mismo o viceversa,

⁴⁵ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil, Tomo I.** Pág. 297.

⁴⁶ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 99

asegurar al demandado el pago de los perjuicios que le produzca el juicio. En su caso la seguridad debe otorgarla el reo, y en el otro el demandante.

- b. Las providencias precautorias, que se decretan en contra del demandado cuando haya temor que se ausente o se oculte.

Aguirre define el arraigo así: “Esta institución persigue que el demandado no se ausente del lugar en que deba seguirse el proceso, o bien, evitar su ocultamiento”.⁴⁷

El Código de Trabajo de Guatemala, preceptúa en el Artículo 332 que: “esta medida se decretara con la simple solicitud y no necesita acreditar la necesidad de la medida, y este no debe levantarse sino se acredita suficientemente a juicio de tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”. Esta medida es la única que según la regulación legal, no necesita justificación alguna para decretarse, pero a la vez es la que menos garantiza las resultas de un proceso.

Con respecto al arraigo De Pina expresa lo siguiente: “Acto procesal de naturaleza precautoria que procede a petición de parte, cuando hubiere el temor de que se ausente u oculte la persona que vaya a ser demandada o lo haya sido ya, la cual en virtud del arraigo, no podrá ausentarse del lugar del juicio sin dejar representante instruido y expresado para responder de las resultas del procedimiento judicial de que se trate”.⁴⁸

El arraigo se encuentra regulado en el Artículo 523 del Código Procesal Civil y

⁴⁷ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 292

⁴⁸ De Pina, Rafael. **Ob. Cit.** Pág.101

Mercantil, el cual preceptúa lo siguiente: “Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar en que deba seguirse el proceso”.

Lo único que garantiza el arraigo, conforme lo regula el artículo antes indicado, es la presencia del demandado en el proceso, pero no protege ni garantiza las prestaciones reclamadas.

El Artículo 26 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su primer párrafo preceptúa “Libertad de Locomoción. Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas en la ley”.

En términos generales, el arraigo, limita la libertad de locomoción regulado en dicho artículo, no obstante es necesario mantenerla debido a que en el medio guatemalteco no son pocos los casos en que, para el caso concreto, los trabajadores se han quedado sin poder cobrar sus prestaciones laborales, porque los empleadores se van fuera del país sin cumplir con sus obligaciones, (caso concreto lo constituyen las maquilas).

De conformidad con la última frase del artículo antes citado que dice: “**Sin más limitaciones que las establecidas por la ley**”, (la negrilla es mía), el arraigo sí es legal, ya que éste es precisamente el fundamento que garantiza restringir el derecho de la libre locomoción de las personas individuales.

Los efectos del arraigo establecidos en el Artículo 524 del Código Procesal Civil y Mercantil, versa: “Al decretar el arraigo el juez prevendrá al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso, sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con facultades suficientes para la prosecución y fenecimiento del proceso”.

El arraigo, como ya se dijo anteriormente, tiene un carácter personal y es necesario que una vez solicitado, el juez lo decrete sin mayores formalismos ya sea antes de iniciarse el juicio, durante la tramitación del juicio y después de haberse dictado sentencia condenatoria durante la fase ejecutiva, ya que debido a la tardanza o cuando el juez lo declare improcedente en los procesos ordinarios laborales, muchos trabajadores son desamparados jurídicamente para poder lograr una resolución que les favorezca en el cobro de sus prestaciones laborales.

Por lo expuesto anteriormente se arriba a la conclusión de que **el arraigo por sí solo no garantiza el cumplimiento de una sentencia condenatoria** o título ejecutivo extrajudicial por lo que tiene que recurrirse a otra medida de carácter real, **el embargo por ejemplo.**

5.1.5. Anotación de demanda

Es aquella que se decreta cuando se discute la declaración, constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuebles, es decir procede cuando se discute la propiedad de un bien inmueble, por lo que al decretar dicha medida el juez ordenará un despacho al registrador de la propiedad para que en el registro respectivo del bien

inmueble en litigio se anote que hay una demanda y no pueda disponerse de dicho bien. Es importante resaltar que cuando se trate de bienes muebles, sujetos a registro, también pueden anotarse de demanda, tal es el caso de vehículos, semovientes etc. Es de hacer notar que esta medida no tiene aplicabilidad en el proceso laboral.

5.1.6. Providencias de urgencia

Son aquellas que se decretan como medidas cautelares cuando el objeto no se puede encuadrar en los casos regulados en las medidas cautelares anteriores, entonces procede solicitar providencias de urgencia por quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través del proceso, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, pudiendo pedir al juez las providencias de urgencia que según las circunstancias parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo.

5.2. Regulación en el Código de Trabajo de Guatemala

El Artículo 326 del Código de Trabajo, preceptúa: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (ahora Código Procesal Civil y Mercantil) y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (ahora Ley del Organismo Judicial)”. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

La aplicación supletoria que expresa este artículo, atiende entre otros aspectos a las medidas precautorias, una vez solicitadas en la demanda o de oficio en casos especiales, que deben decretarse en un proceso ordinario laboral cuando las circunstancias lo demanden.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, en su último párrafo preceptúa:... “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 de tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

Es primordial hacer énfasis en la frase del artículo antepuesto que reza: **bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida (la negrilla es mía)**, con ésta frase deja a juicio del juzgador, cómo debe de acreditarse la necesidad de la medida, y como es obvio todos los juzgadores que conforman la jurisdicción privativa del trabajo no tienen unanimidad de criterios, ya que para algunos jueces con la simple solicitud las otorgan, otros les bastará con la declaración testimonial de dos o tres personas que llenen los requisitos legales para declarar en juicio, es decir, que deben ser idóneas, para decretar la medida precautoria que fuere solicitada, otros con una prueba documental o reconocimiento judicial sobre los bienes propiedad del demandado objeto de la medida.

Tomando en cuenta lo anterior, se considera de suma importancia, no solo la unificación de criterios que deben mantener los jueces de trabajo para aplicar las medidas precautorias solicitadas, sino flexibilidad en el trámite de las mismas, actuando con prontitud cuando ésta fuere solicitada, evitando con ello que el deudor, en este caso el patrono, por insolvencia o maniobras pueda evadir el pago de las obligaciones que surgen en la relación laboral.

5.3. Regulación en el Código Procesal Civil y Mercantil

Ya analizada la regulación paradójica del Código de Trabajo, en lo que se refiere a las medidas precautorias; y, analizando el Código Procesal Civil y Mercantil, éste no exige que el solicitante de una medida, preste garantía alguna o acredite la necesidad de la medida para que ésta sea decretada.

El Artículo 532 del mismo cuerpo legal preceptúa: “Cuando la medida precautoria no se solicita previamente, sino al interponer la demanda, no será necesario constituir garantía en el caso de arraigo, anotación de demanda e intervención judicial. Tampoco será necesaria la constitución previa de garantía cuando en la demanda se solicite el embargo o secuestro de bienes, si la ley autoriza específicamente esa medida en relación al bien discutido; o si la demanda se funda en prueba documental que, a juicio del juez, autorice dictar la providencia precautoria”. Este artículo permite en el proceso civil, solicitar y decretar medidas precautorias, sin tanto formalismo, lo que se contraviene con la regulación que el Código de Trabajo establece.

5.4. Análisis comparativo en ambos cuerpos legales del Código de Trabajo y el Código Procesal Civil y Mercantil

El Artículo 326 del Código de Trabajo que ya fue comentado anteriormente, en lo que se refiere a casos en que deberá suplirse del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial; y, éste es cuando existan asuntos que no estén previstos en el mismo, es decir, cuando exista insuficiencia de regulación legal para resolver casos concretos.

De lo anterior queda claro que el Código de Trabajo, puede suplirse del Código Procesal Civil y Mercantil, en lo que se refiere a las medidas precautorias o providencias cautelares en el proceso ordinario laboral, con excepción del arraigo que sí está desarrollado en el Código de Trabajo.

Analizando ambos cuerpos legales parece contradictorio la regulación del Código de Trabajo, ya que es un derecho anti formalista, cuando establece la obligación de justificar la necesidad de la medida, esto hace que la parte trabajadora se vea imposibilitada de poder solicitar dichas medidas, ya que no hay una regulación legal donde diga cómo debe de acreditarse, asimismo el trabajador no tiene los medios suficientes de como acreditar la necesidad de la medida.

El Código Procesal Civil y Mercantil es un derecho formalista, y éste a contrario sensu del Código de Trabajo que no lo es, sí establece que las medidas cautelares no necesitan garantía, ni prueba, con lo que éste sí es más flexible que aquel.

En el primer capítulo de esta investigación se comentó el Artículo 15 del Código de Trabajo, el cual preceptúa el orden de prelación de las fuentes supletorias del cual habla dicha ley, pero en la práctica algunos jueces, incluso intérpretes de la ley se les olvida el orden que se debe llevar cuando se necesita suplir una ley, ya que el orden es el que preceptúa el artículo citado, el cual ordena que “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, **en primer término**, de acuerdo con los **principios de derecho del trabajo**; en **segundo lugar**; de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con dichos principios; y **por último; (entiéndase bien)** de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

Este artículo es muy claro al manifestar que lo no regulado en el derecho laboral, se debe resolver, primero, conforme los principios del derecho del trabajo, y que el juzgador deberá resolver conforme a tales normas y principios para que estas no obstaculicen el procedimiento laboral ni se rescinda con la naturaleza del mismo.

5.5. Requisitos para decretarse las medidas precautorias

El Artículo 332 del Código de Trabajo, en su último párrafo expresa: en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad.

El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio de tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultados del juicio.

