

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

**LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES

GUATEMALA, JUNIO DE 2013

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

**LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

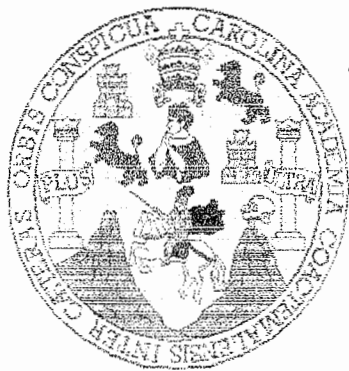
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos

VOCAL V: Br. Rocael López González

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

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 Público).



LICENCIADO
HELDER ALBERTO ARDÓN VILLAVICENCIO
ABOGADO Y NOTARIO
14 AVENIDA 0-58 ZONA 11, COLONIA CARABANCHEL
GUATEMALA, GUATEMALA
TEL. 48727522 Y 56179957

Guatemala 02 de febrero 2012

Licenciado
Efraín Guzmán
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Licenciado Guzmán:



Como asesor de Tesis de la Bachiller ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES en la elaboración del trabajo intitulado: " LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIAD Y JUSTICIA SOCIAL. "Me permito manifestarle que el trabajo contiene lo siguiente:

- a- se desarrolla a lo largo de la investigación un análisis de leyes ordinarias dentro de las cuales se encuentran en el código de trabajo, que estipulan que un proceso, el demandante señala las medidas precautorias reguladas en el Código de Trabajo.
- b- La estudiante ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES, para la realización del trabajo utilizo los métodos siguientes: analíticos sintético inductivo deductivo basándose en los estudios, además abarca un tema importante, dentro del ámbito del derecho laboral. Y la técnica de investigación bibliográfica y la entrevista.
- c- Analice el contenido del tema propuesto por la bachiller, el cual reúne los requisitos de actualidad no solo en el aspecto académico sino en el aspecto normativo del Decreto ley Numero 1441 Código de Trabajo, en la presente investigación trata adecuadamente el tema sobre las medidas precautorias reguladas en el Código de Trabajo, que vulneran los principios de tutelaridad y justicia social, planteando la necesidad que el Estado cumpla de manera eficiente acelerar los procesos y asegurar el resultado de los mismos.



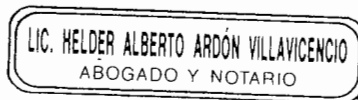
LICENCIADO
HELDER ALBERTO ARDÓN VILLAVICENCIO
ABOGADO Y NOTARIO
14 AVENIDA 0-58 ZONA 11, COLONIA CARABANCHEL
GUATEMALA, GUATEMALA
TEL. 48727522 Y 56179957

d- Es importante que la presente investigación concluye con demostrar que la actual regulación atenta contra los principios de titularidad y justicia social, toda vez que faculta al trabajador a solicitar medidas precautorias, pero exige a la vez, que se acredite la necesidad de dicha medida. Derivado de lo anterior propone la necesidad de reformar la legislación laboral, que haga posible, para el trabajador plantear dicha medida precautoria sin ningún formalismo, ni requerimiento alguno para su interposición y trámite.

El trabajo de tesis en cuestión, cumple con los requisitos legales prescritos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

LIC. HELDER ALBERTO ARDÓN VILLAVICENCIO
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 8283





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 01 de junio de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO ROGELIO ARIEL RODAS RAMÍREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES, intitulado: "LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL".

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop at the top and several horizontal strokes below.

DR. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



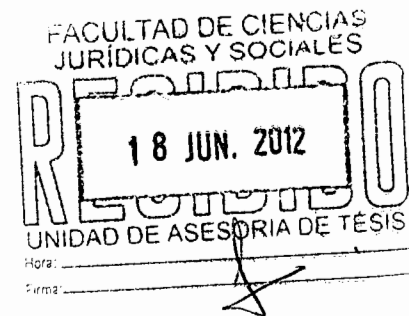
cc.Unidad de Tesis
CEHR/sllh.



**LICENCIADO ROGELIO ARIEL RODAS RAMIREZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 3373
CIUDAD DE GUATEMALA**

Guatemala, 18 junio del 2012

Licenciado
Carlos Ebertito Herrera Ricinos
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho:



Licenciado Herrera Ricinos:

Como revisor del trabajo de Tesis de la Bachiller ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES, en la elaboración del trabajo intitulado "LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL", hago de su conocimiento lo siguiente:

- a- La Bachiller realizó un análisis de la doctrina y legislación relacionada con la tipificación y revisión práctica del trabajo de tesis en donde abarca un tema de especial importancia debido a la debilidad para garantizar la justicia, para la obligación de acreditar la necesidad de la medida, atenta contra los principios de tutelaridad y justicia social toda vez que faculta al trabajador a solicitar medidas precautorias si no se obtiene el resultado esperado en un proceso laboral. Puntualizando en cuanto a los antecedentes permiten dar razón al proyecto de tesis. Se realiza una propuesta de acciones concretas enfocadas a enfrentar los diversos problemas.
- b- La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado por la sustentante y la colaboración con el Asesor de Tesis, reúnen y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación de un tema muy importante en la actualidad y valor para la práctica jurídica, proponiendo justificaciones y argumentos válidos y arribando a conclusiones y recomendaciones concretas que convierten el trabajo de tesis en material para fomentar la reforma normativa

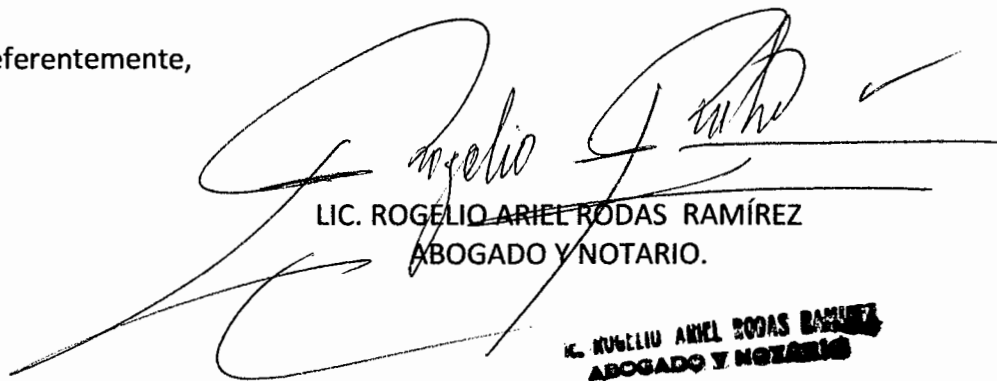


que puedan darse, cambios notorios específicamente con lo relacionado a las medidas precautorias que vulneran los principios de tutelaridad y justicia social ya el tema es de suma importancia.

- c- En el desarrollo a la lago del trabajo de tesis, la bachiller utilizo métodos de investigación diversos, como lo son los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo, asimismo utilizado variedad de técnicas de investigación y se apoyo en extensa bibliografía como antecedentes, así como doctrina, lo que hace de su trabajo una fuente de referencia en la materia, debido a la información realizada.

Como revisor del trabajo de tesis de la bachiller: **ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES**, tuve el agrado de corroborar la utilización correcta y docta del lenguaje apropiado, técnico-jurídico propios de un profesional, cumpliendo con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra facultad. Se debe anotar que lo anterior hizo amena esta labor, contando siempre con la mayor disposición del estudiante para atender las observaciones y recomendaciones que como revisor le propuse. Por lo anteriormente expuesto me permito extender **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de análisis, a efecto de dar continuidad con el procedimiento de mérito y al final, la correspondiente evaluación por el Tribunal examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado de académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, otorgado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de san Carlos de Guatemala.

Deferentemente,



LIC. ROGELIO ARIEL RODAS RAMÍREZ
ABOGADO Y NOTARIO.

LIC. ROGELIO ARIEL RODAS RAMÍREZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ELIDA MARINA GARCÍA FUENTES, titulado LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REGULADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO VULNERAN LOS PRINCIPIOS DE TUTELARIDAD Y JUSTICIA SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, positioned over the typed name of the Dean.



Rosario



DEDICATORIA

A DIOS: Quien es omnipotente y omnipresente que todo este tiempo me ha brindado sabiduría a lo largo de esta trayectoria.

A MI MADRE: Ser maravilloso quien Dios utilizó para darme vida, amiga, mujer sabia, que todos los días de mi vida me ha brindado su apoyo para que lograra hacer de este sueño una realidad.

A MI ESPOSO E HIJO: Gracias por el apoyo incondicional; que me ha motivado a esforzarme para alcanzar este triunfo, los amo, Dios los bendiga.

A MIS HERMANOS: Gracias por sus oraciones, sin ellas no hubiera alcanzado la sabiduría y por creer en mí.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral.....	1
1.1. Concepto de derecho procesal del trabajo.....	3
1.2. Principios del derecho procesal del trabajo.....	4
1.2.1. Principio de impulso procesal o de oficio.....	5
1.2.2. Principio de inmediación procesal.....	5
1.2.3. Principio de oralidad.....	6
1.2.4. Principio de concentración procesal.....	6
1.2.5. Principio de publicidad	7
1.2.6. Principio de economía procesal.....	7
1.2.7. Principio de preclusión.....	8
1.2.8. Principio de probidad y lealtad	8
1.2.9. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	8
1.2.10. Principio de adquisición	9
1.2.11. Principio de congruencia.....	9
1.2.12. Principio de igualdad.....	10
1.2.13. Principio tutelar.....	10



Pág.

1.2.14. Principio de sencillez.....	10
1.3. Características del derecho procesal del trabajo.....	11
1.4. Partes dentro de un proceso laboral.....	12
1.4.1. Auxiliares de las partes.....	14
1.5. Fuentes del derecho procesal del trabajo.....	14
1.6. La acción laboral.....	17
1.7. Jurisdicción privativa del trabajo.....	18
1.7.1 Organización de los tribunales de trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. Principios de tutelaridad y justicia social.....	23
2.1. Concepto del principio de tutelaridad de los trabajadores.....	24
2.2. Objeto de la tutelaridad.....	25
2.3. Evolución del concepto.....	27
2.4. Aplicación del principio.....	28
2.5. La tutelaridad en materia procesal.....	30
2.6. Principio de justicia social.....	32
2.6.1. Origen y evolución del principio de justicia social.....	33



CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario laboral.....	35
3.1. Características del juicio ordinario laboral.....	35
3.2. Procedimiento del juicio ordinario laboral.....	36
3.2.1. La demanda	37
3.2.2. Solicitud de medidas precautorias	41
3.2.3. Notificación de la demanda.....	41
3.2.4. Actitudes del demandado.....	42
3.2.5. Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo.....	45
3.2.6. Contestación de la demanda.....	49
3.2.7. Oportunidad para contestar la demanda.....	49
3.2.8. Reconvención o contrademanda.....	50
3.2.9. Ratificación y ampliación.....	51
3.2.10. Rebeldía.....	53
3.2.11. La prueba.....	56
3.2.12. Valoración de la prueba.....	60
3.2.13. Sentencia.....	60
3.3. Impugnación en un juicio ordinario de trabajo	61
3.4. Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario de trabajo.....	63



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Las medidas precautorias.....	65
4.1. Concepto.....	66
4.2. Naturaleza de las medidas cautelares.	67
4.3. Objeto de las medidas cautelares.....	68
4.4. Características.....	69
4.5. Clasificación.....	72
4.6. Providencias precautorias en la legislación guatemalteca.....	73
4.6.1. La seguridad de las personas.....	73
4.6.2. Medidas de garantía.....	74
4.7. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral.....	79

CAPÍTULO V

5. Análisis sobre el otorgamiento de medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral.....	81
5.1. Análisis sobre la interpretación del párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo.....	83
5.2. Opinión de abogados laboristas	86
5.3. Motivos para buscar una reforma al párrafo final del Artículo 332 Código de Trabajo.....	87



Pág.

5.4. Proyecto legislativo de reforma al Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	90
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
ANEXO.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	107

INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país que tiene una diversidad de leyes acordes a su realidad y necesidades, empezando por la Constitución Política de la República, la cual regula que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Por supuesto, en cada rama del derecho, la misma Carta Magna regula una serie de obligaciones al Estado, de allí que en materia laboral, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Lo anterior es desarrollado por una serie de leyes ordinarias, dentro de las cuales se encuentran el Código de Trabajo, que estipula que en un proceso ordinario el demandante (trabajador) puede solicitar las medidas precautorias que regula la legislación, pero inmediatamente señala que para el efecto debe acreditar la necesidad de la medida precautoria.

Del análisis de la norma constitucional y de la norma ordinaria, que es el objeto del presente trabajo, puede deducirse que existe una contradicción entre ambas, pues la primera regula que el régimen laboral del país debe organizarse conforme al principio de justicia social, es decir orientada a la creación de las condiciones necesarias para que



se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos y sociales. Sin embargo, la segunda de las normas exige al demandante acreditar la necesidad de una medida precautoria, se contraponen a la tutelaridad de las leyes y a la violación al principio de justicia social. Pues es difícil y casi imposible que el demandante, que siempre será un trabajador, pueda acreditar tal extremo, pues generalmente no cuenta con los recursos ni los conocimientos necesarios para lograr ese objetivo.

