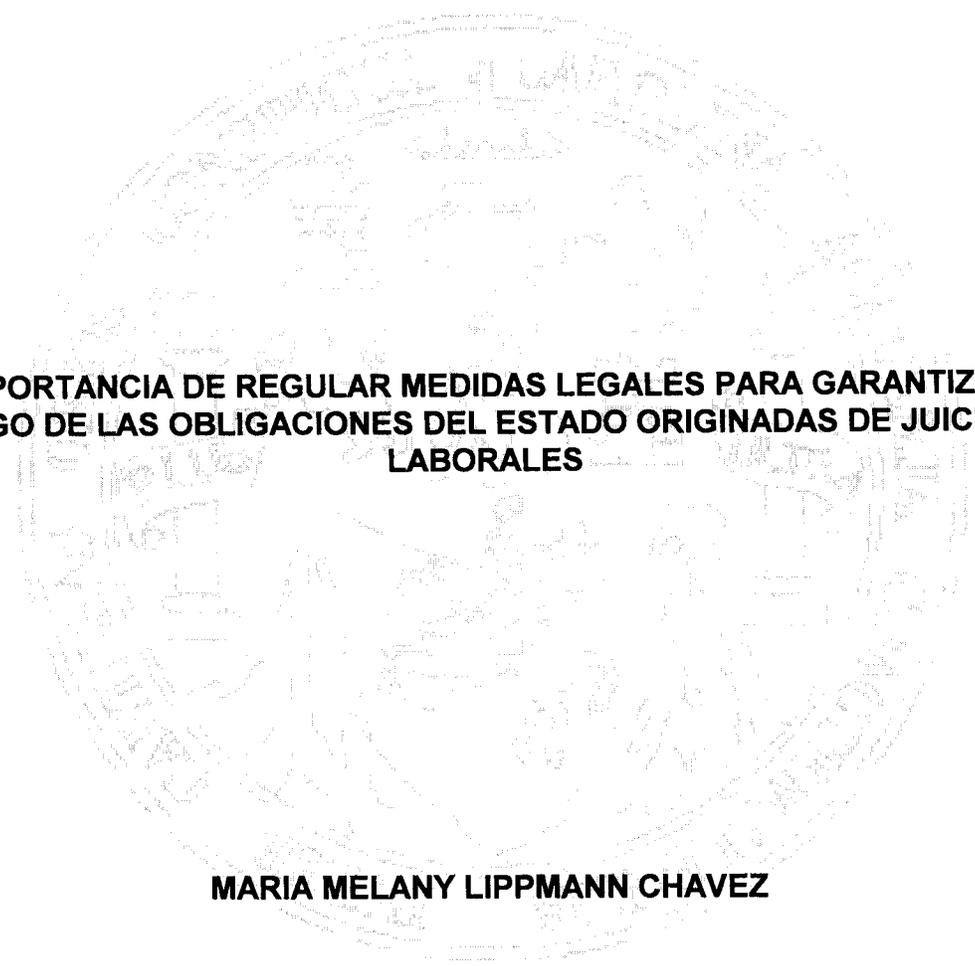


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL
PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS DE JUICIOS
LABORALES**

MARIA MELANY LIPPMANN CHAVEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL
PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS EN JUICIOS
LABORALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA MELANY LIPPMANN CHÁVEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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 II: Licda. Rosario Gil Pérez
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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Lic. Luis Alberto Zeceña López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eneida Victoria Reyes Monzón
Vocal: Licda. María Celia Menchú Ulín
Secretario: Lic. Gustavo Adolfo Cárdenas Díaz

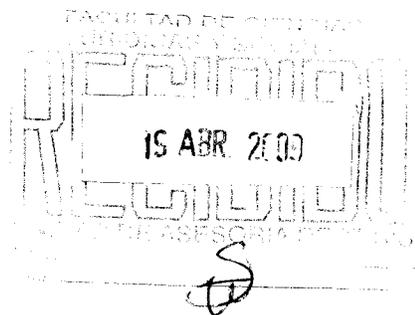
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Alejandro Sierra Escalante

3ª. Avenida 4-10 Zona 4, Cobán, Alta Verapaz.
Tel. 79511807 Cél. 53132933
Correo electrónico: lic.alexandrosierra@hotmail.com

Guatemala, 23 de marzo de 2009

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



Licenciado Castro Monroy:

Con muestras de mi consideración y respeto, me dirijo a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del trabajo de tesis de la Bachiller **MARÍA MELANY LIPPMANN CHÁVEZ**, titulado: "**La Importancia de Regular Medidas Legales para Garantizar el Pago de las Obligaciones del Estado Originadas de Juicios Laborales**", resulta procedente dictaminar respecto a la revisión del mismo debido a las siguientes justificaciones.