Aguirre Godoy como profesional del derecho expresa: “ Es cierto que cabe imaginar imposibilidad a posteriori de la ejecución cuando, desarrolladas las medidas ejecutivas que la ley previene no es posible llevar a su término normal el proceso, por la falta de bienes físicos sobre los que la expropiación puede recaer. Sin embargo, esta hipótesis de imposibilidad no determina la falta de un requisito en el proceso, que se traduzca en su invalidez o en su irregularidad, esta imposibilidad sobrevenida es más bien, en nuestro derecho, aunque no se disponga expresamente, un supuesto de paralización y no de extinción del proceso, y sólo impide continuar los trámites procesales, puramente de hecho, que consiste en la carencia de bienes sobre que realizar la ejecución”.⁴⁹

Lo manifestado anteriormente, es lo que realmente sucede en el derecho laboral de Guatemala, ya que al momento de que el demandante (trabajador) quiera que se le haga efectivo el pago de lo que en sentencia se dictó, el patrono se encuentra insolvente, y ello se da por no prevenir antes de la tramitación del juicio que éste (patrono) garantizara el pago de lo demandado.

Lo que sucede con esta situación es que el trabajador se ve frustrado al ver que no se le puede hacer efectivo su pago.

Por eso la mayoría de trabajadores que son despedidos no hacen valer sus derechos, ya que al ver los ejemplos en otros trabajadores prefieren no perder su tiempo y en todo caso su dinero.

Por lo expuesto anteriormente es de hacer notar que el Código de Trabajo, es deficiente, en cuanto a medidas precautorias se refiere, porque cuando expresa:

⁴⁹ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 165

bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, no indica de qué forma se debe de acreditar dicha necesidad; esto hace que en la práctica no exista unanimidad de criterio en los jueces de trabajo, para el otorgamiento de las mismas, y es más, el trabajador solicita el embargo y sólo le es decretado el arraigo, ya que ésta no tiene que acreditarse, siendo que en la mayoría de los casos ésta no es suficiente.

Las medidas precautorias laborales deberían ser decretadas de oficio, ya que la carga de la prueba, en la mayor parte de lo que hay que probar, no le corresponde al trabajador sino que al patrono y para que el derecho laboral sea aplicado de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 15 del Código de Trabajo y con los principios laborales, siendo uno de ellos, el de tutelaridad, el cual constituye la razón de ser en la protección al trabajador.

5.6. Momento procesal para decretarlas

Las medidas precautorias podrán ser solicitadas en la demanda, durante el juicio o después de haber dictado sentencia, no obstante el objeto de la medida es asegurar el pago de lo demandado, la medida debe ser solicitada para prevenir todo riesgo y se debe solicitar y decretar al inicio del juicio para que el demandado (patrono) no haga ninguna maniobra en cuanto a sus bienes y que éste garantice el pago de lo que al trabajador en derecho le corresponde si la sentencia fuera condenatoria.

5.7. Recursos aplicables

En contra de la resolución que admita o decrete las medidas precautorias, el demandado puede interponer el Recurso de Revocatoria, tal como lo establece el

Artículo 365 del Código de Trabajo, ya que este tipo de resoluciones no son de carácter definitivo sino que pretenden asegurar las resultas del juicio, sin embargo, muchos patronos después de que les resuelven sin lugar el recurso de revocatoria, interponen el recurso de nulidad y contra la resolución que resuelve este último, interponen el de apelación, ya que la misma ley lo permite.

Estos mismos recursos pueden interponerse cuando el juez de trabajo no decreta las medidas precautorias solicitadas, con el evidente gasto innecesario de tiempo y dinero causado a las partes ya que de todos es sabido que en ninguna clase de juicio sea del ramo que fuere, los plazos no se cumplen por muchas situaciones, una sería por falta de voluntad de los juzgadores, otra por el exceso de trabajo que existe en algunos órganos jurisdiccionales y otra porque en muchos lugares de Guatemala, no existe una separación de especialidades, es decir existen juzgados de trabajo y familia que funcionan como un solo juzgado o con otro ramo. Por el contrario, si se observaran estrictamente los plazos, los recursos se resolverían rápidamente.

CAPÍTULO VI

6. Necesidad de regular la forma o medios para acreditar las medidas precautorias dentro del proceso laboral

6.1. ¿Cómo se acredita la necesidad de las medidas precautorias?

El Código de Trabajo no regula la forma de acreditar la medida y es de aquí que se desprende el desarrollo de este trabajo ya que al analizar el Artículo 332 último párrafo del Código de Trabajo, que estipula:

“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 debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

La forma en que está tipificado el artículo anterior no es claro, ya que éste le exige al trabajador que acredite la necesidad de la medida, pero no regula cómo se debe de acreditar.

Según criterios de eruditos del derecho, la necesidad de la medida se debe acreditar:

- a. Con la declaración de dos testigos; (Estos tienen que ser personas capaces, extrañas al juicio, que son llamadas al juicio con el objeto de declarar sobre el conocimiento que tengan sobre el mismo).

- b. Con un reconocimiento Judicial, de los bienes del demandado; el Artículo 357 y 361 del Código de Trabajo establecen: “los tribunales de trabajo y previsión social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquiera diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que sea conveniente y ordenar la práctica de **cualquier reconocimiento** o avalúo que se estime indispensable” (la negrilla es mía).

Este artículo permite al juzgador traer a la vista cualquier medio probatorio y practicar algún reconocimiento o avalúo, aún cuando ya se haya agotado la fase probatoria, siempre y cuando sea útil para aclarar los puntos litigiosos, por no ser suficiente con la prueba rendida.

- c. Prueba documental (documento es el escrito que debe llenar todos los requisitos establecidos en la ley, y con este se acredita la declaración de un hecho, contrato u otros).

Como se puede analizar la prueba documental es imposible poderla presentar por el trabajador ya que éste no tiene acceso a dichos documentos.

Pero para que el derecho del trabajo cumpla con el fin protector a la parte más débil que es el trabajador, las medidas precautorias deben ser decretadas con **la simple solicitud**, ya que al trabajador no le corresponde la carga de la prueba de probar la justa causa del despido, el no pago de las prestaciones irrenunciables y su indemnización o la existencia del contrato de trabajo por ejemplo.

Los principios del derecho procesal del trabajo son claros, fundamentándonos en uno

de ellos que es el de sencillez, éste manifiesta que la ley no obliga a fundamentarse ni hacer cita de leyes en las demandas laborales, esto es para que el trabajador no tenga que gastar dinero de su bolsa contratando los servicios profesionales de un abogado, y es de aquí de donde se desprende el principio de economía procesal.

El derecho del trabajador es gratuito y sencillo para que el trabajador, que es la parte mayormente débil, se le haga justicia en el pago del tiempo que con sacrificio laboró, por ende las medidas precautorias deben ser decretadas **con la simple solicitud**.

El derecho del trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras para todo trabajador, así está establecido en el segundo considerando del Código de Trabajo y en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que señala cuales son sus garantías sociales mínimas, debiendo entender por garantías sociales mínimas todo lo que se ha legislado a favor del trabajador, pero sin obstáculos, ni requisitos o exigencias que hagan nugatoria la administración de justicia para la clase más necesitada.

Este artículo reconoce todos los derechos del trabajador como un derecho humano inherente a la persona, en tanto debe respetarse y no violentarse. En tal sentido el trabajador no puede ni debe renunciar a los derechos que le han sido reconocidos por ley.

Con una interpretación cerrada del artículo comentado, en cuanto a las medidas precautorias, se violan principios que informan el derecho procesal del trabajo en Guatemala, de la forma siguiente:

a) **De Tutelaridad:** este principio protector es el de mayor relevancia, incorporado al derecho laboral, por la doctrina que se generó en países tales como Alemania, Italia y en las legislaciones Sajonas latinoamericanas. Se refiere a que en algunos casos el juez de trabajo a lo largo de todo el proceso está investido de los más amplios poderes, lo que implica llenar omisiones y poder corregir deficiencias de los litigantes, puede dirigir por sí interrogatorios a las partes, testigos y expertos, además puede ordenar la evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas; asimismo la ley libera al trabajador de la carga de la prueba en algunos casos en donde queda manifiesta la tutelaridad, el despido injustificado, por ejemplo: indubitablemente el Código de Trabajo tiene plasmadas una serie de garantías protectoras para el trabajador, de las ya indicadas, lamentablemente no sucede lo mismo con el contenido y espíritu del segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, en donde en una forma por demás inexplicable se exige que se acredite racionalmente que se dan los elementos necesarios para que el juez pueda decretar una medida precautoria, con excepción por supuesto de la medida de arraigo, que el mismo artículo faculta para que se decrete con la sola solicitud, exigir al trabajador que acredite la necesidad de la medida para que se decrete en su favor la misma, ello contraviene este principio de tutelaridad.

La ley en este caso si actúa con tutelaridad pero a favor del patrono demandado, protegiendo su derecho de propiedad. De manera que las medidas precautorias, en la forma regulada, protege intereses individuales y particulares en menoscabo de los intereses colectivos.

b) **Celeridad:** no cabe duda que en la forma en que está redactado el segundo párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo se contraviene en buen porcentaje el principio de celeridad procesal, ya que no habrá celeridad en el trámite del proceso, en tanto se exija al actor, que previo a otorgarle, alguna o algunas medidas precautorias, debe acreditar la necesidad de las mismas.