No obstante, de ser una norma de suma importancia, debido a que abre la posibilidad de solicitar las medidas precautorias, también es de carácter lesivo a los intereses de la clase trabajadora, ya que al exigir que éstos acrediten la necesidad de dicha medida, ha sido pretexto para algunos jueces en materia laboral, para interpretarlo de manera errónea, anteponiendo en algunas ocasiones los intereses patronales, negando en su mayoría el otorgamiento de medidas precautorias si no se demuestra fehacientemente que existe tal necesidad, por insolvencia o quiebra de la parte empleadora.

Este es el problema objeto de análisis y de investigación en el presente trabajo, y para contribuir en la búsqueda de una solución, en la presente investigación se aportan elementos de conocimiento teóricos, legales y sociales, habiéndose utilizado la metodología adecuada y recomendada por el asesor, especialmente el método inductivo, que se utilizó mediante razonamiento lógico, que partiendo de casos particulares sobre el tema, se eleva a conocimientos generales, además se utilizó el



Método sintético y el analítico, asimismo se utilizó las técnicas de investigación bibliográfica y la entrevista.

En ese sentido, el trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera: el capítulo I se refiere al derecho procesal del trabajo, antecedentes, principios, definiciones, característica; el capítulo II trata sobre los principios de tutelaridad y de justicia social, conceptos, objeto y aplicación, la tutelaridad en materia procesal; el capítulo III se hace un estudio sobre los procesos ordinarios de trabajo, sus características, su procedimiento, demanda y demás etapas procesales, impugnación y supletoriedad de las leyes; el capítulo IV aborda las medidas precautorias, su origen, concepto, naturaleza, objeto, características, clasificación y las medidas cautelares en el derecho guatemalteco; por último, en el capítulo V se hace análisis sobre el otorgamiento de medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral, análisis del Artículo 332 del Código de Trabajo, opiniones de abogados laboristas y una propuesta de reforma del Artículo citado.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

Antes de entrar al tema del derecho procesal laboral, veremos brevemente lo que es proceso y procedimiento, para iniciar se dice que un proceso es un conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) con un fin determinado, este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o técnica que se utilice.

Para el maestro Jaime Guasp, "En sentido propio, *cedere pro* significa el fenómeno de que una cosa ocupe el lugar o sitio de otra, es decir, una serie o sucesión de acaecimientos que modifican una determinada realidad"¹. Por aparte Manuel Ossorio, señala que proceso "En sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. La secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico"².

Previo a conocer más definiciones de los juristas sobre proceso, es necesario conocer el concepto de litigio, el cual según Alcalá-Zamora y Castillo citado por Mario Aguirre Godoy "Es entendido como conflicto jurídicamente trascendente y susceptible de solución, asimismo jurídica, en virtud de las tres vías posibles para dicha solución: proceso, autocomposición y autodefensa"³.

¹ Guasp, Jasime, **Concepto y método de derecho procesal**, Pág. 8.

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 778

³ Aguirre Godoy, **Derecho procesal civil**. Págs. 237-238.

Según David Lascano, también citado por Gordillo, “el proceso siempre supone una litis o litigio o conflicto, entendido éste no sólo como efectiva oposición de intereses o desacuerdo respecto de la tutela que la ley establece, sino a la situación contrapuesta de dos partes respecto de una relación jurídica cualquiera cuya solución sólo puede conseguirse con intervención del juez”⁴.

Jaime Guasp define al proceso como “una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de órganos del Estado instituidos especialmente para ello”⁵. Citado por Mario Gordillo lo define como “la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, el conflicto sometido a su decisión”⁶.

No obstante tener en claro el concepto, no debe confundirse proceso con procedimiento, puesto que el primero es considerado como continente y el otro como contenido; explicándose así que una combinación de procedimientos (los de primera y segunda instancia, por ejemplo) pudiera concurrir a constituir un solo proceso. Jaime Guasp señala que “Es necesario distinguir el proceso como tal del mero orden de proceder o tramitación o procedimiento en sentido estricto, de manera que el procedimiento es parte del proceso, en tanto que constituye una serie o sucesión de actos que se desarrolla en el tiempo de manera ordenada de acuerdo a las normas que

⁴ **Ibid.** Pág. 244

⁵ Guasp, **Ob. Cit.** Pág. 25.

⁶ Gordillo, Mario, **Derecho procesal civil guatemalteco.** Pág. 28.

lo regulan, sin que ello constituya el núcleo exclusivo, ni siquiera predominante, del concepto de proceso”⁷.

El procedimiento en su enunciación más simple es el conjunto de formalidades a que deben someterse el juez y las partes en la tramitación del proceso, tal como lo señala Ossorio al indicar que “son normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, ya sean civiles, laborales, penales, contencioso-administrativo, etc.”⁸. Sin embargo, aún dentro de un mismo tipo de proceso, podemos encontrar varios procedimientos, como sucede en el de cognición, cuyo prototipo es el llamado juicio ordinario. Efectivamente existe un procedimiento para el denominado juicio ordinario de mayor cuantía y otro para el de menor cuantía.

1.1. Concepto de derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

Contiene los siguientes puntos:

⁷ Guasp, **Op. Cit.** Pág. 25.

⁸ Ossorio, **Ob. Cit.** Pág. 777

- a) Los principios que informan el derecho procesal del trabajo.
- b) Sus instituciones propias.
- c) Sus normas instrumentales.
- d) Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse.
- e) La organización de la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social
- f) La organización de los órganos administrativos laborales.
- g) Los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

1.2. Principios del derecho procesal del trabajo

En este tema es importante señalar que el Artículo 326 del Código de Trabajo regula: “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (Código Procesal Civil y Mercantil) y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial (Ley del Organismo Judicial). Si hubiera 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, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

Es importante señalar este Artículo, pues siendo el derecho laboral una norma autónoma posee sus propios principios, sin embargo, pueden aplicarse analógicamente

algunos principios y procedimientos del derecho civil, por supuesto, siempre y cuando no contraríen el espíritu de las leyes laborales.

El Código de Trabajo contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal. Encontrándose los principios que a continuación se tratarán.

1.2.1. Principio de impulso procesal o de oficio

El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono, perención o caducidad de la instancia. Este principio lo encontramos en los Artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352 y 357 del Código de Trabajo.

1.2.2. Principio de inmediación procesal

Consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Remarca que la presencia del juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable, excepto lo relativo a la delegación para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial, a través de despachos y exhortos. Este principio y la excepción lo encontramos en los Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

1.2.3. Principio de oralidad

Este principio señala que el inicio y la sustanciación del proceso deben hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la intermediación y el contacto directo del juez con las partes y las pruebas no serían posibles sin éste. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, barato y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio, el cual encontramos en los Artículos 321, 322, 333 y 335 del Código de Trabajo.

1.2.4. Principio de concentración procesal

Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, este tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De tal manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.



Por su naturaleza este principio está interrelacionado con los principios de intermediación, de oralidad y de economía procesal.

1.2.5. Principio de publicidad

Determina que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto aquéllas que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos (materia penal) o para no hacer peligrar la seguridad nacional. Este principio está contenido en la Constitución Política de la República y en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.

1.2.6. Principio de economía procesal

Las partes son marcadamente desiguales, por un lado está el patrono económicamente poderoso y por el otro, el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, imposibilitado para mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados.

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio va ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

1.2.7. Principio de preclusión

Se representa en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Algunos ejemplos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; el demandado puede interponer excepciones (salvo cosa juzgada, pago, transacción y prescripción), hasta en el momento de contestar la demanda. Tiene relación con la economía procesal, pues persigue la celeridad del proceso.

1.2.8. Principio de probidad y lealtad

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, por ejemplo, cuando se exige la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

1.2.9. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y

auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.” Este principio rechaza, aunque no completamente, el sistema rígido de la prueba tasada.

1.2.10. Principio de adquisición

Este principio consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes, tal como lo señala Hugo René Morales: “la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso”⁹.

1.2.11. Principio de congruencia

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes, tal como lo regula el Artículo 364 del Código de Trabajo.

⁹ Morales Díaz, Hugo René, **Los principios generales, procesales y fuentes del derecho del trabajo**. Pág. 22

1.2.12. Principio de igualdad

Implica en que las partes deben tener iguales derechos, mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas, en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional.

1.2.13. Principio tutelar

Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación, funciona a favor del trabajador y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad, ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.

1.2.14. Principio de sencillez

Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero podemos considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas.

1.3. Características del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo por ser una rama del derecho, tiene sus propias características las que veremos a continuación:

- a. Es autónomo porque está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan son:
 - Rama extensa que amerite un estudio particularizado
 - Principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas
 - Método propio
- b. Tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, que este dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos.
- c. Existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos
- d. Naturaleza social
- e. Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores.

- f. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores
- g. Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores
- h. Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera.
- i. Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

1.4. Partes dentro de un proceso laboral

Básicamente nos referimos en este caso a los trabajadores y patronos, quienes son las partes que se involucran dentro de un proceso laboral, pero para poder participar, deberán reunir algunas características o requisitos, tales como la capacidad de ejercicio o una adecuada representación.

Al respecto de la capacidad, cabe mencionar que el decreto ley 106 del Código Civil Artículo 8 establece: "la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley". Por aparte el Artículo 31 del Código de Trabajo regula que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del

presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos.

Además el Artículo 280 del Código de Trabajo establece que la Inspección General del Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de la función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Con respecto a la representación, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer y estar en juicio personalmente o por medio de representante; la persona jurídica solo lo puede hacer por medio de la persona individual autorizada.

Para la representación existe la siguiente clasificación:

- Voluntaria o convencional: cuando un litigante le confiere a otra persona mandato para que lo represente. 1686-1687CC facultándola para ejecutar en su nombre y por su cuenta actos jurídicos procesales en determinado(s) proceso(s).

- Necesaria: es la que se ejerce a nombre de una persona jurídica.
- Legal: es la que se ejerce a nombre de las personas procesal mente incapaces (los menores de edad o los declarados en estado de interdicción).
- Judicial: cuando el nombramiento de representante se debe al juez por medio de la resolución pertinente. Artículos 48, 509, 415 del Código Procesal Civil y Mercantil establece cuando falte la persona a quien corresponda la representación, mientras no se haya reconocido a los herederos, en los casos de ausencia y muerte presunta.

1.4.1. Auxiliares de las partes

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo, las partes podrán auxiliarse de un abogado en ejercicio, de los dirigentes sindicales y de estudiantes de derecho, estos últimos deberán llenar ciertos requisitos que exige la ley.

1.5. Fuentes del derecho procesal del trabajo

Las fuentes del derecho son los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas, causas o fenómenos que le dan origen.

Doctrinariamente las fuentes del derecho procesal del trabajo se clasifican en directas o principales, indirectas o supletorias¹⁰.

¹⁰ López Larrave, Mario, **Derecho procesal del trabajo**.

Las fuentes directas o principales son:

- a. Ley: es la fuente por excelencia; la norma jurídica general originada en la legislación.
- b. Sentencia colectiva: es la culminación o resolución judicial por la que se le pone fin a un conflicto colectivo dando origen al nacimiento del pacto o convenio.
- c. Jurisprudencia: autoridad que resulta de varias sentencias uniformes dictadas por los tribunales de justicia al aplicar las normas generales en la resolución de casos concretos.
- d. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo: acuerdo de voluntades entre patrono y empleado que regula las condiciones de trabajo.

Las fuentes indirectas o supletorias son:

- a. Doctrina: estudios de carácter científico que los juristas realizan a cerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.
- b. Usos o prácticas

En Guatemala las fuentes del derecho procesal del trabajo guatemalteco son¹¹.

¹¹ López Larrave, Mario, **Derecho procesal del trabajo**.



Fuentes principales:

- a. Constitución Política de la República,
- b. El Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441,
- c. Leyes de trabajo,
- d. Tratados y convenios internacionales en materia laboral, aceptados y ratificados por el Estado.

Fuentes supletorias:

- a. Los principios del derecho de Trabajo: según el Artículo 15 del Código de Trabajo 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 local, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.
- b. Equidad, costumbre (uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria) o uso local
- c. Principios y leyes del derecho común
- d. Analogía: tal como lo señala el Artículo 326 del Código de Trabajo que regula: “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”

1.6. La acción laboral

La acción es antecedente y fundamento natural obligado de la demanda, toda vez que la existencia de esta última, se justifica con la existencia del derecho de acción por lo expuesto anteriormente es que el Estado, mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho, y lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social. La actividad jurisdiccional como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse; es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional permanece aparentemente estática, hasta que una persona que considera se ha violado una norma en su perjuicio, hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea. Este derecho no es otra cosa que una manifestación del derecho de petición, además, lo que podemos llamar también acción se encuentra contemplada como un derecho humano en la Constitución Política de la República, que en el Artículo 29 preceptúa: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas”.

Queda establecido entonces que el fundamento jurídico de la demanda, como el único medio de hacer efectivo el derecho de petición ante los Tribunales, está en la ley, dicho en otras palabras, el medio legal por excelencia, de poder ejercitar el derecho de acción lo encontramos en la misma ley.

1.7. Jurisdicción privativa del trabajo

Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. Cada Juzgado de Trabajo está compuesto de la siguiente forma:

a) Juez: persona encargada de aplicar el derecho y administrar justicia. Sus obligaciones son:

- Decidir sobre su competencia
- Residir por más de un año en la población en cuyo lugar se encuentre la sede del tribunal
- Asistir en horas de oficina regularmente
- Conducirse en forma honrada y digna
- Inhibirse de conocer en casos de impedimento.