El trabajo de investigación reviste vital importancia ya que realiza el análisis de la implementación en el sistema jurídico laboral de medidas que garanticen el cumplimiento del pago del pasivo laboral a que tienen derecho los trabajadores del Estado habiendo prestado sus servicios al mismo y que fueron despedidos en forma injustificada, además se efectuó apegado a la revisión prestada, a las observaciones que le fueron formuladas, así como al cumplimiento de los presupuestos, tanto de forma como de fondo exigidos por el normativo reglamentario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación, utilizando los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético y u la adecuada aplicación de técnicas de investigación bibliográfica, (paráfrasis, cita textual, resumen por

D

Lic. Alejandro Sierra Escalante

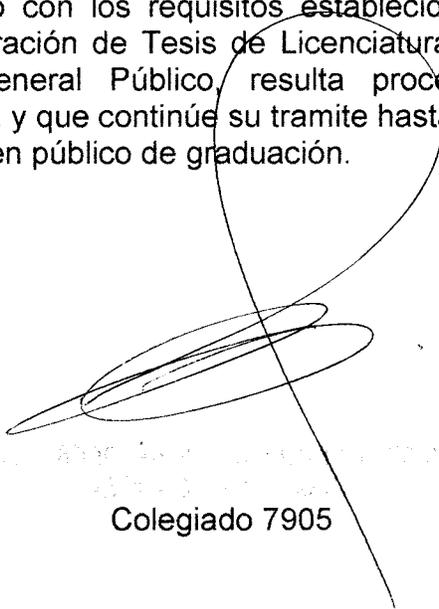
3ª. Avenida 4-10 Zona 4, Cobán, Alta Verapaz.

Tel. 79511807 Cel. 53132933

Correo electrónico: lic.alexandrosierra@hotmail.com

mencionar algunas, dio como resultado un correcto y valioso marco teórico ya que la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE y que continúe su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación.

Atentamente,

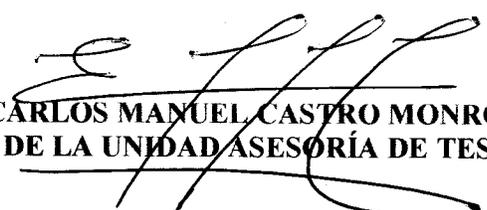

Lic. Alejandro Sierra Escalante
Colegiado 7905



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinte de abril de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HERNAN AMILCAR SANDOVAL ROMERO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA MELANY LIPPMANN CHÁVEZ, Intitulado: "LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS DE JUICIOS LABORALES".

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


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh



LIC. HERNAN AMILCAR SANDOVAL ROMERO
4a. Avenida 12-07, Zona 1, Guatemala
4to nivel, Edificio Schafer, 301
Teléfono: 22537526-57005176-57031016 (cel).

Guatemala, 09 de mayo de 2009

Licenciado

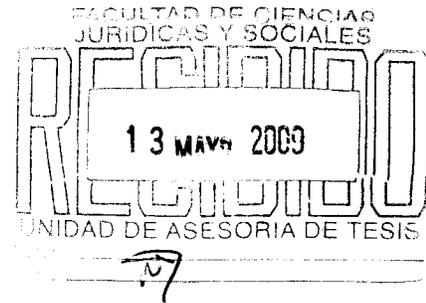
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho



Respetable Licenciado:

En atención a la providencia emanada de esa Jefatura, el día veinte de abril de dos mil nueve, por medio de la cual se me nombró Revisor del trabajo de tesis intitulado: **“LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS DE JUICIOS LABORALES”**, elaborado por la Bachiller María Melany Lippmann Chávez, de manera atenta a usted comunico:

Que comparto: a) La opinión favorable del Asesor de tesis en cuanto a que el trabajo realizó con un excelente contenido técnico, científico y la metodología adecuada basada en el uso del método científico, utilizando las técnicas de investigación documental, bibliográfica y la observación, para la presentación de dicha tesis ante su Jefatura; b) También la opinión en cuanto a que en dicho trabajo de investigación científica se utilizó una redacción clara en una forma práctica para una fácil comprensión del lector; en su elaboración se observó que se utilizó bibliografía de autores nacionales e internacionales y los métodos y técnicas propuestos en el plan de investigación científico, arribando a conclusiones y

recomendaciones importantes que deben ser tomadas en cuenta, tanto por autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general; c) Opino favorablemente en cuanto a que dicho trabajo es de trascendental importancia dentro del ámbito en que se realizó la investigación, por lo que a la vez recomiendo como Revisor del trabajo de investigación, que el mismo quede definitivamente titulado como: **“LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS DE JUICIOS LABORALES.”** En vista de lo anteriormente expuesto, es para mi entera satisfacción haber cumplido con la misión que usted me asignó, poniendo de conocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que este trabajo se desarrolló con el diseño jurídico apropiado al tema.