Si en realidad se quisiera cumplir con este principio, el juez de oficio, sin que se lo pidan, atendiendo a la necesidad o urgencia del caso, o con la sola solicitud decreta sin más trámite cualquier medida precautoria que a su criterio o buen juicio sirva para garantizar los resultados del juicio, sólo así podríamos hablar de celeridad, por lo menos en cuanto al trámite de los institutos cautelares, que si se decretan, atendiendo a su finalidad, se evitaría en gran parte el retardo malicioso por parte de algunos litigantes y consecuentemente habría en el trámite celeridad del proceso.

c) **Economía:** se contraviene este principio, por la forma en cómo se encuentra redactado el párrafo objeto de análisis, la práctica forense guatemalteca, ha demostrado que los jueces laborales, no se han puesto de acuerdo en cómo debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida y con ello en ocasiones se afecta la economía del trabajador que tiene que desembolsar algún dinero para poder cumplir con los requisitos que le requieren para poder decretarle una medida precautoria.

6.2. ¿Quién puede pedir las medidas precautorias?

La persona más interesada es el demandante (en este caso el trabajador). Para que las medidas solicitadas cumplan con su cometido, no obstante

el derecho del trabajo está regulado bajo principios y éste constituye un mínimo de garantías sociales, que se encargan de **proteger al trabajador**, siendo tutelar, puesto que se encarga de compensar la desigualdad económica que existe entre estos, por ende el Código de Trabajo debería regular que las medidas precautorias además de ser solicitadas por el demandante “Trabajador”, también deben ser decretadas de oficio por el juez de trabajo, cuando éste considere pertinente fijarlas.

6.3. ¿Qué se entiende por necesidad?

La necesidad define la palabra necesario como: “Que implica necesidad más o menos absoluta. Obligatorio, inexcusable, como la condición necesaria”.⁵⁰

Cabanellas define la necesidad como: “Caución inevitable; impulso irresistible de una causa que obra infaliblemente en cierto sentido, que produce un efecto seguro”.⁵¹

El diccionario enciclopédico ilustrado Océano Uno, da dos significados de expresión de necesidad: “Estado del individuo en relación con lo que es preciso... Manifestación natural de sensibilidad interna que despierta una tendencia a cumplir un acto o a buscar una determinada categoría de objetos”.⁵²

6.4. Interpretación de las normas procesales de trabajo

Ya definido lo que significa necesidad, y siendo esto lo que preceptúa el Artículo 332

⁵⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 641

⁵¹ Cabanellas De Torres. **Ob. Cit.** Pág. 266

⁵² Diccionario Enciclopédico Ilustrado, “**Océano Uno**” Editorial Océano 1990.

último párrafo del Código de Trabajo donde se le exige al trabajador que para que se le decrete una medida precautoria debe de “acreditar la **necesidad** de la medida”, resulta axiomáticamente que no hay protección jurídica para el trabajador y que sobre todo se le está violando los principios del derecho del trabajo, ya que éste está incorporado por normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan que la administración de justicia sea pronta y cumplida; no obstante ¿por qué motivo se le exige al trabajador acredite la necesidad de la medida?, logrando con esto que el trabajador se le retarde más el proceso y éste le resulte aún más costoso tanto en dinero como en pérdida de tiempo.

Cómo un trabajador campesino, un obrero o jornalero, va saber cómo se debe de acreditar la necesidad de la medida, que un buen porcentaje no sabe leer y escribir, obviamente no sabrá ni de que se está hablando, pues ni entre los señores jueces hay anuencia en la forma de cómo debe de acreditarse la necesidad de la medida, ya que hay criterios que es suficiente con la simple presentación de prueba documental, con la simple declaración de testigos, un reconocimiento judicial, etc.

Ahora bien, esa interpretación es errónea, confrontada con la propia interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho del Artículo 332 del Código de Trabajo, al producirse en más de tres fallos dictados en el mismo sentido, ha pasado a constituir doctrina legal, que imperativamente deben observar los tribunales de trabajo y previsión social de todo el país, la interpretación que al respecto ha hecho la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente número 537-93 en fecha doce de enero de 1995 es que: acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción

acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y poco formalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida, de esto se advierte que para acreditar la necesidad de la medida precautoria bastará con explicar al juez de trabajo la razón en la que descansa la solicitud; sin embargo en la práctica laboral algunos tribunales hacen caso omiso de esta doctrina legal y continúan exigiendo al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretar la medida precautoria solicitada, la repercusión de aquella incorrecta interpretación del Artículo 332 del Código de Trabajo se traduce en que el juicio ordinario laboral se desarrolla sin el decretamiento de medidas precautorias, que genera en un buen número de casos que la sentencia sea inejecutable, derivado de que el empleador en su calidad de demandado, al no tener limitada la disposición de sus bienes por la inexistencia de medidas precautorias, ha transferido la propiedad de los mismos y con ello hace imposible el que pueda ejecutársele.

6.5. Objetivos al solicitar medidas precautorias dentro de un proceso laboral:

El objetivo principal es asegurar el pago de las prestaciones solicitadas por el demandante (trabajador) y que el demandado (Patrono) no tenga la oportunidad de utilizar ninguna maniobra para librarse del pago que por derecho le corresponde al trabajador.

Una de las posibles maniobras que puede ejercer la parte demandada son:

- a. Trasladar el dinero de las cuentas a nombre del demandado, en otra que no sean éstas.

- b. Declararse en quiebras
- c. Irse fuera del país.

Al momento de ordenar una medida precautoria resulta indispensable tener presente el objeto de ésta. Desde vieja data, se había pretendido considerar que quien tiene la razón es el demandado, por lo que se debía mantener el status quo hasta que una sentencia definitiva dictaminara lo contrario.

No obstante, en el transcurso del tiempo se ha podido concluir que la duración del proceso le ocasiona extremados perjuicios al accionante, quien es el que reclama una justicia pronta así como una solución integral al conflicto. Con la aplicación de las medidas precautorias, lo que se busca es impedir el sufrimiento de un deterioro mayor al accionante y no ubicarlo en una posición de desventaja frente a su contraparte.

Se ha considerado que la finalidad de las medidas precautorias es evitar que el tiempo que tarda el proceso frustre el derecho del peticionario, se asegure así el eventual cumplimiento de la condena, disipando los temores fundados de quien la pide. En razón de ello se exige verificar una correspondencia entre el objeto del proceso y el de la medida.

Lo cierto es que el demandado, mientras se mantenga el proceso, puede realizar las gestiones necesarias para impedirle al actor la efectividad del derecho reclamado.

Pueden darse eventos que vedan la eficacia de la sentencia. En este caso, el simple lapso que dura un proceso puede ocasionar al accionante graves perjuicios cuando

luego de haber realizado un incesante esfuerzo por vencer y demostrar su derecho, éste resulte inerte al momento de querer hacerlo efectivo.

En definitiva, lo que se alcanzaría a producir es una injusticia. La tutela cautelar ha nacido como el único instrumento viable, ante las exigencias de la sociedad contemporánea, en la que cada vez se exige mayor agilidad y rapidez en los actos y resoluciones judiciales, pero a la vez rebosantes de fundamento fáctico, jurídico y probatorio.

El fin último de la administración de justicia es que sus sentencias firmes sean efectivas y no se confinen a una declaración abstracta y literaria de un derecho.

CONCLUSIONES

2. Los jueces de trabajo y previsión social, en Guatemala, al no decretar las medidas precautorias, en la primera resolución dictada dentro de un proceso, violan flagrantemente, los principios que informan el proceso laboral, principalmente el de tutelaridad, toda vez que dejan desprotegido al trabajador, en detrimento de sus derechos laborales que las leyes le han reconocido.
3. A los jueces de trabajo y previsión social de Guatemala, dentro de la demanda, se les solicita el embargo de bienes muebles e inmuebles, aunque casi nunca se decreta, lo que produce como consecuencia que el patrono disponga libremente de sus bienes y con ello se atenta en contra del derecho del trabajador al pago de sus prestaciones laborales, contrario sensu en los juicios civiles, en donde sin mayor dilación se decretan las medidas precautorias solicitadas en la demanda.
4. Cuando se decretan las medidas precautorias, que normalmente es en la fase ejecutiva, el trabajador se encuentra con el hecho de que el demandado (patrono) ya no tiene bienes para responder para el pago de las prestaciones a las cuales fue condenado, pues ya ha dispuesto de los mismos o han sido utilizados como parte de pagos dentro de otros juicios ajenos a un proceso laboral.

5. Los jueces de trabajo y previsión social de Guatemala, en su mayoría requieren que el trabajador acredite la necesidad de la medida precautoria para otorgar la misma, lo que contraría la naturaleza del proceso laboral y los fines del mismo, pues desde un inicio pone en desventaja al trabajador, siendo éste la parte más débil de la relación obrero-patronal, a la cual el juez está obligado a proteger.

6. La medida de arraigo comúnmente es otorgada por los jueces de trabajo y previsión social, al inicio de la demanda, sin embargo dicha medida es la menos efectiva, en virtud que en algunos casos la parte demandada es una persona jurídica y no puede afectársele sino sólo al representante legal, en consecuencia la resolución del proceso se alarga con evidente perjuicio para el trabajador.

RECOMENDACIONES

1. La Corte Suprema de Justicia, debe capacitar a los jueces de trabajo y previsión social, en relación a la forma de interpretar y aplicar lo referente a las medidas precautorias en materia laboral y así hacer conciencia en ellos, que el derecho de trabajo es **tutelar** de los trabajadores, por lo que al decretar las medidas precautorias con la simple solicitud no actuarían arbitrariamente sino que harían realidad los principios que informan el derecho del trabajo y principalmente el **indicado**.
2. Los jueces de trabajo y previsión social, al momento de dar trámite a la demanda deben decretar las medidas precautorias que se soliciten y principalmente la de embargo de bienes muebles e inmuebles, observando que se cumpla el principio de tutelaridad, en virtud de ser este principio de observancia obligatoria al momento de resolver.
3. Por la aplicación de los principios que inspiran el derecho laboral, los jueces de trabajo y previsión social, están obligados a proteger al trabajador por el otorgamiento, sin dilación alguna de medidas precautorias, que los trabajadores soliciten en su demanda, pues bien sabido es que las prestaciones laborales, tienen el carácter de pensión alimenticia.