Sus derechos son:



- Poder de conocimiento
- Poder de decisión
- Poder de documentación
- Poder de ejecución
- Poder disciplinario

b) Secretario; sus funciones son

- Ordena al tribunal o juzgado
- Custodia los expedientes
- Da fe de los actos del juez
- Designa el trabajo para los oficiales

De preferencia debe ser abogado de los tribunales o estudiante de derecho

c) Oficial: son los encargados a resolver los expedientes, previa supervisión del secretario y aprobación del juez.

d) Notificador: Son los auxiliares permanentes del juez y hacen notificar los fallos y las sentencias

e) Comisario: recibe todos los memoriales, revisa que no falte ningún requisito.



1.7.1. Organización de los tribunales de trabajo

Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión social, con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a: concentración de trabajadores, industrialización del trabajo, número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales e Informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General del Trabajo.

Juzgados de paz: Conocen de aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de 3,000.00 quetzales. Tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiere jueces privativos.

Juzgados de primera instancia: conocen dentro de su respectiva jurisdicción de:

- a. Diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surja entre patronos y trabajadores derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato.
- b. Conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje y conciliación.
- c. Juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que surjan.
- d. Cuestiones de carácter contencioso respecto a la aplicación de leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta directiva del IGSS haga el pronunciamiento.

- e. Juzgamiento por faltas cometidas contra leyes y reglamentos de trabajo o previsión social aplicando las penas correspondientes.
- f. Cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de 100.00 quetzales.

Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social: Conforme las necesidades lo demanden, la Corte Suprema de Justicia determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social. Están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República de Guatemala, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término. Deben tener las calidades que la Constitución Política de la República de Guatemala exige para ser magistrado de la corte de apelaciones y de preferencia especializados en derecho de trabajo. Conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta. El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones de la sala son secretas en igual forma se deben hacer votaciones el día que proceda dictar el fallo. El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los 3 magistrados. Las decisiones de este tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros. El personal de los tribunales de trabajo y previsión social, será nombrado según la Ley del Organismo Judicial.



Tribunales de conciliación y arbitraje: Su finalidad es mantener el justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo, y está integrado por:

- a. Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside.
- b. Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores
- c. Un representante titular y tres suplentes de los empleadores
- d. Un secretario del juzgado de trabajo

El presidente es permanente, mientras que los demás fungen como representantes de los trabajadores y de los empleadores. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección. Los representantes deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido el período. Tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por la designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrarlo. Los representantes de trabajadores y empleadores serán propuestos por sus organizaciones ante la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año. De no ser así queda facultada dicho órgano para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

CAPÍTULO II

2. Principios de tutelaridad y justicia social

Hay que recordar que los principios del derecho son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o 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.

Las funciones que cumplen los principios jurídicos son:

- a. **Informadora:** Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga.
- b. **Interpretadora:** Operan como criterio orientador del intérprete de la ley (juez, abogado, trabajador, empleador).
- c. **Normativa:** Actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas de la ley.

Dentro de los principios procesales que recoge la legislación laboral encontramos al principio de tutelaridad, toda vez que el derecho laboral es tutelar o protector de los trabajadores, de allí que se habla de la titularidad de las leyes de trabajo. Al respecto, el Artículo 103 Constitucional regula que: "Las leyes que regulan las relaciones entre

empleadores y el trabajo (trabajador) son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Por su parte el IV considerando del Código de Trabajo menciona que son características ideológicas del derecho de trabajo y en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, estas se pueden resumir señalando que 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.

Los principios de tutelaridad y justicia social representan los pilares del derecho laboral y en cuanto al primero cuida y protege a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, el segundo comprende el conjunto de decisiones, normas y consideraciones razonables para garantizar las condiciones de trabajo para los trabajadores.

2.1. Concepto del principio tutelaridad de los trabajadores

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, pues no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios, etc. De ese primer embrión se fue gestando todo

un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección, a tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Para conocer el concepto del principio tutelar, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señala que tutelar es: “que dirige, ampara, protege o defiende”¹². Por lo que al hablar de principio de tutelaridad, el Licenciado Mario López Larrave sostiene que: “El principio de tutelaridad significa que el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al juez de Trabajo a lo largo de todo el proceso desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias de los litigantes hasta dirigir interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes”¹³.

2.2. Objeto de la tutelaridad

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (considerandos del Código de Trabajo).

¹² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (Versión electrónica) (25-08-2010).

¹³ López Larrave, Mario, **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 86.

Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede originar un contrato laboral con limitada libertad, en que una de las partes se ve en la necesidad de aceptar las condiciones de la otra, quien acepta contratarse en condiciones desfavorables de no encontrar trabajo, a este tipo de escenario se refiere el considerando indicado, que desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de las mismas.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral basándose en el principio de tutelaridad, se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Este es pues el objeto del principio de tutelaridad. Pues si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan la confrontación al extremo de la lucha de clases, opuestas a otro tipo de corrientes, que proclaman la existencia de más intereses comunes opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal el caso de la corriente solidarista o el que proponga la doctrina social de la Iglesia Católica.

Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al derecho laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, algunos autores sostienen que la tutelaridad tiene como objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador. Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes, o que puede servir como instrumento, que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción.

La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que defieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

2.3. Evolución del concepto

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, debe destacarse que las motivaciones de esa intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban hace doscientos años, no es la misma que la actual: el desarrollo del derecho; el incremento de la cultura y de los medios de comunicación; la misma organización laboral y popular; la solidaridad

internacional, etc., obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan hoy día y las que justificaron al apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una protección al débil, protección que debe ser mayor en la medida de su debilidad; por ello, en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero hoy día, los trabajadores en términos generales, han superado con mucho los lamentables estadios en que se encontraban hace cien años. Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal. En algunos países los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal atiende las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas. En varios países de América Latina, existen tales federaciones laborales, que bajo una consigna pueden paralizar las actividades productivas de toda una región, o aun del país entero. Es por eso que se cuestiona si el principio de irrenunciabilidad de derechos debe seguir aplicándose en el campo de las relaciones colectivas.

2.4. Aplicación del principio

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina, sin embargo, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones. Como antes se señaló en el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el

régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. Las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación colectiva, en lugar de esperar reformas legales. En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo se presenta el caso curioso, en algunos países, y más en los europeos, de que para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferirían se dejara al libre juego de las presiones. Consideran que la huelga, en la forma que países como el nuestro la regulan, no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación de un derecho. Que el ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

Que el Estado debe velar únicamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público (vandalismo o entorpecimiento de calles); por lo demás, que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuren la solución. Por lo anterior, no extraña que sea en el derecho individual donde más se expresa el proteccionismo que inspira a esta disciplina, asimismo, las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector, por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una

doble protección o una duplicidad de tutela; una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo, no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, por ejemplo, estimo que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo, no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

2.5. La tutelaridad en materia procesal

También las normas procesales contienen este espíritu protector por ello, tanto normas objetivas como adjetivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste al presentarse ante un tribunal, como se mencionó anteriormente, goza de una doble protección una en el derecho sustantivo y otra por la forma en que se ventilará el proceso, es decir en el derecho adjetivo.

En materia procesal cabe destacar algunas normas tutelares, tales como: el impulso de oficio, contenido en el Artículo 321 del Código de Trabajo; la llamada inversión de la

carga de la prueba en beneficio del trabajador, que la encontramos en los Artículos 78 y 332, literal e; la declaración de confeso, contenido en el Artículo 358, del citado cuerpo legal.

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

La inversión de la carga de la prueba es un beneficio que se otorga al trabajador, ya que en cualquier otra acción procesal, quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto (la carga de la prueba); sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone el caso ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que corresponde al empleador demandado. Supone el legislador la inferioridad técnica y económica del trabajador para comparecer a juicio.

La declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos, en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador, porque opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial (declaración de parte) como medio de prueba y además conlleva el final del proceso. Si un patrono no llega a la hora exacta de la primera audiencia, se le debe declarar confeso en las siguientes cuarenta y ocho horas y automáticamente pierde el juicio en cuestión. Si fuere el trabajador quien inasistiere a una audiencia, se le puede declarar

confeso respecto al pliego de preguntas, pero no por ello pierde automáticamente el proceso.

2.6. Principio de justicia social

La justicia social es un concepto que apareció a mediados del siglo XIX, que se refiere a las situaciones de desigualdad social, que define la búsqueda de equilibrio entre partes desiguales, por medio de la creación de protecciones o desigualdades de signo contrario, a favor de los más débiles.

La justicia social remite directamente al derecho a los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores y al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos humanos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado. Para graficar el concepto suele decirse que: “mientras la justicia tradicional es ciega, la justicia social debe quitarse la venda para poder ver la realidad y compensar las desigualdades que en ella se producen”¹⁴. En el mismo sentido se ha dicho que mientras la llamada justicia conmutativa es la que corresponde entre iguales, la justicia “social” es la que corresponde entre desiguales.

La idea de justicia social está orientada a la creación de las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos, y comprende el conjunto de decisiones, normas y principios considerados razonables para garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes para toda la población, e

¹⁴ Palacios, Alfredo, **La justicia social**. Págs. 7-9.

involucra también la concepción de un Estado activo, removiendo los obstáculos que impiden el desarrollo de relaciones en igualdad de condiciones.

El filósofo argentino Alejandro Korn, sostiene que *“la justicia social es un ideal que sólo puede definirse a partir del hecho concreto de la injusticia social”*¹⁵.

Entre los temas que interesan a la justicia social se encuentran la igualdad social, la igualdad de oportunidades, el estado de bienestar, la cuestión de la pobreza, la distribución de la renta, los derechos laborales y sindicales, etc.

2.6.1 Origen y evolución del principio de justicia social

Históricamente el concepto de justicia social aparece relacionado al conflicto que en el siglo XIX se llamó las cuestiones sociales, es decir el creciente malestar y reclamo de los trabajadores, que fue creciendo en importancia en todo el mundo a partir de la instalación del capitalismo.

La expresión justicia social (*giustizia sociale*) “fue acuñada por el sacerdote jesuita italiano Luigi Taparelli, en el libro *Saggio teorético di dritto naturale, appoggiato sul fatto* (Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos), publicado en 1843, en Livorno, Italia”¹⁶.

¹⁵ Korn, Alejandro, *La libertad creadora*, Pág. 48.

¹⁶ *Ibid.*

Taparelli, es considerado “uno de los fundadores de la doctrina social de la iglesia, creó el término para aplicarlo a los conflictos obreros que se extendieron a raíz del establecimiento del maquinismo y la sociedad industrial. Taparelli fundó sus ideas en una renovación del pensamiento tomista y consideró que la *justicia social* era una noción diferente tanto de las nociones de justicia conmutativa como de la justicia distributiva, que caracterizan al pensamiento aristotélico-tomista”¹⁷.

Es importante señalar que luego de la primera guerra mundial en 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que incorpora la noción de *justicia social* a su Constitución, en la primera frase, como fundamento indispensable de la *paz universal señala*: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social...”¹⁸.

En 1931, la noción de *justicia social* se incorpora plenamente a la Doctrina social de la Iglesia Católica, al utilizarla el papa Pío XI en la Encíclica Cuadragésimo año. Para el Papa Pío XI, la *justicia social* es un límite al que debe sujetarse la distribución de la riqueza en una sociedad, de modo tal que se reduzca la diferencia entre los ricos y los necesitados.

La aparición en las primeras décadas del siglo XX, del constitucionalismo social, el estado de bienestar y el derecho laboral, son cuestiones que rápidamente se vincularon con las ideas de justicia social.

¹⁷ Korn, Alejandro, **La libertad creadora**, Pág. 48.

¹⁸ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919.



CAPÍTULO III

3. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral o de trabajo es un típico proceso de cognición, que declara el derecho del trabajador, en este tipo de juicio, se producen los procesos de condena y los procesos declarativos.

Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos caracterizándose por ser rápido, sencillo, económico y anti formalista, este último no significa que no tenga técnica; Es limitado en el número y clase de medios de impugnación y escueto en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y se considera débil

3.1. Características del juicio ordinario laboral

Ahora bien, el proceso de conocimiento en materia laboral se diferencia del correspondiente proceso civil, en las modalidades que imprimen principalmente los principios normativos y formativos que ya se trataron con antelación, como lo son el principio dispositivo que se encuentra bastante menguado (ya que el juez tiene amplias facultades de dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien complementado las aportadas por los litigantes; es un juicio predominantemente oral, sus actos y procedimientos están concentrados

caracterizándose por ser, rápido, sencillo, económico y poco formalista que los procesos ordinarios de otras ramas del derecho, lo anterior no indica que sea un proceso carente de técnica; es un proceso más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes.

También merecen anotarse, por el proceso laboral se constituyen características muy singulares dentro del juicio ordinario de trabajo, que el mismo no se contempla período de prueba, porque esta se produce de una vez durante la audiencia; así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

3.2. Procedimiento del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral como ya se indico es un típico juicio de conocimiento, sin embargo es distinto al civil, pues en este se aplican los principios propios de proceso laboral, especialmente el de inmediación, concentración, tutelaridad y sobre todo el de oralidad; es por ello que puede interponerse la demanda de manera verbal, ampliar, excepcionar, contestar, reconvenir y alegar de manera verbal, pudiéndose claramente realizarse también de manera escrita.

Para ampliar mejor la forma del procedimiento de este juicio, a continuación se detallará cada uno de los pasos para el trámite de este proceso.

3.2.1 La demanda

Antes de hablar de la demanda debemos hablar de la acción ya que esta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para poder acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y; que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

a) Definición de demanda

Al entrar al tema de la demanda, según Hugo Alsina "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"¹⁹. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso, es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

Según la Nueva Enciclopedia Jurídica "demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal"²⁰.

¹⁹ Alsina, Hugo, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, Pág. 209.

²⁰ Nueva Enciclopedia Jurídica la Ley, (versión Electrónica). Consultado 20 de agosto de 2010.



La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- **Objetivamente:** La demanda es un acto de petición.
- **Subjetivamente:** es la acción a la pretensión de la partes.

Las modalidades de la demanda por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas y por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser demandas simples y demandas acumuladas, simple es cuando se ejercita una sola pretensión y acumulada cuando se ejercitan varias acciones.

De conformidad con el Artículo 322 del Código de Trabajo, es consecuencia del juicio de trabajo que las demandas pueden entablarse verbalmente, por acta fraccionada por el juez del tribunal, buscando así que exista una mayor garantía que en ella se encuentran todos los requisitos de fondo y de forma necesarios, pero ello no contradice, que se caracteriza el proceso laboral de antiformalista, pues para comenzar su trámite se permite la presentación sin llenar todos los requisitos, pero el mismo Artículo regula que también puede presentarse por escrito.

b) Requisitos de la demanda

Los requisitos de toda demanda judicial en materia laboral se encuentran estipulados en los artículos 332 al 334 del Código de Trabajo que regulan que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla;
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

Cabe aclarar que si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias señaladas anteriormente.

La ley regula que si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite, lo que a mi criterio significa que el juez de trabajo no está facultado a rechazar ninguna demanda si no se cumplen los requisitos de forma, sino que únicamente debe pedir al actor que subsane dichos requisitos.

Además de lo anterior, mediante una aplicación analógica del ordenamiento civil se debe cumplir con lo que señala el Artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece que de todo escrito y documento que se presente, deben entregarse tantas copias claramente legibles, en papel común o fotocopia, como partes contrarias hayan de ser notificadas, a cuya disposición quedarán desde que sean presentadas y una copia adicional, debidamente firmada, que utilizará el tribunal para reponer los autos en caso de extravío, haciéndose constar el número de copias que se acompañen.

c) Modificación de la demanda

De conformidad con el Código de Trabajo, la demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones, pero esto puede realizarse sólo antes y hasta en el momento de celebrarse la primera audiencia.



3.2.2. Solicitud de medidas precautorias

De conformidad con las leyes laborales, en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, ya que el principal objeto de las medidas cautelares, es garantizar el resultado de un proceso posterior o hacer cesar un peligro inminente, causado por el inevitable retardo en la justicia. (este tema se tratará ampliamente en el capítulo IV del presente trabajo).

3.2.3. Notificación de la demanda

La notificación de la demanda es un acto por el cual se logra trabar la litis, es decir es por medio del cual se liga al proceso al demandado, esto se da hasta haber sido verificada. La notificación debe de hacerse a las partes o a sus representantes facultados para tal efecto así también se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiere.

Las notificaciones según la ley, pueden hacerse de tres maneras:

Personalmente

Por los estrados del tribunal

Por el libro de copias

3.2.4. Actitudes del demandado

Por ser este el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en el proceso, en efecto, el demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso. El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea, debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee, sea ésta negativa o positiva.

La actitud del demandado es la que se ejerce mediante el derecho de contradicción, ésta puede ser de distintas maneras, ha sido resumido en la forma siguiente:

- a) Actitud negativa, de espectador del proceso, sin comparecer ni contestar la demanda, no obstante habersele citado o emplazado en debida forma (rebeldía);
- b) Actitud pasiva, cuando el demandado interviene en el proceso y contesta la demanda pero sin asumir una actitud en favor ni en contra de las pretensiones del demandante (como cuando manifiesta que se atiene a lo que en el proceso se pruebe y la Ley determine, sin plantear defensas ni alegar pruebas);
- c) Actitud expresa aceptación de las pretensiones del actor, o sea de allanarse a la demanda al contestarla, lo que puede ocurrir cuando el efecto jurídico material



perseguido por el demandante no se puede conseguir por un acto de voluntad del demandado, razón por la cual en el proceso es necesario no obstante la ausencia de oposición;

d) Actitud oposición y defensa relativa, como cuando el demandado interviene y contesta la demanda para negar el derecho material del actor y los hechos en donde pretende deducirlo o exigirle su prueba o para negar su legitimación en causa o su interés sustancial o cuando posteriormente asume esta conducta si se abstuvo de contestarla, y solicita pruebas con ese fin, pero sin oponerle otros hechos que conduzcan a paralizar o destruir la pretensión en cuyo caso hay defensa y oposición pero no propone excepciones;

e) Actitud, de oposición positiva, que se presenta cuando el demandado no se limita a esas negociaciones, sino que lleva el debate a un terreno distinto mediante la alegación y prueba de hechos que conducen a desvirtuar la pretensión del demandante, sea temporalmente para ese proceso (sin que impidan plantearla en otro posteriormente, por no conducir a sentencia con valor de cosa juzgada) o bien de manera definitiva, total o parcialmente, en forma que la sentencia produzca efectos de cosa juzgada (excepciones definitivas análoga), pero no igual porque no se trata de verdaderas excepciones, cuando el imputado o sindicado alega hechos exculpativos como la defensa propia de un tercero;

f) Actitud similar a la activa, de positiva defensa pero enderezada a atacar el procedimiento por vicios de forma para suspenderlo o mejorarlo, como cuando alega la

falta de algún presupuesto procesal (competencia, capacidad, etc.) sea proponiendo excepciones previas;

g) Actitud contra el demandando mediante reconvencción, para formular pretensiones propias contra el demandante, relacionadas con las de éste o con las excepciones que le opone (en los procesos civiles y laborales).

En virtud de lo anterior, se establece que es posible disponer del derecho de contradicción y no comparecer al proceso o hacerlo sin formular oposición ni excepciones como ocurre en los tres primeros casos o por el contrario, ejercitarlo activamente.

La palabra "Excepción" deriva del latín *exceptio*, *exceptionis*, acción y efecto de exceptuar o excluir de la regla general y otros autores deriva de *exipiendo*, destruir o de *ex* y *actio*, negarse una acción.

El Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas de Torres expresa: "En derecho procesal, título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, -dilata- o enervar la acción o demanda del actor, por ejemplo, el haber sido juzgado el caso, el estar pagada la deuda, el haber prescrito la acción, el no ser él la persona contra la cual pretende demandarse, etc."²¹.

El tema de las excepciones es y ha sido uno de los más difíciles en la teoría general

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**. Pág. 293.

del proceso y la teoría procesal para determinar no sólo su concepto, sino además su naturaleza o esencia; como sus propias características.

A la excepción se le ha estimado como medio de oposición concedido por la ley al demandado para excluir la acción del demandante, ya negando las alegaciones de éste ya introduciendo en el procedimiento hechos o circunstancias nuevas que el juez ha de tener en cuenta.

3.2.5. Las excepciones en el juicio ordinario de trabajo

El tema de las excepciones fue tratado con deficiencia por el Código de Trabajo, pese a las adiciones que le fueron introducidas por medio del Decreto Presidencial 570.

Es por ello que a falta de preceptos expuestos en el Código de Trabajo, se tenga que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil para determinar el concepto y clasificación de las excepciones.

Según este orden de ideas puede afirmarse, que el derecho procesal de trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, comprendiendo entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez ya vistos.

Conviene aclarar, que en el proceso de trabajo al contrario del proceso civil, las excepciones dilatorias únicamente tienden a depurar la relación procesal y no a postergar la contestación de la demanda y que las perentorias tienden a hacer ineficaz

la pretensión y no a destruir la acción.

En cuanto a las excepciones dilatorias, se admiten las siguientes:

- Incompetencia
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad legal
- Falta de personería
- Litispendencia
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción Intentada.
- Demanda defectuosa.
- División; y
- Orden y excusión

La oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varia, según que se trate de la excepción de incompetencia o de las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien del resto de excepciones.

Para el caso de la excepción de incompetencia debe interponerse previamente a darle contestación a la demanda (o a la reconvencción en su caso); es decir, que se podrá interponer por escrito desde que el demandado tenga conocimiento del juicio hasta el momento de la primera comparecencia en que se le invita a contestar la demanda.



Para las excepciones nacidas con posterioridad, de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción, no fija el código ningún término sino para ofrecerlas o interponerlas, lo cual podrá hacerse en cualquier momento anterior a la sentencia de segunda instancia en los juicios de mayor cuantía y con anterioridad a la sentencia en los juicios de menor cuantía, la oportunidad para resolver estas excepciones será siempre el momento en que se dicte el fallo.

Para interponer el resto de las excepciones sean de naturaleza dilatoria o perentoria, es la contestación de la demanda, realizándose en forma oral o escrita. Por eso se dijo anteriormente que las dilatorias no producen en nuestro juicio ordinario de trabajo el efecto de postergar la contestación de la demanda o de la reconvención, ya que la celeridad y concentración del proceso se ejercitan simultáneamente, interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera audiencia y las restantes (perentorias y mixtas) las resolverá al fallar.

Sin embargo, existe una salvedad que da lugar a serias contradicciones y que consiste en la facultad que tiene el actor de poder ofrecer pruebas dentro de las 24 horas siguientes de realizada la audiencia, para contradecir las excepciones de su contraparte, pruebas que son recibidas en la segunda audiencia.

Si el juez cumple con el deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia ¿cuándo y cómo puede ofrecer y aportar pruebas la contraparte? y si por el contrario, el juez debe esperar en todo caso el transcurso de 24 horas a partir de



la primera audiencia antes de resolver las excepciones dilatorias ¿cuándo podría darse el caso de que el juez cumpliera con su deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera audiencia? Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones, me permito recomendar la siguiente solución:

El juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda, preguntará al actor o demandante si va a ofrecer pruebas para contradecir las excepciones de su contraparte dentro de las 24 horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o demandante manifiesta que sí hará uso de esta facultad, el juez se abstendrá de resolver las excepciones dentro de la primera audiencia que es; pero si por el contrario el actor o demandante manifiesta que no tiene el propósito de hacer uso de tal facultad, el juez deberá resolverlas en la propia audiencia, sobre todo cuando las defensas sean notoriamente frívolas o impertinentes.

Con respecto a las excepciones dilatorias que no se resuelven en la primera audiencia, entendemos que deberán resolverse de todas maneras; antes de dictar sentencia, toda vez que con la reforma introducida por el Artículo 69 del decreto 570 al Artículo 343 del Código de Trabajo, se suprimió la forma facultativa que tenía el juez para resolver las dilatorias en la primera audiencia y que le dejaba puerta abierta para resolver todas las demás hasta en sentencia.



3.2.6. Contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas. En ésta, siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede presentar el caso de la inversión de la carga de la prueba.

a) Modalidades de la contestación de la demanda

Las modalidades que admite el Código de Trabajo en cuanto a su forma son orales y escritas, en cuanto al contenido de la contestación son simples, compensatorias y reconventionales y con respecto a la postura o actitud adoptada por el demandado son contestación, negativa y afirmativa o allanatoria.

3.2.7. Oportunidad para contestar la demanda

La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación como ya se dijo, o también puede hacerse verbalmente en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera audiencia o comparecencia y aún antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de conciliación, ha precluido la facultad de contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.



En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallará siempre que se ha haya agotado la prueba ofrecida por el actor.

La rebeldía únicamente acarrea perjuicios por operar la preclusión de ciertas facultades procesales, pero nunca los efectos de la confesión tácita de los hechos. En el juicio ordinario de trabajo, la rebeldía deja al demandado sin poder contradecir o fiscalizar la prueba aportada por la contraparte.

3.2.8. Reconvención o contrademanda

La reconvención o contrademanda puede definirse como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica. En la reconvención el demandado pasa a convertirse en actor y el demandante en demandado. Esta se da debido al principio de economía procesal pues con ello falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, se evita un segundo juicio y también se le da el derecho al demandado de acumular pretensiones contra el actor.

Los presupuestos para que proceda la reconvención son:

- Que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada.
- Que las pretensiones hechas valer en la demanda y en la contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.



- Se pueda llevar e cabo en el procedimiento ordinario de trabajo.
- Que exista una relación jurídica conexa con la demanda

La reconvencción se puede hacer de forma oral o de forma escrita según se realizo la contestación de la demanda.

Según el Artículo 339 del Código de Trabajo son los mismos requisitos para la reconvencción que para la demanda, esto no parece muy lógico ya que la reconvencción no es nada más que la demanda que entabla el demandado. En la reconvencción al igual que en la demanda el juez tiene la potestad de exigir de oficio que se subsane los defectos de que adolezca.

El momento de interponer la reconvencción es cuando se contesta la demanda, es decir que puede hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de ésta. La oportunidad para contestar la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda. Al contestar la reconvencción el actor tiene la facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes de concluida la audiencia, este término se da para poder contradecir reconvencciones sorpresivas del demandado.