4. La Corte Suprema de Justicia, por poseer iniciativa de ley, debe proponer ante el Organismo Legislativo la reforma del Artículo 332 del Código de Trabajo, último párrafo, a efecto de suprimir la frase que estipula “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida”; o en su defecto se aclare dicha frase, en el sentido de cómo debe acreditarse la necesidad de las medidas precautorias.
5. Los jueces de trabajo y previsión social, deben tomar en cuenta que no pueden otorgar únicamente la medida de arraigo, pues la misma no es suficiente para garantizar al trabajador el pago de las prestaciones que reclama, más aún cuando la parte demandada es una persona jurídica, pues debe tomarse en cuenta que esta puede nombrar más de un representante legal.

ANEXOS

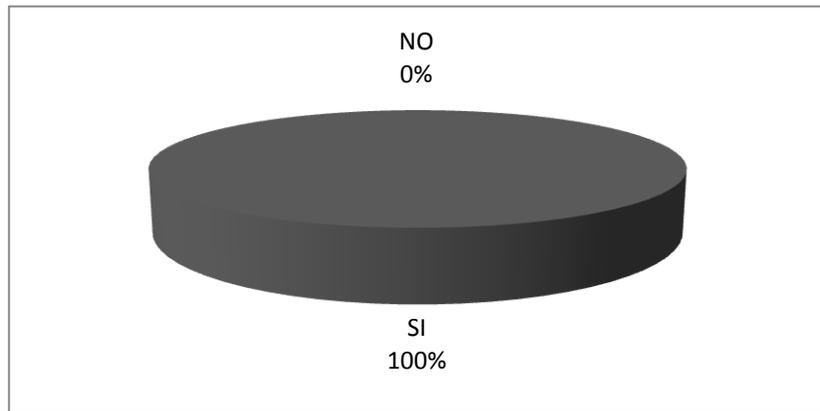
ANEXO I

GRÁFICAS SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL

GRÁFICA No. 1

¿Cuándo Interpone una demanda en juicio Ordinario Laboral, solicita Medidas Precautorias?

SI	NO
10	0



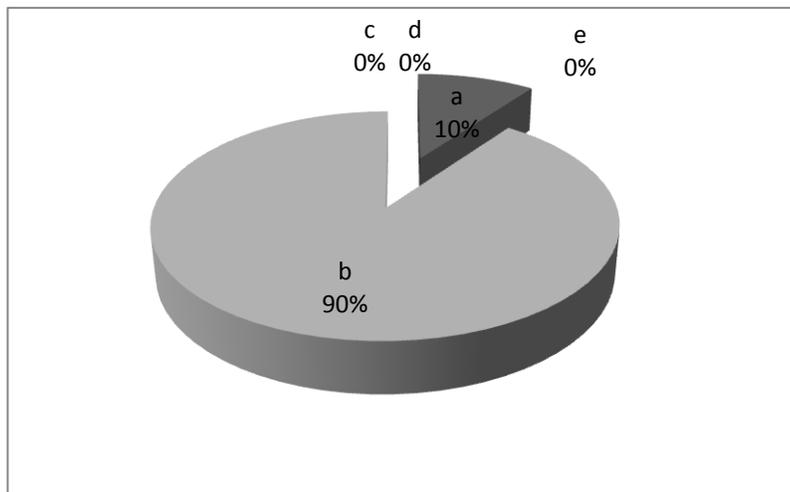
GRÁFICA No. 2

¿Cuál de las Medidas Precautorias aplicables en Juicio Ordinario de Trabajo considera que es la más efectiva?

- | | |
|-----------------|---|
| a) Arraigo | 1 |
| b) Embargo | 9 |
| c) Secuestro | 0 |
| d) Intervención | 0 |

e) otra

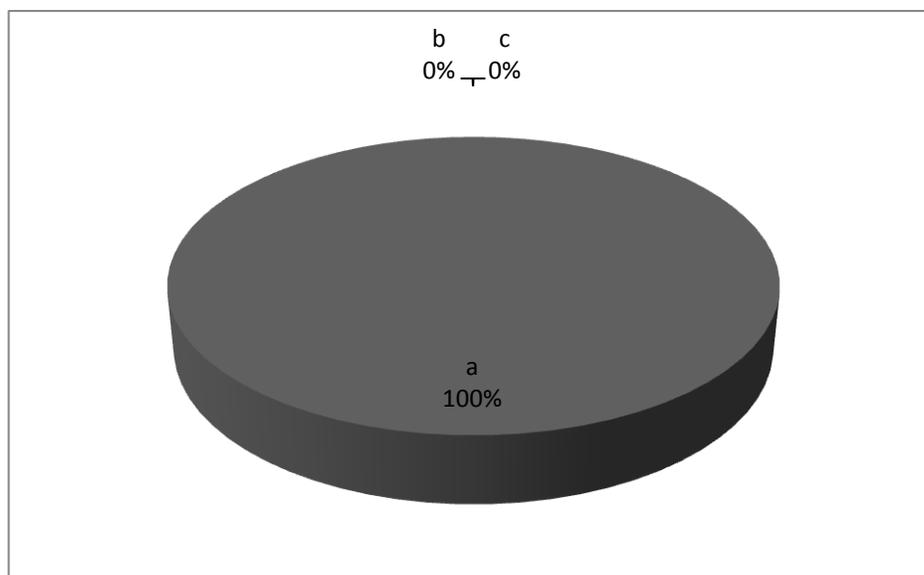
0



GRÁFICA No. 3

¿Considera que las medidas precautorias dictadas dentro del Proceso Ordinario Laboral cumple alguno de los siguientes fines?

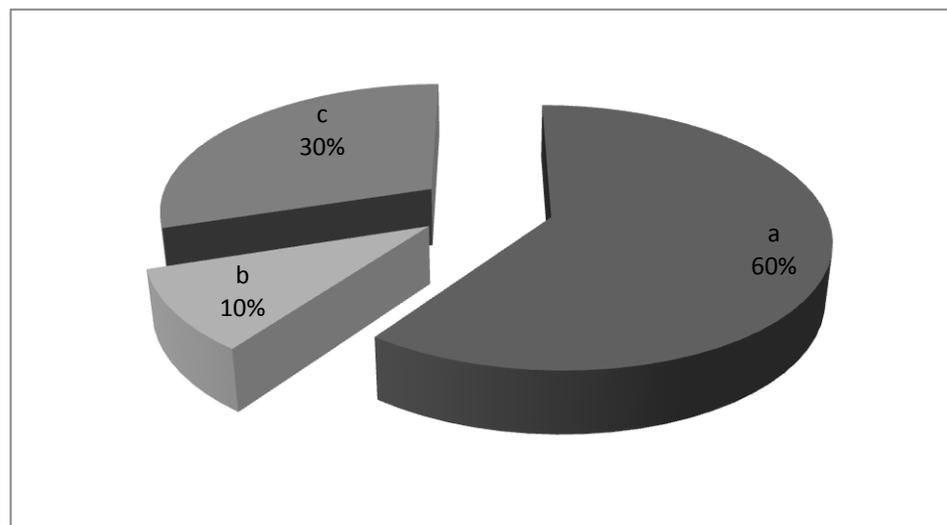
- | | |
|---|----|
| a) Garantizar el pago de las prestaciones del trabajador | 10 |
| b) Acelerar el proceso | 0 |
| c) Materializar el principio tutelar del Derecho del Trabajador | 0 |



GRÁFICA No. 4

Sucede alguna de las siguientes situaciones, ¿cuándo solicita medidas precautorias en el Juicio Ordinario de Trabajo?

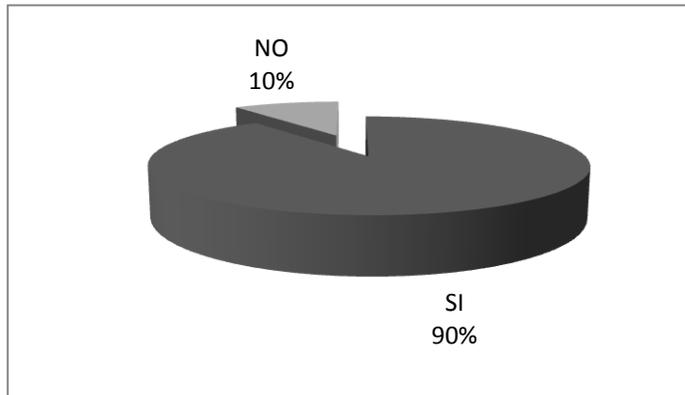
- | | |
|---|---|
| a) Rechazan la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida | 6 |
| b) Las decretan con la simple solicitud | 1 |
| c) Resuelven exigiendo que se acredite la necesidad de la Medida | 3 |



GRÁFICA No. 5

¿Considera que el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la medida, se está violando el Principio de Tutelaridad y también que la carga de la Prueba le corresponde al Patrono?