3.2.9. Ratificación y ampliación

Este momento procesal con el que cuentan las partes en materia laboral, cuando el

actor ha planteado una demanda, en el momento de la primera audiencia debe ratificarla, o bien ampliarla. En el juzgado en donde se desarrolla la audiencia, se hace un acta de la misma. Dentro de la fase de ratificación el demandante debe exponer al tribunal su postura frente a la demanda. En este momento procesal, la parte demandante deberá ratificar su demanda, o bien ampliarla.

El objeto de la ratificación es darle al demandante la facultad de revalidar, confirmar, ratificar la pretensión que en la demanda solicitó. En caso de que surgieran nuevas pretensiones, previo a la ratificación de la demanda, se dará la ampliación, lógicamente con la ampliación se modifica la demanda. La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia. Ahora bien, vale la pena decir que si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse esta, el actor ampliare su demanda, el juez debe suspender la audiencia, señalando una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral.

La ampliación pues, es el momento procesal oportuno en el cual la parte actora puede ampliar sus pretensiones, y la ratificación, es el momento procesal, mediante el cual la parte actora confirma las pretensiones planteadas en la demanda.

La ampliación según Cabanellas es la "acción y efecto de ampliar"²². En cuanto a la ampliación de la demanda este autor dice: "Petición judicial y escrito en que se concreta, por los cuales el demandante reclama derechos, bienes o dinero, por la

²² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. pág. 293.

misma causa expuesta en la demanda inicial o por otra distinta, contra el mismo demandado, y siempre que la substanciación de ambas pretensiones pueda realizarse simultáneamente ante el mismo juzgador”²³.

3.2.10. Rebeldía

Al respecto Cabanellas dice: "es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones”²⁴.

En el proceso laboral guatemalteco, podemos empezar diciendo que en materia laboral, la comparecencia o incomparecencia de las partes a las audiencias respectivas es de vital importancia. Ello debido, a que dependiendo de la comparecencia se establecerá el interés que demuestren las partes con su actitud de litigio, ya que en alguna forma las partes o la parte que no compareciere a juicio, con su actitud producirá y obtendrá de alguna forma y según el caso consecuencia desfavorable.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece, que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral laboral, previniéndoles, presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.

²³ **ibid.**

²⁴ **ibid.**



Desde luego deben tomarse en cuenta algunos aspectos de especial importancia que giran alrededor de la actitud negativa de comparecencia del demandado: a) que alguna de las pruebas o toda de la propuesta por el demandante, tenga que diligenciarse por presentación o exhibición que tenga que efectuar el demandado y cuya omisión apareje el acaecimiento de la presunción legal y de la multa respectiva: y b) en el caso de que se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado se procederá también, a dictar sentencia dentro del término de cuarenta y ocho horas.

La rebeldía del demandado es de mayor importancia; en efecto como excepción al principio general no presupone la contestación negativa de la demanda; luego que el procedimiento laboral al sumir cargas procesales, si no se defiende y observa una actitud positiva y diligente del proceso, la omisión de su defensa le acarreará consecuencias desfavorables.

De conformidad con el Artículo 335 del Código de Trabajo, se piensa que a las partes se les previene para presentarse con sus pruebas respectivas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarles ni oírles. Sea que la comparecencia se encuentra establecida en un plano de igualdad para los sujetos procesales y estos ante la situación de asumir las cargas que se presenten procesalmente, pueden o no asumirlas, pero ya hemos explicado su actitud rebelde puede perjudicar más al demandado por cuanto puede dictarse una sentencia de condena en su contra.

Analizando el Código de Trabajo y la doctrina se puede concluir que los requisitos para declarar la rebeldía son:

- a) Notificación de una demanda en forma legal.
- b) Requerimiento de una conducta de carácter facultativo.
- c) Omisión de excusa antes de la hora señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia de que se trate o bien dentro de la veinticuatro horas siguientes y en este caso por motivo de fuerza mayor o caso fortuito.

Los efectos que produce la rebeldía son:

- a) No volver a practicarse diligencia alguna en busca del rebelde.
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía quedando firmes e irrevocables.
- c) Continuar el procedimiento sin más, ni oír al rebelde.
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por actor y no compareciere el demandado.
- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquel no comparezca.
- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia reactiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma con los apercibimientos respectivos.

- g) Procederse en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y
- h) Trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

3.2.11. La prueba

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes, tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal, que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Según Jaime Guasp: “Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”²⁵.

Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho y que estén taxativamente determinados por la ley y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad y pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

²⁵ Guasp, Jaime, **Ob. Cit.** Pág. 98.



En el campo procesal laboral, dado a la sencillez y celeridad que le fijaron nuestros legisladores, únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo el ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento.

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones, que se hace en la demanda, contestación de la demanda reconvención, o al contradecir las excepciones del demandado.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidos en el proceso laboral, debido a que como establece el Artículo 344 del Código de Trabajo, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesal, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba.

Luego tenemos el diligenciamiento, que es la etapa procesal que consiste en el conjunto de actos procesales del juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el Código de Trabajo.

En Guatemala se habla de la inversión de la carga probatoria, como una institución viva en nuestro derecho procesal del trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.



Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de inversión de la carga de la prueba y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo.

Los medios probatorios en derecho laboral son:

a) Confesión judicial o declaración de parte: Es un medio de prueba legal que se produce mediante una declaración tácita o expresa de hechos personales o de conocimiento, por lo que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

b) Declaración de testigos: Se trata de la declaración de una persona que no es parte del proceso, de una persona que carece de interés en el pleito, que los hechos sobre los que declara los ha percibido por sus propios sentidos y que tal conocimiento lo ha adquirido fuera del proceso.

c) Prueba documental: Documento es todo escrito que por reunir las condiciones fijadas por la ley, acredita la declaración; contrato, hecho o disposición que con él se ha querido hacer constar por parte de sus autores; la cosa u objeto que representa



mediante la escritura, una declaración de verdad o de voluntad, destinado a servir como prueba, y en su caso, como medio de prueba, de un hecho con relevancia jurídica.

d) Dictamen de expertos: Es aquella que tiende a ilustrar el criterio del juzgador, cuando para el mejor conocimiento de un hecho, persona u objeto, se requieran conocimientos especializados en un arte, oficio o ciencia. El ofrecimiento de ésta prueba se tiene que hacer en la demanda, la reconvencción, en la interposición de excepciones y la respectiva además de los mencionados cuando se impugna un documento.

Diligenciamiento:

e) Inspección ocular: Es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimientos y apreciación no se requieren conocimientos especializados.

f) Medios científicos: Esta prueba es relativamente nueva en nuestra legislación procesal, los cuales fueron necesarios reconocer, atendiendo a los admirables o innegables progresos que la ciencia ha alcanzado en todos los órdenes de la actividad humana y que al juzgador le es imposible adquirir para su mejor conocimiento y aplicación, ya que la prueba relacionada se produce por científicos o técnicos, datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica.

g) Presunciones: Son las consecuencias o deducciones que la ley o el juez obtiene de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido, encontramos la legal que es aquella, que la consecuencia del hecho desconocido lo induce la propia ley. (Tiene un valor probatorio tasado legal, pues el juez no puede darle otro valor) y está la humana, es aquella cuya consecuencia del hecho desconocido lo induce el juzgador.

3.2.12. Valoración de la prueba

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

3.2.13. Sentencia

El término sentencia tiene su origen del latín *sentiendo* que significa “lo que se siente u opina”; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo; también se define que es una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho y otra es una actividad del juez



eminentemente creadora y que en consecuencia la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

Las sentencias se clasifican de acuerdo al acto que resuelven y a la resolución final, hay declarativas, de condena y desestimatorias, hay dadas en juicio con contradictoria y en rebeldía.

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosas que hayan sido objeto de debate”.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido la infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

3.3. Impugnación en un juicio ordinario de trabajo

El vocablo impugnare proviene de in y pugnare, que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos.



Sin precisión de léxico y por influencia del derecho común, la mayoría de legislaciones denomina recursos a todos los medios que concede para impugnar una resolución, bien haya recaído sobre el fondo del asunto, bien afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

La sentencia, es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida, es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica, pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley.

Sentencia válida y justa, será entonces, aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los Jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con

motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Para Alcalá-Zamora, los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo procedimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”²⁶.

3.4. Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario de trabajo

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo; el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la reposición y el ocurso de hecho, la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

²⁶ Alcalá Zamora, Niceto, **Estudios de derecho probatorio. Tratado de las pruebas judiciales**. Pág. 126.





CAPÍTULO IV

4. Las medidas precautorias

Etimológicamente, la palabra medida, en la acepción que nos atañe, significa prevención, disposición; prevención a su vez, equivale a conjunto de precauciones y medidas tomadas para evitar un riesgo. En el campo jurídico, se entiende como tales a aquellas medidas que el legislador ha dictado con el objeto de que la parte vencedora no quede burlada en su derecho.

En el derecho romano, no se conocían las medidas cautelares tal como se conciben en la actualidad, sin embargo, contaba con ciertas instituciones parecidas y que cumplían con similares objetivos a las de hoy en día.

La Pignoris Catio, era un procedimiento que consistía en la toma por el acreedor, como garantía, de determinados bienes del deudor, con el objeto de constreñirlo al pago de su deuda. Constituía una de las acciones de la ley ejecutiva del procedimiento procesal de la legis actiones, consistente en la toma de un objeto, realizada por el acreedor de entre los bienes del deudor, al mismo tiempo que pronunciaba determinadas palabras y sin ser necesaria, tal vez, la intervención del magistrado; tal derecho correspondía al soldado contra quien debía entregar el dinero para adquirir su caballo o debía pagar el forraje o alimento del mismo y en otros supuestos, en favor de los publicanos y del que hubiese entregado un animal para un sacrificio y no recibiese el precio.

También constituía un medio de coacción de que gozaba el magistrado en virtud de su imperium para embargar bienes a la persona que desobedeciera sus mandatos. Con posterioridad, las legis acciones fueron reemplazadas por el procedimiento formulario, denominado de esa manera porque el magistrado redactaba un documento pequeño, en presencia y con la colaboración de las partes, en el cual se concretaban las pretensiones del actor y del demandado en el litigio y se indicaba al juez la cuestión a resolver otorgándole el poder de juzgar, así, la fórmula le daba a éste poder para condenar al demandado en la suma que anteriormente debería haber entregado para liberar la prenda

Finalmente, en el derecho romano, una vez trabada la litis con la contestación, la cosa litigiosa no podía ser enajenada, ni destruida, ni deteriorada, de manera que debería ser entregada al ganancioso en el estado en que se hallaba al iniciarse la contención. Aquí se puede encontrar un símil con las medidas preventivas actuales, particularmente con la prohibición de enajenar y gravar y con el secuestro.

4.1. Concepto

Las medidas precautorias son actos procesales que pretenden asegurar el resultado práctico de la pretensión, garantizando la existencia de bienes sobre los cuales haya de cumplirse la sentencia judicial que se dicte en un proceso. En consecuencia podríamos decir que las medidas precautorias consisten en la anticipación provisoria de ciertos efectos de las providencias definitivas encaminadas a prevenir el daño



que podría derivar del retardo de las mismas. En la demanda pueden solicitarse, bastando para el solo efecto acreditar la necesidad de la medida ; ya que carece de sentido que se siga un largo juicio para establecer que una determinada persona deba pagarle una cantidad de dinero a otro, si una vez dictada la sentencia el primero no tiene bienes en lo cuales hace efectivo el cumplimiento del fallo .

Son tres los elementos que conforman la definición de la providencia cautelar: primero, anticipa la realización de un efecto que puede o no ser repetido con mayor o menor intensidad por un acto posterior; segundo, satisface la necesidad urgente de hacer cesar un peligro causado por el inevitable retardo en la administración de justicia, y tercero, sus efectos están preordenados y atendidos a lo que resuelva la providencia de mérito subsecuente.

4.2. Naturaleza de las medidas cautelares

Las providencias cautelares se diferencian de la acción preventiva definitiva en la permanencia de sus efectos, pues éstos son provisionales y depende la medida en su existencia de un acto judicial posterior, al servicio del cual se dicta. Alejandro Morales Galito, de la Universidad Estatal de Venezuela señala que: “Calamandrei en su obra *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*, manifiesta que hoy por hoy es la sistematización más completa y más profunda sobre la materia, analizando sucesivamente los distintos criterios en base a los cuales pudiera lograrse



un aislamiento una definición de las providencias cautelares de las otras decisiones numerosas y variadas que dicta el juez a lo largo del proceso”²⁷.

4.3. Objeto de las medidas cautelares

Para la doctrina, el proceso cautelar sirve de forma inmediata a la composición procesal de la litis, pues su finalidad según Carnelutti “es la garantía del desarrollo resultado de otro proceso del cual saldrá la composición definitiva”²⁸. Por su parte, Calamandrei sostiene que “es una anticipación provisoria de los efectos de la garantía jurisdiccional, vista su instrumentalidad o preordenación y para Couture, la finalidad de las medidas cautelares es la de restablecer la significación económica del litigio con el objeto de asegurar la eficacia de la sentencia y cumplir con un orden preventivo: evitar la especulación con la malicia”²⁹.

En conclusión, el principal objeto de las medidas cautelares, es garantizar el resultado de un proceso posterior y hacer cesar un peligro inminente, causado por el inevitable retardo en la justicia.

²⁷ Morales Galito, Alejandro, **Medidas cautelares**. <http://www.monografias.com/trabajos15/medidas-cautelares/medidas-cautelares.shtml>

²⁸ **Ibid.**

²⁹ **Ibid.**

4.4. Características

Además de la característica esencial de las medidas cautelares (la instrumentalidad) que constituye su naturaleza jurídica, existen otros rasgos característicos que contribuyen aún más a su definición y a obtener un concepto nítido y concreto de ellas. La instrumentalidad, se convierte en la verdadera esencia *lógica* de las medidas cautelares, es decir una anticipación provisoria de los efectos de la garantía jurisdiccional; no obstante, la provisoriedad, judicialidad y variabilidad, que luego veremos, son propiedades de la medida cautelar que devienen directamente de su relación con la providencia definitiva, consecuencias y manifestaciones lógicas de la instrumentalidad.

La doctrina no ha llegado a ponerse de acuerdo sobre cuáles son y cuáles las denominaciones de las características propias a las medidas cautelares. Hemos concatenado su enumeración en la doctrina estudiada, para encontrar el vocabulario uniforme y correcto.

Provisoriedad: Cuando decíamos que las providencias cautelares están a la espera de que otra providencia ulterior precava un peligro estábamos abordando el aspecto de su provisoriedad. El aguardar la realización de un acto procesal posterior (entendiendo que el término aguardar comprende una espera no permanente) significa con esta voz. "La provisoriedad de las providencias cautelares sería un aspecto y una consecuencia de una relación que tiene lugar entre los efectos de la providencia antecedente (cautelar) y la subsiguiente (definitiva), da inicio de los cuales señalaría la cesación de

la primera", es decir, la provisoriedad está en íntima relación y es una consecuencia necesaria de la instrumentalidad o subsidiariedad. En virtud de ésta la providencia cautelar suple un efecto a la providencia definitiva y en virtud de aquélla está a la espera de que ese efecto sea sustituido por otro efecto determinado de carácter permanente.

Por otra parte, Calamandrei señala la diferencia exacta entre lo provisorio y lo temporal: "temporal es lo que no perdura y su término de duración es incierto, es un lapso finito, e incierto; lo provisorio también implica un lapso finito, pero es sabido de antemano cuánto va a durar. Por eso, es errado el vocablo temporalidad para significar lo provisorio"³⁰.

Judicialidad: En el sentido de que estando al servicio de una providencia principal, necesariamente están referidas a un juicio, tienen conexión vital con el proceso y la terminación de éste obvia su existencia.

Variabilidad: Las medidas cautelares se encuentran comprendidas dentro del grupo de providencias con la cláusula *rebus sic stantibus*, según la cual, aun estando ejecutoriadas, pueden ser modificadas en la medida que cambie el estado de cosas para el cual se dictaron. Dependen de la mutabilidad o inmutabilidad de la situación de hecho que les dio origen. Un ejemplo típico de sentencia con dicha cláusula es la definitiva del procedimiento de medidas preventivas típicas: se reducirá o aumentará el

³⁰ Morales Galito, Alejandro, **Medidas cautelares**. <http://www.monografias.com/trabajos15/medidas-cautelares/medidas-cautelares.shtml>.

monto de lo embargado, se sustituirán los bienes afectos, se suspenderá sobre los inembargables, hasta mantener adecuado su efecto asegurativo a las exigencias de la providencia definitiva; entretanto, los efectos inciertos de ésta se supondrán iguales a la pretensión del actor, en base a la presunción de procedibilidad del derecho que se reclama.

Urgencia: La urgencia viene a ser la garantía de eficacia de las providencias cautelares. La necesidad de un medio efectivo y rápido que intervenga en vanguardia de una situación de hecho, es pródicamente suplida por las medidas cautelares. Ellas "representan una conciliación entre las dos exigencias, frecuentemente opuestas, de la justicia: la de la celeridad y la de la ponderación; entre hacer las cosas pronto pero mal y hacerlas bien pero tarde, las providencias cautelares tienden, ante todo, a hacerlas pronto, dejando que el problema de bien y mal, esto es, de la justicia intrínseca de la providencia se resuelva más tarde, con la necesaria ponderación, en las reposadas formas del proceso ordinario"³¹. La causa impulsiva de las medidas cautelares viene a ser el peligro en el retardo de la administración de justicia, originado (ese retardo) en la inobjetable ecuanimidad que deben cumplir los trámites procesales hasta la satisfacción de la pretensión de la parte.

De derecho estricto: Las normas cautelares son, por regla general, de interpretación restringida, por cuanto tienden a limitar o prohibir de una u otra forma, según su especie, las garantías personales (individuales, sociales, económicas y políticas) que

³¹ Guasp, Jaime, **Ob. Cit.** Pág. 103.

prevé la Constitución Política de la República, teniendo sólo como fundamento un juicio conjetural basado en presunciones.

4.5. Clasificación

En la doctrina procesal existen dos grandes grupos de clasificación. Unos limitan las medidas cautelares a las providencias que actúan una función jurisdiccional eminentemente ejecutiva; otros, en cambio, engloban todas las providencias con fines preventivos, independientemente de la función declarativa, ejecutiva o constitutiva. Para aclarar la clasificación se hará un análisis en la que muchos juristas han coincidido que debe ser:

- a) Providencias anticipadas: Son aquellas que tienen en cuenta un posible futuro proceso de cognición por ello tratan de fijar y de conservar ciertos, resultados probatorios que serán utilizados en el proceso en el momento oportuno, aquí se incluyen todas las hipótesis de conservación o aseguración de la prueba.
- b) Providencias dirigidas a asegurar la futura ejecución forzada (secuestro).
- c) Providencias mediante las cuales se decide internamente una relación controvertida.
- d) Providencias que imponen por parte del juez una caución.

En el Artículo 332 del Código de Trabajo, establece que “en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, el arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe

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

4.6. Providencias precautorias en la legislación guatemalteca

El Código Procesal Civil y Mercantil en su libro V comprende las alternativas comunes a todos los procesos e incluye dentro de las providencias cautelares las siguientes: a) Seguridad de las personas (depósito de las personas) b) Medidas de garantía.

4.6.1. La seguridad de las personas

Se lleva a cabo mediante una diligencia judicial que tiene por objeto poner bajo guarda o custodia a una persona. La norma general está en el Artículo 516 del citado cuerpo legal que regula: “para garantizar la seguridad de las personas, protegerlas de malos tratos o de actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres, los jueces de Primera Instancia decretarán, de oficio o a instancia de parte, según las circunstancias de cada caso, su traslado a un lugar donde libremente puedan manifestar su voluntad y gozar de los derechos que establece la ley. Los jueces menores pueden proceder en casos de urgencia, dando cuenta inmediatamente al juez de Primera Instancia que corresponda con las diligencias que hubieren practicado”.

Para llevar a cabo la medida de garantía, el Artículo 517 del mismo cuerpo legal dispone: “el juez se trasladará a donde se encuentre la persona que deba ser



protegida, para que ratifique su solicitud, si fuere el caso, y hará la designación de la casa o establecimiento a que deba ser trasladada, seguidamente hará efectivo el traslado a la casa o establecimiento designado, entregará mediante acta los bienes de uso personal, fijará la pensión alimenticia que deba ser pagada, si procediere, tomará las demás medidas necesarias para la seguridad de la persona protegida y le entregará orden para que las autoridades le presten la protección del caso. Si se tratare de un menor o incapacitado, la orden se entregará a quien se le encomiende la guarda de su persona” y el Artículo 518 establece: “Si se tratare de menores o incapacitados se certificará lo conducente, de oficio, al ministerio Público, para que bajo su responsabilidad inicie las acciones que procedan”.

4.6.2. Medidas de garantía

Estas medidas son las que se solicitan dentro de procesos comunes con el objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones resultantes del juicio, dentro de estas tenemos:

Arraigo: Esta institución persigue que el demandado no se ausente del lugar en que deba seguirse el proceso, o bien, evitar su ocultamiento, es la limitación al principio constitucional de libre locomoción que impide al demandado salir del territorio nacional abandonando el lugar donde se tramita un proceso en su contra, existe un decreto que la regula. (Decreto 15-71 Congreso del Congreso de la República).

Anotación de demanda: El Artículo 526 Código Procesal Civil y Mercantil regula:

“Cuando se discuta la declaración, constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuebles, podrá el actor pedir la anotación de la demanda, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Civil. Igualmente podrá pedirse la anotación de la demanda sobre bienes muebles cuando existan organizados los registros respectivos. Efectuada la anotación, no perjudicará al solicitante cualquier enajenación o gravamen que el demandado hiciere sobre los mencionados bienes.”

Por la remisión que hace el artículo 526 del Código Procesal Civil y Mercantil al Código Civil, debe tenerse presente los casos en que puede pedirse la anotación de los respectivos derechos, los cuales están puntualizados en el Artículo 1149 Código Civil.

Embargo precautorio: Consiste en la inmovilización del bien para que el acreedor pueda hacer efectivo su derecho una vez que sea declarado o reconocido y va encaminado a asegurar la efectividad de lo que se resuelva tanto en un proceso de conocimiento o de un ejecutivo.

Es uno de los institutos cautelares más importantes. Según De la Plaza citado por Guasp, “tiene como finalidad concreta la de limitar, en mayor o menor grado, las facultades de disposición del titular de la totalidad o de parte de un patrimonio, o simplemente la de determinados bienes, con el designio de que no se frustre el resultado de un proceso de cognición o de ejecución”³².

³² Guasp, **Ob. Cit.** Pág. 132.

Tiene también la particularidad de crear una nueva situación jurídica, modificando la anterior situación del afectado, respecto de determinados bienes. Del embargo que aquí se trata es del llamado embargo precautorio, toda vez que el que se lleva a cabo en los procesos de ejecución tiene carácter de ejecutivo.

El Artículo 527 Código Procesal Civil y Mercantil establece: “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”.

La norma establece el derecho a pedir el embargo precautorio, remitiendo al proceso de ejecución en lo relativo a la forma de practicar el embargo, con el objeto de no incurrir en repeticiones innecesarias.

Secuestro: Consiste en sustraer del dominio patrimonial del deudor, un bien de su propiedad para depositarlo en manos de un tercero o de una institución legalmente reconocida con prohibición ambos casos de servirse de la cosa.

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



La doctrina contempla el secuestro para bienes muebles y para inmuebles. En el sistema guatemalteco, el secuestro siempre se relaciona con bienes muebles.

Se diferencia del embargo, según de la Plaza, porque “aquél versa sobre cosa *determinada* a la que pretendemos tener derecho y se limita a establecer provisionalmente una situación posesoria que puede ser de interés para los fines del litigio; y, en cambio, el embargo, no recae sobre cosa a la que *en especie pretendemos* inicialmente tener derecho, sino que constituye una garantía patrimonial, que nos asegura *in gere*, la satisfacción de unas responsabilidades que pretendemos exigir”³³.

En el Código Procesal Civil y Mercantil, se fijan los límites del secuestro. Regula el Artículo 528 que: “El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma. En igual forma se procederá cuando se demanda la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos.”

Intervención: Es una medida precautoria de carácter patrimonial que recae sobre establecimiento de naturaleza comercial, industrial o agrícola, para el efecto se nombra a un depositario con carácter de interventor quien será el encargado de dirigir las operaciones de la empresa intervenida.

³³ Guasp, **Ob. Cit.** Pág. 132.



Al respecto, el Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: “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”.

Para aplicarse esta medida, deben tomarse en cuenta las normas complementarias de la disposición general contenidas en los artículos 34 al 43 del Código Procesal Civil y Mercantil que regula la materia relativa a los depositarios e interventores como auxiliares del juez, así como lo relativo a los diversos aspectos que pueden presentarse en el desarrollo del depósito como son: venta de bienes, gravamen de bienes, cierre del negocio, renuncia de los cargos, etc.

Providencias de urgencia: A este respecto el Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil regula que: “Fuera de los casos regulados en los Artículos anteriores y en otras disposiciones de este Código sobre medidas cautelares, quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en este Código, se halle tal derecho amenazado por

un perjuicio inminente e irreparable, puede pedir por escrito al juez las providencias de urgencia que según las circunstancias, parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo”.

Esta norma se hace necesaria, porque no es posible prever todas las situaciones que pueden presentarse en materia de providencias cautelares. El juez tendrá que usar de su buen criterio, según los casos y circunstancias. Sin embargo, la aplicación de esta norma no se sustrae a la disposición general que obliga a la constitución previa de garantía para la adopción de medidas cautelares, salvo los casos en que el Código permite que baste la presentación de la demanda para que el juez las ordene.

4.7. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral

Es importante mencionar que en el caso que nos ocupa, es decir la solicitud, el tipo y el otorgamiento de medidas precautorias, no se encuentra debidamente regulados en el Código de Trabajo, ni en ninguna otra ley de la materia, en tal sentido, de conformidad con el Artículo 326 del Código de Trabajo, debe aplicarse supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial, por supuesto, siempre y cuando no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo, esto con el fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Por supletoriedad de la Ley, debe entenderse como: “La aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en



estas últimas los institutos o disposiciones que permitan complementar el objeto de la ley”³⁴. En el juicio ordinario laboral, puede darse la aplicación supletoria de ley cuando exista ausencia de disposición que regule la situación concreta a resolver siempre que no contraríen el texto y los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo, lo que ocurre en el caso del otorgamiento de las medidas precautorias en este tipo de proceso.