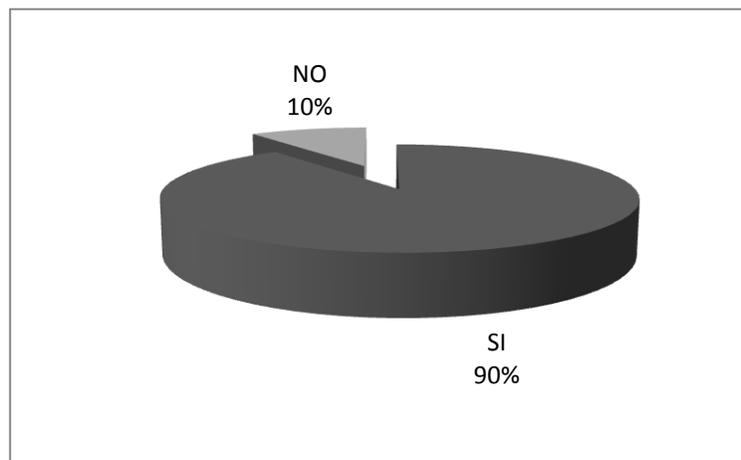
SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 6

Si su respuesta fue afirmativa en la interrogante anterior, ¿considera usted qué debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

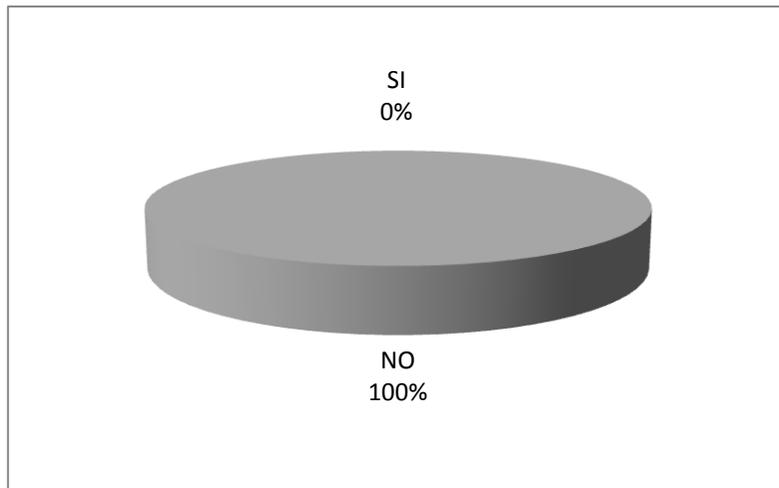
SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 7

¿Considera que existe igualdad de criterios entre los Jueces de Trabajo, en cuanto a qué se debe de entender por "Acreditar la Necesidad de la Medida?"

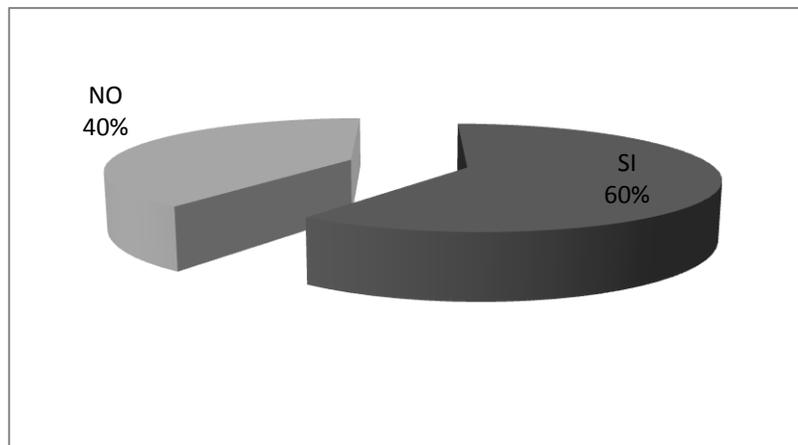
SI	NO
0	10



GRÁFICA No.8

¿Conoce usted de algún caso de inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en Juicio Ordinario Laboral, por no decretarse Medidas Precautorias?

SI	NO
6	4



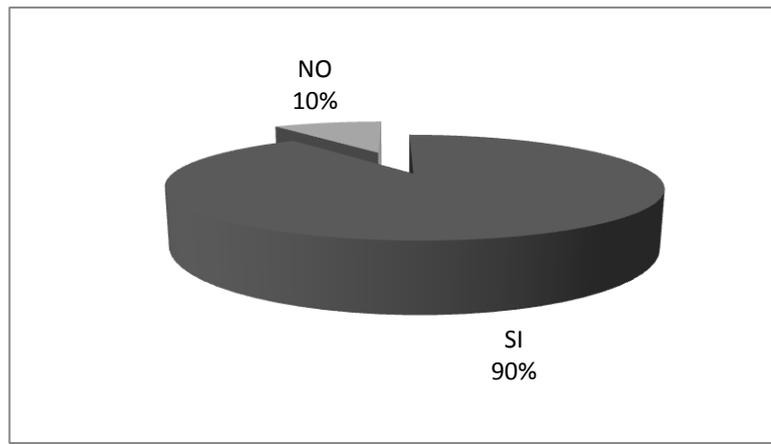
ANEXO II

GRÁFICAS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

GRÁFICA No. 1

¿En relación a las Medidas Precautorias, se aplica la Supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en el Proceso Ordinario Laboral?

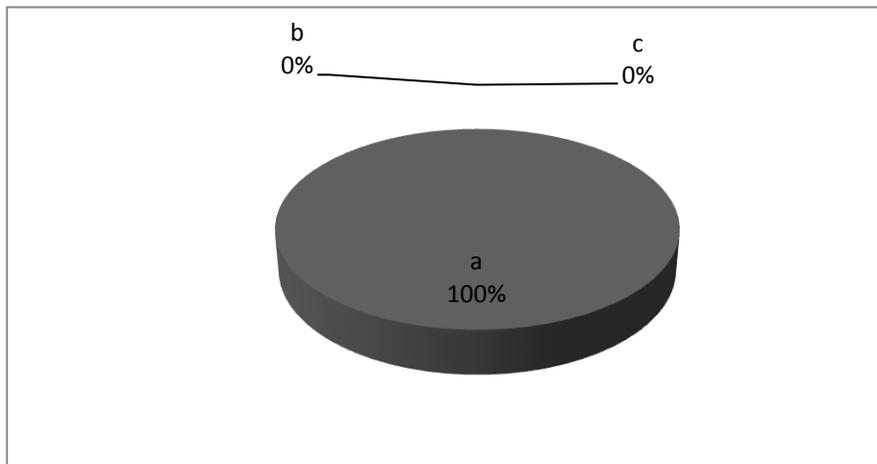
SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 2

¿Considera que las Medidas Precautorias dictadas dentro del Proceso Laboral cumplen alguno de los siguientes fines?

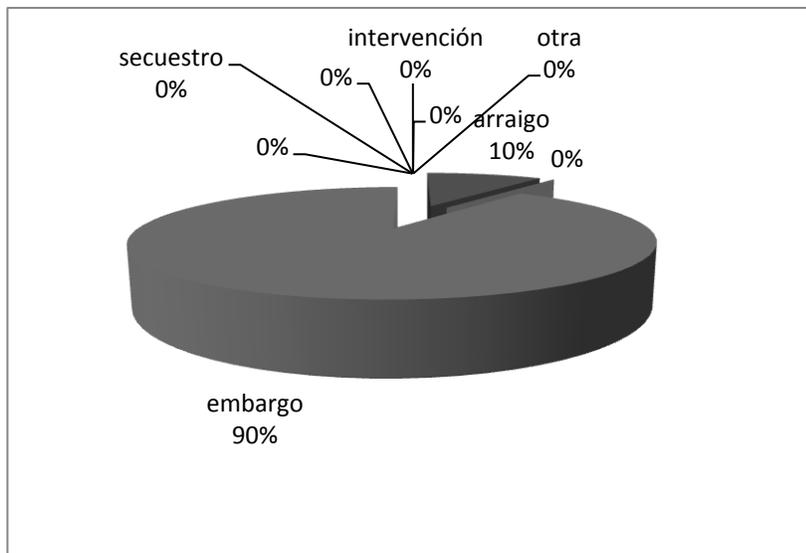
- | | |
|--|----|
| a) Garantizar el pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador | 10 |
| b) Acelerar el Proceso | 0 |
| c) Materiaizar el Principio Tutelar del Derecho de Trabajo | 0 |



GRÁFICA No. 3

¿Cuál de las siguientes Medidas Precautorias aplicables en Juicio Ordinario de Trabajo, es la más efectiva?

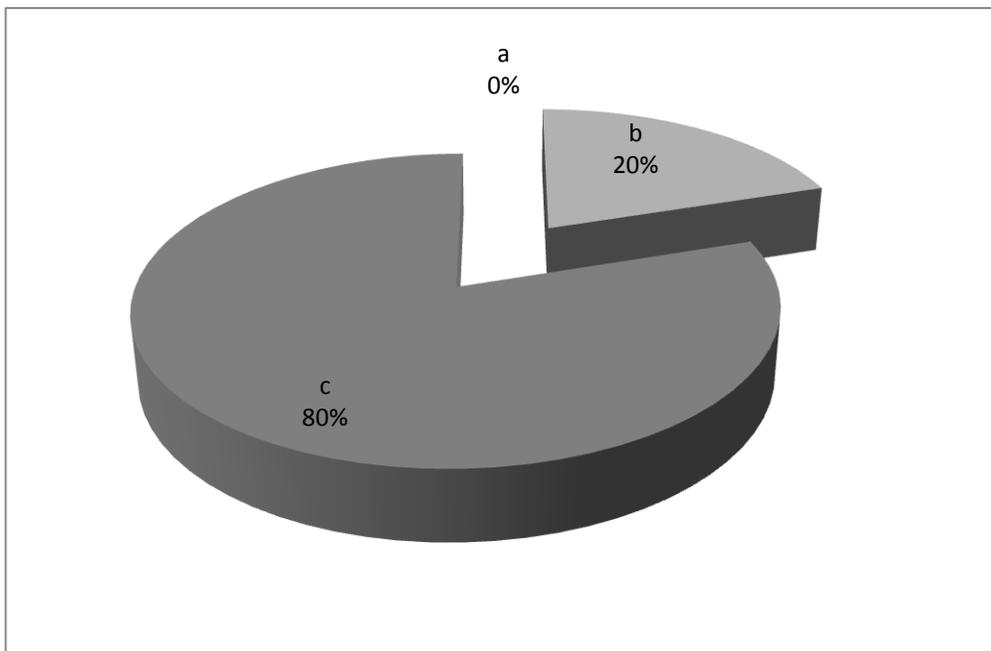
arraigo	1
embargo	9
secuestro	0
intervención	0
otra	0



GRÁFICA No. 4

¿Cuándo le solicitan alguna Medida Precautoria en el Juicio Ordinario de Trabajo usted resuelve?