³⁴ Franco, Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo, tomo I.** Pág. 67



CAPÍTULO V

5. Análisis sobre el otorgamiento de medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral

Después de analizar todo lo relacionado al derecho procesal del trabajo, los principios procesales el juicio ordinario laboral y las medidas precautorias que pueden dictaminarse dentro de este juicio, cabe recordar que con a la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que el Estado debe garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la seguridad, la paz, el desarrollo integral de la persona y por supuesto la justicia.

En materia laboral el deber del Estado se complementa con los Artículos 101 al 103 del mismo cuerpo constitucional que regulan que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, también estipula una serie de derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades administrativas, de igual manera establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Ha quedado demostrado que las normas constitucionales y las laborales cuentan con una serie de estipulaciones favorables al trabajador, sin embargo, dado a la debilidad institucional, a la ineficacia de la Inspección de Trabajo para garantizar en la vía



administrativa el cumplimiento y la observancia de la ley en materia laboral y a las constantes violaciones de estos derechos por parte de los patronos, ha sido necesario acudir a los órganos jurisdiccionales, con el objeto de iniciar procesos que en muchas ocasiones son tardíos y en otras, ineficaz su cumplimiento.

Para los problemas planteados, el ordenamiento jurídico ha creado procesos sumarios y ha regulado medidas precautorias, para acelerar el proceso y sobre todo asegurar su resultado, ejemplo de ello lo encontramos en el Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo, que estipula “En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida”.

No obstante ser de suma importancia, considero que la norma anterior es lesiva a los intereses de los trabajadores, por lo menos una parte de la misma, razón por la cual, contraviene el deber constitucional del Estado de garantizar a los habitantes de la república la justicia en el ámbito laboral, lo anterior se debe a que la obligación de acreditar la necesidad de la medida, contraviene el Artículo 103 constitucional, que regula que las leyes que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos son tutelares de los trabajadores.

En ese orden de ideas, se puede considerar que el párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo atenta contra los principios de tutelaridad y justicia social, toda vez que faculta al trabajador a solicitar medidas precautorias, pero le exige que acredite la necesidad de dicha medida, tal disposición ha sido pretexto para algunos jueces en materia laboral para ponerse de lado de la parte patronal propiciando en algunos casos



la comisión de prevaricato y de cohecho, negando en la mayoría de los casos las medidas precautorias u otorgándolas generalmente hasta la finalización del proceso, el que en muchas ocasiones tarda hasta cinco años o más, perjudicando en forma drástica los intereses y las necesidades del trabajador.

5.1. Análisis sobre la interpretación del párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo

Antes de realizar un breve análisis del citado Artículo, quiero señalar que el connotado laboralista guatemalteco, Licenciado Landelino Franco López, expone que “Las medidas precautorias tienen como propósito garantizar la ejecución de lo resuelto en el juicio ordinario laboral, pues sería imposible ejecutar la sentencia laboral, si no existen al momento de la ejecución, bienes sobre los cuales hacer recaer el remate”³⁵.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, en su párrafo final, establece “En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida”. Cabe señalar que siendo que el Código de Trabajo no regula lo concerniente a las medidas precautorias, en la demanda pueden solicitarse todas las medidas precautorias reguladas en el derecho común, sin embargo, a pesar de que todas las medidas mencionadas pueden solicitarse existe en el contenido de este Artículo una gran limitación para el decretamiento de las mismas, las cuales al momento de solicitarlas se debe acreditar su necesidad , a excepción del arraigo que debe decretarse con la sola solicitud. Esto precisamente es lo que se convierte en

³⁵ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 164.



lesivo al trabajador, es decir acreditar la necesidad de la medida, esto se debe a que ha existido y sigue existiendo una errónea interpretación por parte de la mayoría de los tribunales de trabajo y previsión social del país, tal y como lo señala el Licenciado Franco López “para quienes la acreditación de la necesidad de la medida sólo puede darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, ya que poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común, y que acreditar esta circunstancia se transforma en una situación prácticamente imposible para el trabajador, pues aunque el empleador efectivamente se encuentre en esa situación, no puede el trabajador disponer de los medios para demostrarlo ante el juez de trabajo”³⁶.

Pero como se puede concluir o afirmar que aquella interpretación es errónea, al respecto es importante traer a colación la interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho sobre el Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo, dentro del expediente número 537-93, en la sentencia de fecha doce de enero de 1995, es que literalmente señala: “En consecuencia, el régimen del proceso civil, en lo referente a medidas precautorias, es diferente al del proceso laboral; este último, caracterizado por sencillez y antifomalismo, únicamente requiere acreditar la necesidad de la medida sin que sea necesario cumplir con otros requisitos, como lo son prestar fianza o garantía. Además, el hecho de “acreditar la necesidad de la medida” debe entenderse, en una acepción acorde con los principios rectores del Derecho Laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida”. Como se puede notar en esta interpretación, se advierte que para acreditar la necesidad de la medida precautoria, bastará con explicar

³⁶ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 164.

al juez de Trabajo la razón en la que descansa la solicitud; sin embargo, tal como quedó señalado, en la práctica laboral algunos tribunales hacen caso omiso de esta interpretación y continúan exigiendo al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretar la medida precautoria solicitada.

La errónea interpretación del párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo, conlleva una repercusión que daña considerablemente a la clase laboral, toda vez que 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, puede transferir sus propiedades, utilizarlos y dañarlos y con ello, hace imposible el que pueda ejecutársele.

La única medida precautoria que el juez de trabajo decreta con la sola solicitud del actor, es la del arraigo, que desafortunadamente es la que menos eficacia presenta, derivado de que la insolvencia en el pago de prestaciones laborales no genera para el empleador la necesidad de huir del alcance de la justicia.

La pregunta es ¿porqué se sigue interpretando erróneamente la norma en cuestión si la Corte de Constitucionalidad ha sido precisa respecto a la correcta interpretación de la misma?



La respuesta es sencilla, debido a que la inconstitucionalidad planteada fue declarada sin lugar, tal como se puede observar en la Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93, la cual se transcribiré en su parte conducente:

“Expediente No. 537-93 Planteamiento de inconstitucionalidad parcial del párrafo segundo, Artículo 332 del Código de Trabajo, promovido por los Abogados Alejandro Rodríguez Barrillas, Claudia Paz y Paz Bailey y Edgar Lemus Orellana”. (ver anexo)

Como puede observarse, la inconstitucionalidad planteada fue declarada sin lugar, sin embargo deja una clara interpretación de dicha Corte respecto a la forma de acreditar la necesidad de la medida en un juicio ordinario laboral, sin embargo, dado a que la norma sigue vigente y no han sido unificado los criterios de los juzgados de trabajo, la mayoría de estos siguen interpretándola erróneamente y por consiguiente, aplicándola igual, dañando con ello a la clase laboral, contraviniendo los principios de tutelaridad y justicia social.

5.2. Opinión de abogados laboristas

Para conocer la postura de los abogados laboristas, se entrevistó dos abogados expertos en la materia, en ese sentido, el Licenciado Edgar Sec, Asesor del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, considera que el párrafo que faculta al trabajador a solicitar una medida precautoria, es una norma congruente y adecuada para asegurar

el resultado del proceso, sin embargo, señala que la misma no es positiva, toda vez que en la actualidad, la mayoría, sino que la totalidad de Juzgados no otorgan ninguna medida precautoria efectiva, salvo el arraigo, para garantizar que el patrono cumpla con la obligación que le imponga el juez. Esto propicia que exista muchas componendas en algunos Juzgados de Trabajo, pues la parte patronal que es la que goza de mejores oportunidades, mejores condiciones y es la mejor asesorada, debido a su poder económico, es la que resulta beneficiada con el no otorgamiento de las medidas precautorias.

Con este criterio coincide la licenciada Ana Ordoñez, quien además señala que es lamentable que aun existiendo una interpretación de la Corte de Constitucionalidad, muchos Juzgados de Trabajo, no otorgan las medidas precautorias con el solo hecho de solicitarlas y justificar razonadamente la necesidad de decretarlas, tal como sucede en los juicios civiles. Por tal razón a criterio de ambos profesionales, es urgente y necesario presentar un proyecto ley que reforme el párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo, en concordancia con el principio de tutelaridad y de justicia social.

5.3. Motivos para buscar una reforma al párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo

La justificación de este trabajo de tesis se funda en demostrar por medio de un análisis jurídico y doctrinario, de la errónea interpretación de la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social del país, contrariando la interpretación hecha por la Corte de Constitucionalidad en la sentencia dentro del expediente número 537-93 de fecha doce



de enero de 1995, en donde se interpreta el Artículo 332 del Código de Trabajo, con relación a acreditar la necesidad de las medidas precautorias en la demanda laboral.

Es por ello que al hacer un análisis de las medidas precautorias en el proceso ordinario laboral y la interpretación que al respecto hizo la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93; en virtud de que en el Artículo 332 del Código de Trabajo existe una gran limitación para decretar las medidas precautorias, las cuales al momento de solicitarlas se debe acreditar su necesidad, existiendo una errónea interpretación de este Artículo por parte de la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social del país, para quienes, tal como se mencionó anteriormente la acreditación de la necesidad de la medida sólo puede darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, probando que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común y que acreditar esta circunstancia se transforma en una situación prácticamente imposible para el trabajador al no disponer de los medios probatorios para demostrarlo ante el juez del ramo laboral.

De igual manera opinan los abogados laboristas, al señalar que acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción acorde a los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida, de esto se advierte que para acreditar la necesidad de las medidas precautorias bastará con explicar al juez de trabajo la razón en la que descansa la solicitud de las mismas.



Pues si se exige acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral, ésta presenta dificultades a los trabajadores, lo cual les provoca serios daños en sus intereses, pero sobre todo repercute en su vida diaria, pues causa serios problemas en sus necesidades básicas, primero porque han sido afectados en su empleo, por un despido injustificado y segundo porque los tribunales no les brinde una justicia pronta y cumplida, violentando claramente el principio de tutelaridad sustantiva y procesal, pero además de ello violenta el principio de justicia social, sobre la cual debe organizarse el régimen laboral del país, tal como establece el Artículo 101 Constitucional.

La justicia social trata de compensar al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial a los trabajadores, compensando las desigualdades que se producen en una relación laboral.

La idea de justicia social está orientada a la creación de las condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad relativamente igualitaria en términos económicos. Por lo que la norma objeto de análisis, continua vigente, los tribunales seguirán teniendo facultades y excusas para favorecer a la parte patronal, contrariando el espíritu constitucional señalado, obstruyendo el desarrollo de la clase trabajadora, y por consiguiente de nuestra sociedad, siendo en consecuencia, necesario que los legisladores reformen el párrafo final del Artículo 332 del Código de Trabajo.



5.4. Proyecto legislativo de reforma al Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes entre otros derechos, la seguridad, la vida, la paz y la justicia.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral, que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:



Que las leyes deben adecuarse en relación al principio tutelaridad de trabajador y que deben prevenir cualquier atropello o violación a sus derechos constitucionales y laborales.

POR TANTO

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

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 332 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y SUS REFORMAS

Artículo 1. Se reforma el párrafo final del Artículo 332, el cual queda así:

“Artículo 332 párrafo final: En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto justificar razonadamente al juez la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que



ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las
resultas del juicio.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su
publicación en el Diario Oficial

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y
PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIÓN DEL ORGANISMO EJECUTIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DE DOS
MIL DIEZ.



CONCLUSIONES

1. Las medidas precautorias reguladas por la legislación, guatemalteca dentro de un proceso laboral, garantizan la ejecución de la sentencia, toda vez que limitan la disposición de los bienes del empleador para que no pueda transferirlos, ni utilizarlos, y de esa manera cumpla con sus obligaciones de carácter laboral, cuando se niegue a hacerlo voluntariamente.
2. El Artículo 332 del Código de Trabajo establece que en la demanda pueden solicitarse todas las medidas precautorias reguladas en el derecho común, sin embargo, a pesar que todas las medidas mencionadas pueden solicitarse, existe en el contenido de este artículo una gran limitación para el decretamiento de las mismas, ya que debe acreditar la necesidad de tales medidas.
3. Acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral presenta dificultades a los trabajadores guatemaltecos, debido a la errónea interpretación que hacen la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social del Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo.
4. La errónea interpretación que hacen la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social con respecto a acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral es, que estas solo pueden otorgarse acreditando el estado de insolvencia del empleador, cuando son objeto de ejecución por cualquier acreedor común.



5. La interpretación que la Corte de Constitucionalidad, realiza del Artículo 332 párrafo final del Código de Trabajo, consiste en que el trabajador debe de acreditar la necesidad de la medida precautoria, entendiéndose como una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe velar porque en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social cumplan con los distintos principios procesales y las normas procedimentales, especialmente aquellos que agilicen los procesos y garanticen el cumplimiento y ejecución de las sentencias emanadas.
2. Los jueces de trabajo y previsión social deben unificar criterios y aplicar adecuadamente los principios de tutelaridad y justicia social en los procesos que conocen en su judicatura, con el fin de mantener la armonía social.
3. El Estado de Guatemala debe velar por el cumplimiento de las normas constitucionales en materia laboral, creando leyes ordinarias que contengan normas adecuadas para un resultado congruente con los principios rectores del derecho laboral.
4. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe plantear un proyecto de ley que contenga una reforma al Artículo 332 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con el fin de que los procesos ordinarios laborales sirvan para la aplicación de una justicia pronta y cumplida, en congruencia con los principios de tutelaridad y justicia social.