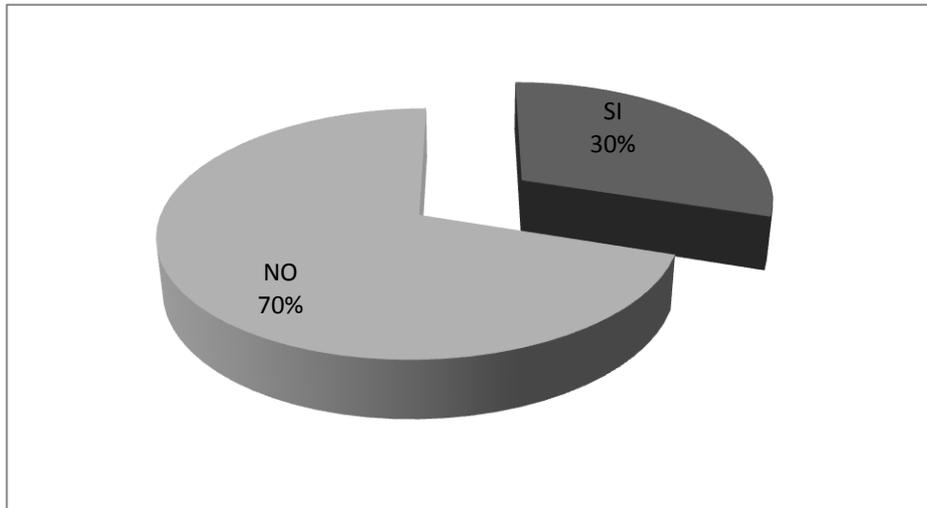
- | | |
|---|---|
| a) Rechazar la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida | 0 |
| b) Las decreta con la simple solicitud | 2 |
| c) Resuelve exigiendo que se acredite la necesidad de la Medida | 8 |



GRÁFICA No. 5

¿Considera que el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la medida, se está violando el Principio de Tutelaridad y también que la carga de la Prueba le corresponde al Patrono?

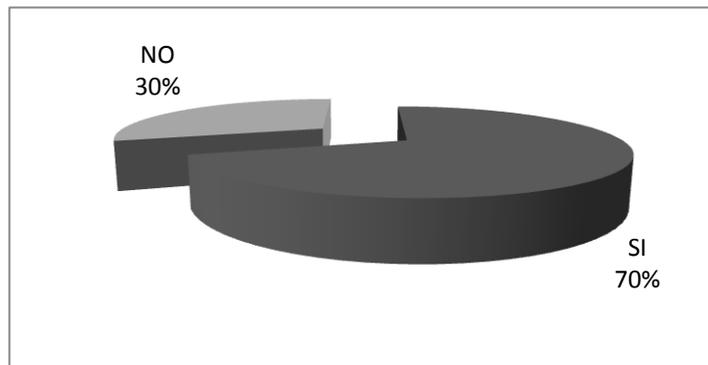
SI	NO
3	7



GRÁFICA No. 6

Si su respuesta fue afirmativa en la interrogante anterior, ¿considera usted que debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

SI	NO
7	3



ANEXO III

RESULTADOS CONCLUSIVOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL

Conforme la gráfica uno, los abogados en un 100% solicitan medidas precautorias al interponer una demanda en juicio ordinario laboral.

Conforme la gráfica dos el 90% de los abogados consideran que la medida de embargo es la más efectiva en los juicios ordinarios de trabajo, mientras que un 10% consideran que lo es la de arraigo.

Conforme la gráfica tres, los abogados consideran en un 100% que las medidas precautorias dictadas dentro del proceso ordinario laboral cumplen con garantizar el pago de las prestaciones del trabajador.

Conforme la gráfica cuatro, un 60% de los abogados indican que cuando solicitan medidas precautorias en el juicio ordinario de trabajo les rechazan su solicitud de las mismas por no acreditar la necesidad de la misma, mientras que el 30% indican que les resuelven exigiendo acreditar dicha necesidad y sólo un 10% indica que se las decretan con la simple solicitud.

Conforme la gráfica seis, un 90% de los abogados considera que el párrafo, referente a medidas precautorias, del Artículo 332 del Código de Trabajo viola el principio de tutelaridad y que la carga de la prueba le corresponde al patrono y no al trabajador, mientras que el 10% indica que dicho artículo no viola tal principio.

Conforme la gráfica seis, el 90% de los abogados consideran que el Artículo 332 del Código de Trabajo debe de reformarse, en el sentido que la medida

precautoria debe decretarse con la simple solicitud, mientras que el 10% les parece bien como se encuentra actualmente.

Conforme la gráfica siete, el 100% de los abogados considera que no existe igualdad de criterios entre los jueces de trabajo en cuanto a lo que se debe entender por acreditar la necesidad de la medida.

Conforme la gráfica ocho, el 60% de los abogados conocen de casos de inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en juicio ordinario laboral, por no decretarse medidas precautorias, mientras que un 40% dijo no conocer de casos de este tipo.

ANEXO IV

RESULTADOS CONCLUSIVOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Conforme la gráfica uno, el 90% de jueces aplican supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, en relación a las medidas precautorias y el 10% no lo aplican de esa manera.

Conforme la gráfica dos, el 100% de jueces consideran que las medidas precautorias dictadas dentro del proceso laboral cumple la función de garantizar el pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador.

Conforme la gráfica tres, el 90% de los jueces consideran que la medida precautoria más efectiva, aplicable en el juicio ordinario de trabajo es la de embargo, mientras que el 10% consideran que es la de arraigo.

Conforme la gráfica cuatro, el 80% de los jueces cuando les solicitan medidas precautorias en el juicio ordinario de trabajo, resuelven exigiendo que se acredite la necesidad de la medida, mientras que el 20% las decreta con la simple solicitud, se puede observar principalmente en esta gráfica, que la hipótesis del presente trabajo se confirma.

Conforme la gráfica cinco, el 70% de los jueces consideran que el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, viola el principio de tutelaridad y también que la carga de la prueba le corresponde al patrono, mientras que el 30% consideran que no.

Conforme la gráfica seis, el 70% de los jueces consideran que el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, debe de reformarse, mientras que el 30% considera que no debe reformarse.

ANEXO V

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

ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL.

CUANTO TIEMPO TIENE DE EJERCER: _____

INSTRUCCIONES: Para objetivos de la Investigación de mi elaboración de tesis, denominada “INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO” previo a obtener el Título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, le agradeceré contestar marcando con una X o subrayando dependiendo la pregunta.

- 1) ¿Cuándo interpone una demanda en juicio ordinario de trabajo, solicita medidas precautorias?

SI	NO
----	----

- 2) ¿Cuál de la medidas precautorias aplicables en juicio ordinario de trabajo es la más efectiva?
- a. Arraigo
 - b. Embargo
 - c. Secuestro
 - d. Intervención
 - e. Otra.

3) ¿Considera que las medidas precautorias dictadas dentro del proceso laboral cumple alguno de los siguientes fines?

- a. Garantizar el pago de las prestaciones del trabajador.
- b. Acelerar el proceso.
- c. Materializar el principio tutelar del derecho del trabajador.

4) ¿Sucede alguna de las siguientes situaciones, cuando solicita medidas precautorias en el juicio ordinario de trabajo?

- a. Rechazan la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida.
- b. Las decretan con la simple solicitud
- c. Resuelven exigiendo que se acredite la necesidad de la medida.

5) ¿Considera que el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la medida, viola el principio de tutelaridad y también que la carga de la prueba le corresponde al patrono?

SI

NO

6) ¿Si su respuesta fue sí en la interrogante anterior, considera usted que debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

SI

NO

7) ¿Considera que existe igualdad de criterios entre los Jueces de Trabajo, en cuanto a que se debe de entender por “acreditar la necesidad de la medida”?

 SI NO

8) ¿Conoce usted de algún caso de inejecutabilidad de Sentencias favorables a los trabajadores dictadas en Juicio Ordinario Laboral, por no decretarse medidas precautorias?

 SI NO

ANEXO VI

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ENCUESTA REALIZADA A JUECES DE JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL.**

UBICACIÓN DEL JUZGADO: _____

TIEMPO DE LABORAR COMO JUEZ DE TRABAJO: _____

INSTRUCCIONES: Para objetivos de la Investigación de mi elaboración de tesis, denominada “INAPROPIADA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN CUANTO A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS APLICABLES EN LOS JUICIOS ORDINARIOS DE TRABAJO” previo a obtener el Título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, le agradeceré contestar marcando con una X o subrayando dependiendo la pregunta

- 1) ¿En relación a las Medidas Precautorias, aplica la Supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en el proceso Ordinario Laboral?

SI	NO
----	----

- 2) ¿Considera que las medidas precautorias dictadas dentro del proceso laboral cumple alguno de los siguientes fines?
- a. Garantizar el pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador.
 - b. Acelerar el proceso.
 - c. Materializar el principio tutelar del derecho de trabajo.

3) ¿Cuál de las siguientes medidas precautorias aplicables en juicio ordinario de trabajo, es la más efectiva?

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

4) ¿Cuándo le solicitan alguna medida precautoria en el juicio ordinario de trabajo usted resuelve?

- a. Rechazar la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida.
- b. Las decreta con la simple solicitud
- c. Resuelve exigiendo que se acredite la necesidad de la medida.

5) ¿Considera que el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la Medida, se esta violando el Principio de Tutelaridad y también que la carga de la Prueba le corresponde al Patrono?

SI

NO

6) ¿Si su respuesta fue afirmativa en la interrogante anterior, considera usted que debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

SI

NO

BIBLIOGRAFÍA

ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Décima novena edición, España: Ed. Espasa Colpe, S.A. Madrid, 1970.

ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho laboral.** España: Ed. Alfa, 1983.

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

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental, de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 36. Guatemala, Centro América: Imprenta Castillo. (s.f.)

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco.** 6ª. ed. Guatemala: Ed. Orión, 2004.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes del derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Centro América: Gráficos P&L. (s.f.)

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 212, 213, 7ª. ed., México: Ed. Porrúa, S.A., 1963.

DE PINA, Rafael. **Diccionario de derecho.** 29ª. ed., (s.l.i.): Ed. Porrúa 2000.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León, 2000.

GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Asp. Guatemala Centro América, Ed. Praxis (s.f.).

J. COUTURE, Eduardo. **Fundamentos de derecho procesal civil**. 3ª. ed. Póstuma, Buenos Aires, Argentina: Ed. Roque Depalma, 1958.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 1ª. ed., Guatemala: Ed., Fénix, 1996.

MEJICANO CASTAÑEDA, Víctor Hugo. **Derecho procesal civil, curso II**. 1ª. ed., Guatemala, C.A.: Ed. Multicolor, 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 28ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2001.

PODETTI J., Ramiro. **Derecho procesal civil, comercial y laboral**. 2º. (s.l.i.): Tratado de los Actos Procesales Ediar., 1950.

PRIETO CASTRO Y FERRÁNDIZ, Leonardo. **Manual de derecho procesal civil**, No. 2, de la Colección de manuales universitarios españoles 1974., 1ª. ed., Ed., Fénix, 1996.

R. STANFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, la ley 1946.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. Tercera ed., México: Ed. MAYTE, 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed., Ed. Porrúa 1973.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10-12-1948.

Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República.

Tratado de Versalles. Tratado de Paz, firmado el 28 de junio de 1919, entró en vigencia el 10 de enero 1920.

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

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

Recopilación de Cincuenta Años de Legislación Laboral en Guatemala (1944 - 1994). Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Reformas al Código de Trabajo, Decreto 35-98 Del Congreso de la República de Guatemala. 1998.

Decreto 15-71 Del Congreso de la República de Guatemala. Regula las normas que regirán el tiempo de arraigo y su caducidad. 1971.

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 78-89 Del Congreso de la República de Guatemala. 1989.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 Del Congreso de la República de Guatemala. 1992.

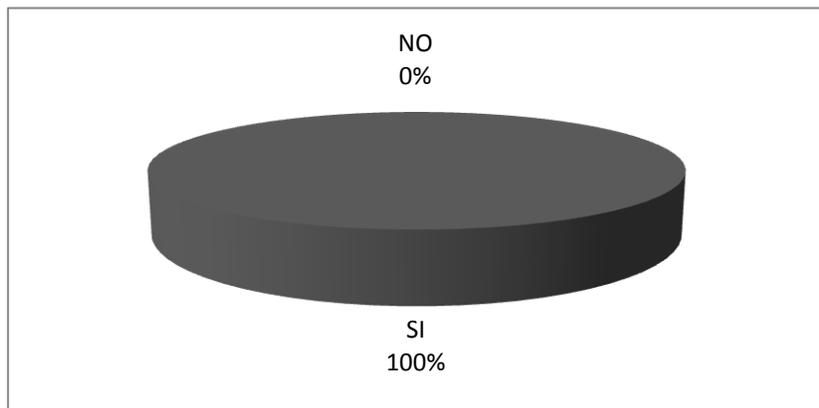
ANEXO I

GRÁFICAS SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS ABOGADOS LITIGANTES EN EL RAMO LABORAL

GRÁFICA No. 1

¿Cuándo Interpone una demanda en juicio Ordinario Laboral, solicita Medidas Precautorias?

SI	NO
10	0



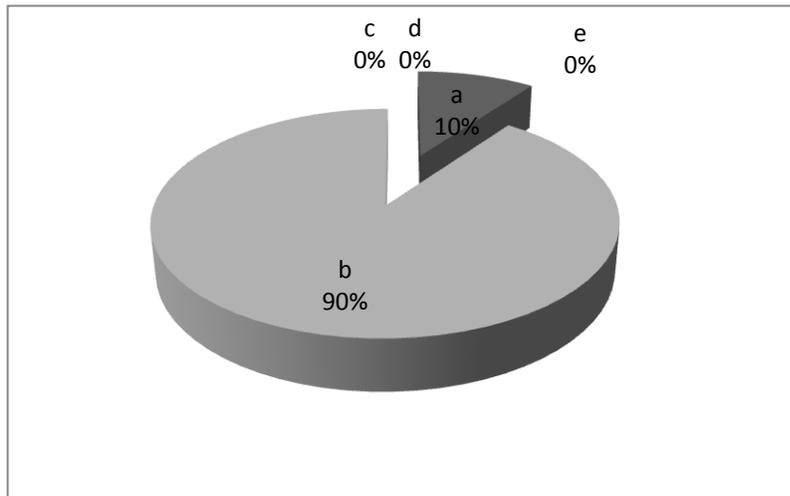
GRÁFICA No. 2

¿Cuál de las Medidas Precautorias aplicables en Juicio Ordinario de Trabajo considera

que es la más efectiva?

- a) Arraigo
- b) Embargo
- c) Secuestro
- d) Intervención
- e) otra

1
9
0
0
0

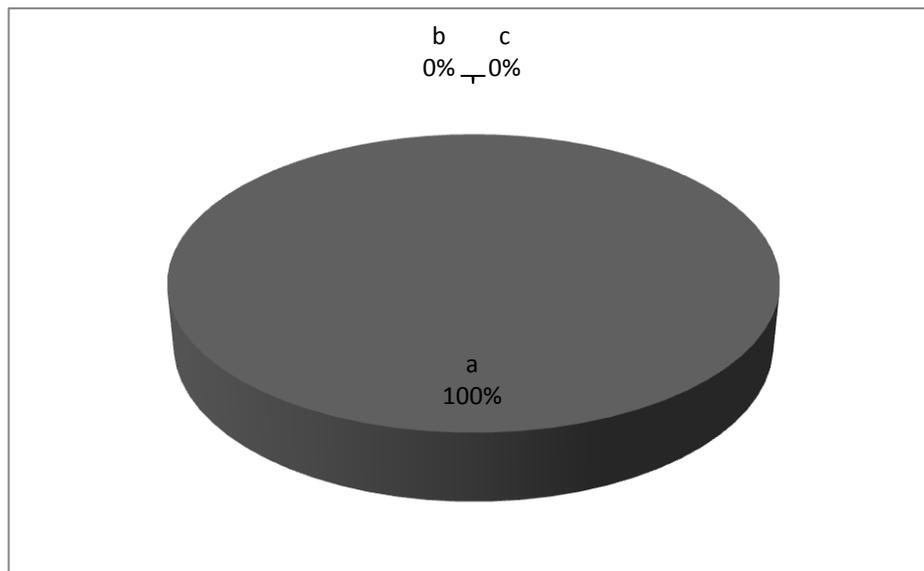


GRÁFICA No. 3

¿Considera que las medidas precautorias dictadas dentro del Proceso Ordinario Laboral cumple alguno de los siguientes fines?

- a) Garantizar el pago de las prestaciones del trabajador
- b) Acelerar el proceso
- c) Materializar el principio tutelar del Derecho del Trabajador

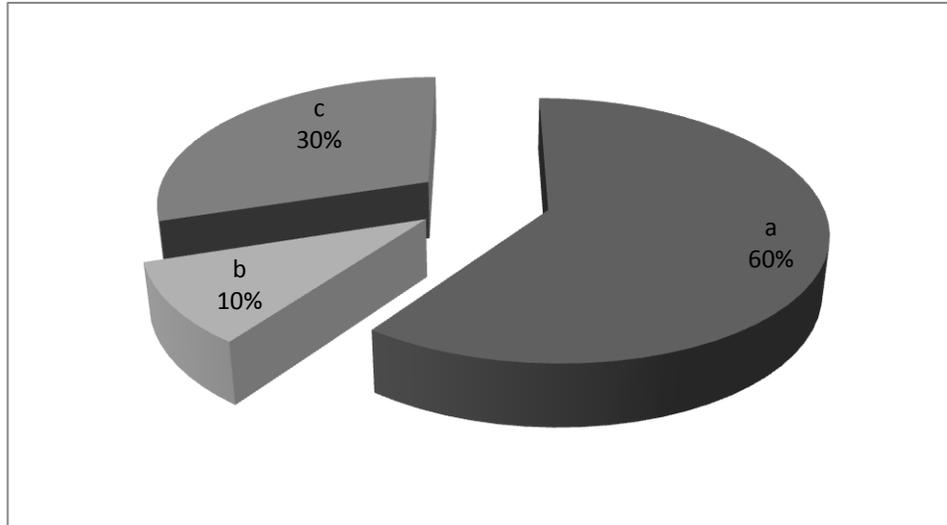
10
0
0



GRÁFICA No. 4

Sucede alguna de las siguientes situaciones, ¿cuándo solicita medidas precautorias en el Juicio Ordinario de Trabajo?