5. El Congreso de la República de Guatemala, debe aprobar a través de un decreto la reforma del Artículo 332 del Código de Trabajo, Decreto 1441, en la cual se sustituya la frase que obliga al demandante acreditar la necesidad de una medida precautoria; por la de justificar, razonadamente, la necesidad de una medida precautoria.



ANEXO





CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD INTEGRADA POR LOS MAGISTRADOS GABRIEL LARIOS OCHAITA, QUIEN LA PRESIDE, ADOLFO GONZÁLEZ RODAS, EDMUNDO VASQUEZ MARTÍNEZ, MYNOR PINTO ACEVEDO, ALMA BEATRÍZ QUIÑONES LÓPEZ, RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO Y JOSÉ ANTONIO MONZÓN JUÁREZ. Guatemala, doce de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Se tiene a la vista para dictar sentencia, el planteamiento de inconstitucionalidad parcial del párrafo segundo Artículo 332 del Código de Trabajo. Fue promovido por el abogado Alejandro Rodríguez Barrillas, quien actuó en su propio auxilio y los abogados Claudia Paz Bailey y Edgar Lemus Orellana.

ANTECEDENTES:

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA IMPUGNACIÓN:

Lo expuesto por el postulante se resume: a) el Artículo 332 del Código de Trabajo preceptúa que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto "acreditar la necesidad de la medida"; b) el exigirle al trabajador que acredite la necesidad de la medida limita el derecho de los trabajadores a un recurso judicial efectivo, violando los derechos de libertad, igualdad, libre acceso a tribunales, tutelaridad de las leyes de trabajo e irrenunciabilidad de los derechos laborales; c) la Constitución Política de la República de Guatemala establece que todas las personas son iguales ante la ley; se viola esta igualdad cuando se exige al trabajador que



acredite la necesidad de las medidas cautelares dentro del proceso y no se exige esto en el proceso civil, en el que se decreta con la sola presentación de la demanda; d) al no otorgarse a los trabajadores el acceso a dichas medidas cautelares se está denegando la protección judicial que garantiza la Constitución Política al establecer que toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley; al no proveerle al trabajador facultades procesales que sean efectivas y, al contrario, exigirle requisitos innecesarios, se le está negando su derecho a la justicia y a un recurso judicial efectivo; e) de conformidad con la Constitución Política de la República, el Estado está en la obligación de tutelar los derechos de los trabajadores y de declarar nulas ipso jure las disposiciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos de los trabajadores; el Artículo impugnado representa una limitación injustificada a los derechos de los trabajadores al impedirles el acceso a medidas cautelares inmediatas que les aseguren sus derechos, vulnerando el principio de tutelaridad, al trabajador. Solicita se declare con lugar la acción de inconstitucionalidad planteada contra el Artículo 332 del Código de Trabajo y, en consecuencia, se suprima del Artículo la frase “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida”.

II. TRÁMITE DE LA INCONSTITUCIONALIDAD:



No se decretó la suspensión provisional. Se dio audiencia al Ministerio Público, Congreso de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se señaló día y hora para la vista, en la que presentaron alegatos el postulante y el Ministerio Público.

III. RESUMEN DE LOS ALEGATOS DE LAS PARTES:

A) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó: a) en el Artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos está establecido que todas las personas son iguales ante la ley, y en ese orden y en aplicación lógica de dicha norma al caso concreto, deviene procedente la objeción de la norma que se impugna; b) el segundo párrafo del Artículo 101 constitucional establece que “ el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de la justicia social” por lo que debe realizarse un análisis de la norma que se impugna y de su aplicación discriminatoria en contravención con el derecho de igualdad garantizado a los trabajadores por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Constitución Política de la República. Solicitó se declare con lugar la acción de inconstitucionalidad planteada. B) El Ministerio Público expuso que la interpretación de la frase del Artículo 332 del Código de Trabajo “acreditar la necesidad de la medida...”, debe comprenderse en el más amplio sentido, dada la naturaleza tutelar del Derecho de Trabajo, y lo único que el trabajador debe manifestar ante el órgano respectivo es que las medidas cautelares son necesarias, en virtud de que su acreeduría laboral debe ser protegida; por lo que considera que la norma impugnada no viola ninguna norma constitucional, siendo improcedente la inconstitucionalidad planteada. Solicitó se declare sin lugar la inconstitucionalidad promovida contra el párrafo segundo del Artículo 332 del Código



de Trabajo, se condene en costas al postulante y se imponga multa a los abogados auxiliares.

IV. ALEGATOS EL DIA DE LA VISTA:

A) El postulante reiteró los argumentos expuestos en el planteamiento de inconstitucionalidad promovido contra el segundo párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo. B) El Ministerio Público solicitó se declare sin lugar la acción parcial de inconstitucionalidad promovida contra el Artículo 332 del Código de Trabajo, segundo párrafo, haciendo las declaraciones de ley, en relación a multas y costas que prescribe la ley.

CONSIDERANDO

I. La acción directa de inconstitucionalidad procede contra las disposiciones generales que contengan vicio total o parcial de inconstitucionalidad, con el objeto de que la legislación se mantenga dentro de los límites que fija la Constitución de la República de Guatemala, excluyendo del ordenamiento jurídico las normas que no se conformen con ella. La declaración de inconstitucionalidad de una ley procede cuando es evidente su contradicción con la Constitución Política de la República; en caso contrario, debe respetarse la potestad del Congreso, por cuanto que es el único órgano constitucionalmente autorizado para decidir lo relativo a las políticas legislativas. El análisis para establecer la compatibilidad entre la Constitución y la ley debe ser



eminentemente jurídico, porque, como en reiteradas ocasiones ha considerado esta Corte, su función es de intérprete, no de legislador.

II. En el presente caso el accionante pretende que se declare inconstitucional la frase “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida” incluida en el párrafo segundo del Artículo 332 del Código de Trabajo, cuando se menciona lo relativo a las medidas precautorias, porque considera que viola el derecho de igualdad, ya que en el proceso civil no se exige, a quien solicita una medida precautoria, que acredite la necesidad de la misma; además, con ello, según afirma, se limita también el libre acceso a los tribunales, la tutelaridad de las leyes de trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En consecuencia, es necesario confrontar el Artículo impugnado con la norma constitucional que reconoce el derecho de igualdad a efecto de establecer si con dicho Artículo se viola la mencionada disposición. Esta Corte ha considerado en casos anteriores, que el derecho de igualdad enunciado en el Artículo 4to. de la Constitución se traduce en que las personas que se encuentran en determinada situación jurídica, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones. Es evidente, en consecuencia, que este principio se refiere a que no debe darse un tratamiento jurídico disímil a situaciones de hecho idénticas; de ahí que la garantía de igualdad no se opone a que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable dentro del sistema de valores que la Constitución consagra. (Sentencia del veinte de marzo de mil novecientos noventa y uno, Expediente veintinueve guión noventa y uno, Gaceta diecinueve). Consiste pues,



en que la ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual. Por consiguiente, puede afirmarse que el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, “la norma común” que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, sino en cuanto que él conlleva una aspiración de justicia, que es la igualdad, esa igualdad que no sería verdaderamente respetada, sino al contrario traicionada, si en nombre de ella quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica. Es tanta la complejidad que se deriva de la organización y funcionamiento del Estado que el Derecho Constitucional debe tomar en cuenta la existencia inevitable de un derecho especial al lado de un derecho común, en aras de la igualdad. En concordancia con lo anterior, puede afirmarse que el Derecho Procesal Civil tiene sus propios principios que lo diferencian del Derecho Procesal Laboral, pero ello no implica una violación al derecho de igualdad constitucionalmente protegido, ya que se trata de diferentes situaciones que tienen que ser tratadas de diferente forma.

Así, en el Derecho Procesal Civil si bien no se exige que se acredite la necesidad de una medida precautoria para decretarla, sí exige el cumplimiento de otras condiciones que en el proceso laboral resultarían incompatibles con el principio de tutelaridad y no necesarias, tales como prestar una garantía, salvo los casos que la propia ley señala, y, adicionalmente, se responsabiliza al actor por las costas, daños y perjuicios en casos determinados. En consecuencia, el régimen del proceso civil, en lo referente a medidas precautorias, es diferente al del proceso laboral; este último, caracterizado por sencillez y antiformalismo, únicamente requiere acreditar la necesidad de la medida sin que sea



necesario cumplir con otros requisitos, como lo son prestar fianza o garantía. Además, el hecho de “acreditar la necesidad de la medida” debe entenderse, en una acepción acorde con los principios rectores del Derecho Laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el por qué de la necesidad de la medida. En consecuencia, el Artículo 332, en su segundo párrafo, no contraría el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República.

III. El accionante expone que se violan los derechos de libre acceso a los tribunales, tutelaridad de las leyes laborales e irrenunciabilidad de los derechos laborales. A ese respecto, no puede hablarse de restricción al libre acceso a los tribunales cuando se establecen ciertos requisitos, conforme a los principios y a la naturaleza del derecho que regulan. El hecho de establecer el cumplimiento de requisitos legales no implica una limitación al acceso a tribunales.

Tampoco se evidencia que la norma impugnada restrinja la tutelaridad del derecho laboral, ni la irrenunciabilidad de los derechos laborales, toda vez que en pro de esa tutelaridad están regulados en forma diferente las medidas precautorias en el proceso civil y en el proceso laboral, y ello de ninguna manera implica renuncia a derechos laborales.

Por lo considerado, esta Corte concluye que el Artículo 332 del Código de Trabajo, segundo párrafo, no viola ninguna de las normas invocadas por el accionante y en consecuencia, no procede declarar la inconstitucionalidad planteada.



IV. De conformidad con el Artículo 148 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es obligatoria la condena en costas al interponente y la imposición de multa a los abogados auxiliares cuando se declara sin lugar la inconstitucionalidad, por lo que procede hacer la declaración correspondiente en la parte resolutive de la sentencia.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 4to., 102, 103, 106, 171,175 y 272 incisos a) de la Constitución Política de la República; 1º., 2º., 3º., 4º., 5º., 6º., 7º., 114, 115, 133, 134 inciso d) 139, 142, 143, 144, 148, 163 inciso a) 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 31 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: I) Sin lugar la inconstitucionalidad planteada; II) condena en costas al interponente e impone la multa de cien quetzales a cada uno de los abogados patrocinantes Alejandro Rodríguez Barrillas, Claudia Paz y Paz Bailey y Edgar Leonel Lemus Orellana, la que deberán pagar en la Tesorería de ésta Corte dentro de los cinco días siguientes de la fecha en que este fallo quede firme; en caso de incumplimiento, se certificará lo conducente. III) Notifíquese³⁷.

³⁷ Gaceta jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad, Enero-Marzo de 1995. Número 35



BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**. 4ta. ed. USAC. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1998.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.
- ALCALÁ ZAMORA, Niceto. **Estudios de derecho probatorio. Tratado de las pruebas judiciales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bentham, 1965.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1957.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, parte general**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1994.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 2da. ed. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919.**
- DEVEALI, Mario. **Tratado del derecho de trabajo**. Tomo I. 2da. ed. Argentina: Ed. La Ley, 1971.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa 1968.
- DEL POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**. Tomo II. S.R.L. Buenos Aires, Argentina: Ediar S.A. editoriales sucesores 1948.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**. (Versión electrónica) (25-08-2010).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Tomo I. 2da. ed. USAC. Guatemala: Ed. Fénix. 2005.
- Gaceta jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad**. Enero-Marzo de 1995. Número 35
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México: Ed. Porrúa, S.A, 1993.



- GARCÍA PELAYO Y GROSS. **Diccionario enciclopédico de todos los conocimientos**. Argentina: (s.e). 1980.
- GORDILLO, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fénix, 1998.
- GUASP, Jaime. **Concepto y método de derecho procesal**. Madrid, España: Ed. Ediciones Pirámide, 1997.
- KOM, Alejandro. **La libertad creadora**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1922.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. USAC. Guatemala: (s.e), 1954.
- MORALEZ DÍAZ, Hugo René. **Los principios generales, procesales y fuentes del derecho del trabajo**. ed. USAC. Guatemala edu.gt 2004. (Consultado 3 de agosto 2010).
- MORALEZ GALITO, Alejandro. **Medidas cautelares**. <http://www.monografias.com/trabajos15/medidas-cautelares/medidas-cautelares.shtml>. (consultado el 18 de agosto 2010).
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Manual de apoyo para el curso planeación de la investigación científica**. USAC. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales, 1999.
- Nueva Enciclopedia Jurídica la Ley**. versión Electrónica.(Consultado 20 de agosto de 2010).
- ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**. Tomo 1. Guatemala: Ed. Vásquez; 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta. 1974.
- PALACIOS, Alfredo. **La justicia social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 2001.
- RUDI, Daniel M. **El principio general de la Justicia Social, Los derechos constitucionales del trabajador**. Buenos Aires: Eudeba, 1974.
- VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio. **Métodos de investigación social**. USAC. Guatemala: Ed. Ediciones Educativas, 2000.



Legislación:

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

Código Civil. Decreto ley 106, del Jefe de Gobierno. Guatemala. 1963.

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, del Jefe de Gobierno. Guatemala. 1963.

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