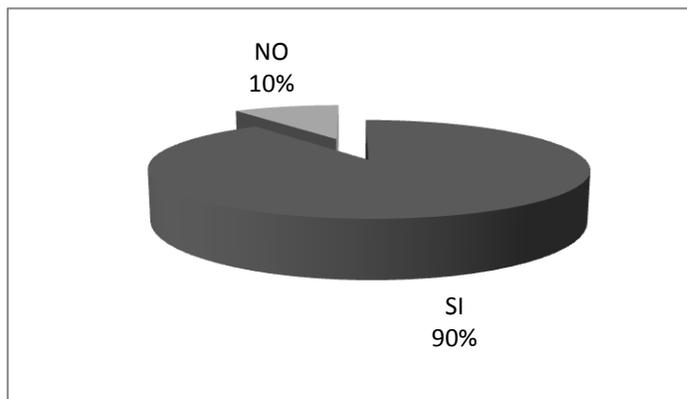
- a) Rechazan la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida 6
- b) Las decretan con la simple solicitud 1
- c) Resuelven exigiendo que se acredite la necesidad de la Medida 3



GRÁFICA No. 5

¿Considera que el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la medida, se está violando el Principio de Tutelaridad y también que la carga de la Prueba le corresponde al Patrono?

SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 6

Si su respuesta fue afirmativa en la interrogante anterior, ¿considera usted qué debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

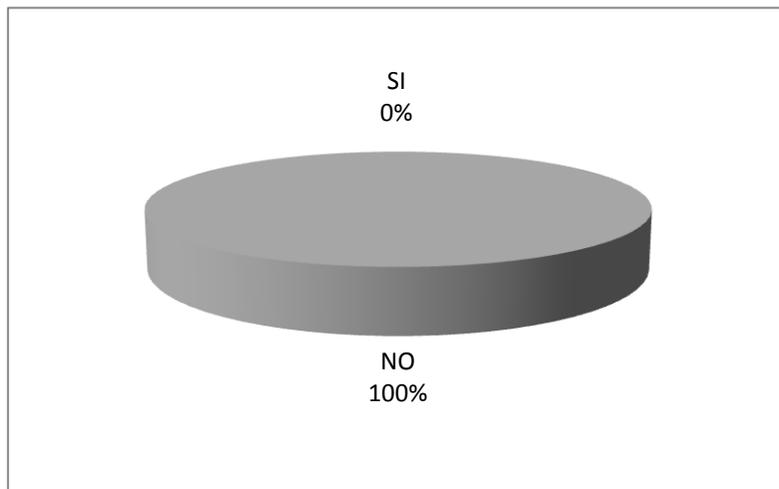
SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 7

¿Considera que existe igualdad de criterios entre los Jueces de Trabajo, en cuanto a qué se debe de entender por "Acreditar la Necesidad de la Medida?"

SI	NO
0	10



GRÁFICA No.8

¿Conoce usted de algún caso de inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores dictadas en Juicio Ordinario Laboral, por no decretarse Medidas Precautorias?

SI	NO
6	4



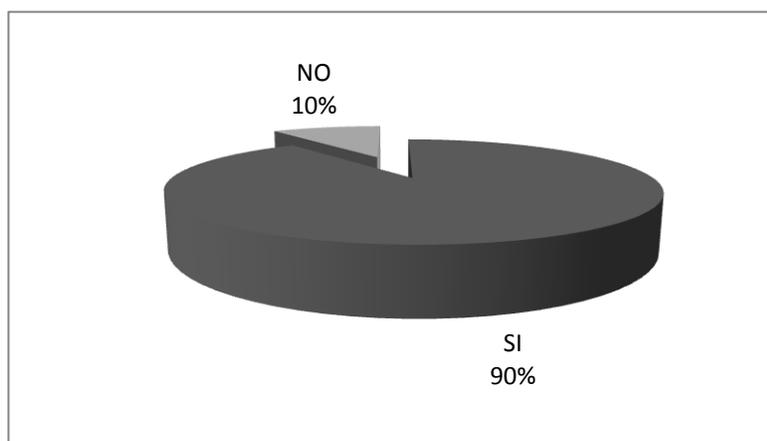
ANEXO II

GRÁFICAS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS JUECES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

GRÁFICA No. 1

¿En relación a las Medidas Precautorias, se aplica la Supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en el Proceso Ordinario Laboral?

SI	NO
9	1



GRÁFICA No. 2

¿Considera que las Medidas Precautorias dictadas dentro del Proceso Laboral cumplen alguno de los siguientes fines?

- | | |
|--|----|
| a) Garantizar el pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador | 10 |
| b) Acelerar el Proceso | 0 |
| c) Materiaizar el Principio Tutelar del Derecho de Trabajo | 0 |

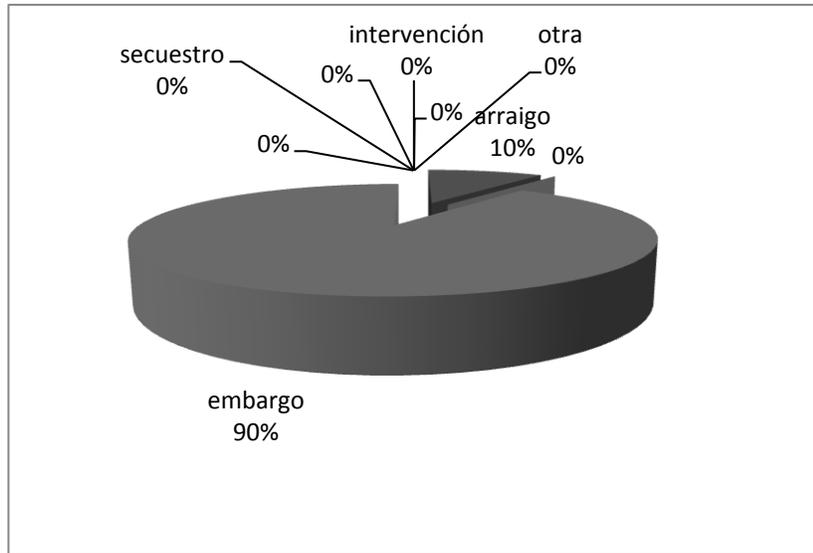


a	10
b	0
c	0

GRÁFICA No. 3

¿Cuál de las siguientes Medidas Precautorias aplicables en Juicio Ordinario de Trabajo, es la más efectiva?

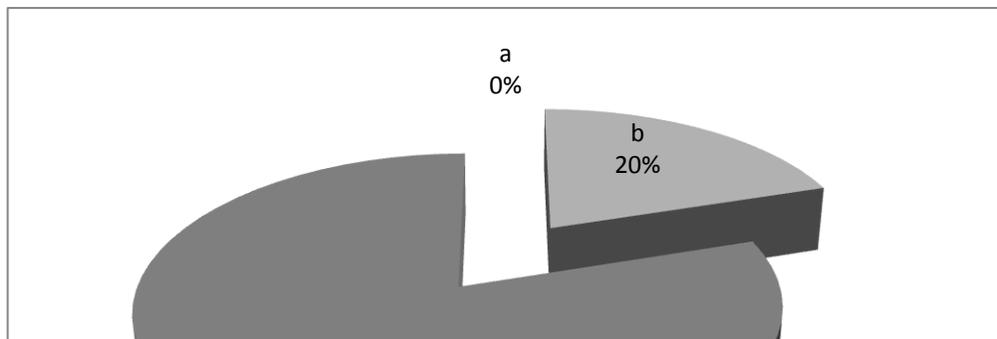
arraigo	1
embargo	9
secuestro	0
intervención	0
otra	0



GRÁFICA No. 4

¿Cuándo le solicitan alguna Medida Precautoria en el Juicio Ordinario de Trabajo usted resuelve?

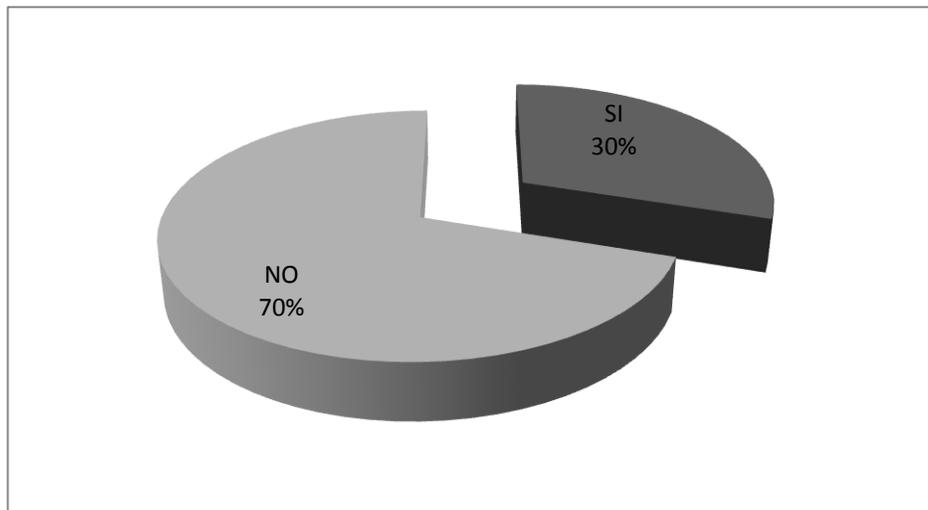
a) Rechazar la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida	0
b) Las decreta con la simple solicitud	2
c) Resuelve exigiendo que se acredite la necesidad de la Medida	8



GRÁFICA No. 5

¿Considera que el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, al preceptuar que se debe acreditar la necesidad de la medida, se está violando el Principio de Tutelaridad y también que la carga de la Prueba le corresponde al Patrono?

SI	NO
3	7



GRÁFICA No. 6

Si su respuesta fue afirmativa en la interrogante anterior, ¿considera usted que debe reformarse dicho artículo, regulando que la medida precautoria debe decretarse con la simple solicitud?

SI	NO
7	3