Por lo antes manifestado, emito Dictamen Favorable del trabajo de tesis de la Bachiller María Melany Lippmann Chávez, pues considero que el trabajo de investigación desarrollado llena los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y solicito se prosiga con la gestión administrativa correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted atentamente,



Lic/ Hernán Amilcar Sandoval Romero
Colegiado 5059



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIA MELANY LIPPMANN CHAVEZ, titulado LA IMPORTANCIA DE REGULAR MEDIDAS LEGALES PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO ORIGINADAS DE JUICIOS LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A Dios: Por ser mi Padre Celestial que me dio la vida, por ser guía en mi camino, y que nunca me abandona en las tribulaciones, me ha dado fuerza y valor para salir adelante y poder alcanzar este objetivo.
- A mi mamá: La mejor madre del mundo, mi ejemplo a seguir, por todo el sacrificio, esfuerzo y dedicación que realizó para que gozara de la mejor educación, y por todo el apoyo que me brindó para cumplir uno de mis sueños y obtener este título.
- A las Familias
Castro Poggio
Estrada Poggio: Por permitirme ser parte de su familia, por sus consejos, cariño y apoyarme siempre.
- Al Licenciado Hernández: Por sus consejos, paciencia y la oportunidad que me ha dado de desarrollarme en este campo.
- A mis Amigos: Por su amistad sincera, por apoyarme en los momentos de adversidad, por permitirme ser parte de su vida y por celebrar conmigo este triunfo.
- A: La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios en cuyas aulas inicié, adquirí conocimientos y culminé mi carrera profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Aspectos históricos.....	1
1.2. Noción del derecho de trabajo.....	5
1.3. Concepto y definición	6
1.4. Contenido del derecho laboral.....	7
1.4.1. El derecho laboral individual	8
1.4.2. El derecho laboral de previsión social	8
1.4.3. El derecho laboral administrativo	8
1.4.4. El derecho procesal laboral	8
1.4.5. El derecho laboral colectivo	8
1.4.6. El derecho procesal laboral colectivo	9
1.5. Principios generales del derecho laboral.....	9
1.5.1. El principio protector	10
1.5.2. El principio de la irrenunciabilidad	10
1.5.3. El principio de continuidad de la relación	11
1.6. Concepto y definición del derecho procesal de trabajo.....	13
1.7. Principios informativos del proceso laboral.....	14
1.7.1 Principio dispositivo	14
1.8. Proceso ordinario laboral	20
1.8.1. Definición de proceso	20
1.8.2. Características del proceso	22
1.8.3. Primera resolución	25
1.8.4. Notificación	26
1.8.5. Excusas	26
1.8.6. Acumulación	26
1.8.7. Citación	27

	Pág.
1.8.8. Conciliación previa	28
1.8.9. Primera comparecencia	30
1.8.10. Juicio	30
1.8.11. Fases del juicio ordinario laboral	31
1.8.12. Auto para mejor fallar	40
1.8.13. Sentencia	41
1.8.14. Recursos	42
1.8.15. Segunda instancia	43
1.8.16. Ejecución de sentencia	44

CAPÍTULO II

2. Medidas cautelares en el proceso laboral	47
2.1. Definición de medidas cautelares	47
2.2. Características de las medidas cautelares	47
2.3. Regulación legal	49
2.4. Medidas precautorias o cautelares aplicables en el juicio ordinario laboral	51
2.4.1. El arraigo	51
2.4.2. El embargo	53
2.4.3. El secuestro	55
2.4.4. La intervención	58
2.4.5. Otras medidas de urgencia o providencias de urgencia	60
2.5. Principio de inembargabilidad de los bienes del Estado	61

CAPÍTULO III

3. Relación laboral del Estado con el trabajador	63
3.1. Trabajador	63
3.2. Patrono	63
3.3. Contrato de trabajo	64

	Pág.
3.4. Estado.....	66
3.4.1. Definición de Estado.....	66
3.5. Definición del contrato de trabajo entre el Estado y el trabajador	67
3.6. El Estado como patrono	69
3.7. Los trabajadores del Estado	70
3.8. Régimen jurídico de los trabajadores del Estado	70
3.8.1. La Constitución política de la republica	70
3.8.2. Ley del servicio civil	72
3.8.3. Ley de salarios de la administración publica, Decreto numero 11-73 del congreso de la republica	72
3.8.4. Ley de clases pasivas civiles del Estado, Decreto numero 63-88 del Congreso de la republica	72
3.8.5. Ley de probidad y responsabilidades de funcionarios públicos y Empleados publicos, decreto numero 89-2002 del Congreso de la Republica.....	73
3.8.6. Normas complementarias	73
3.9. Sistema de servicio civil de Guatemala	75
3.10. Oficina Nacional del Servicio Civil	77
3.10.1. Autoridad nominadora	78

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales del presupuesto.....	79
4.1. Definición.....	79
4.2. El presupuesto general de ingresos y egresos del Estado de Guatemala	84
4.3. Sistema presupuestario.....	85
4.4. Etapas del presupuesto.....	85
4.4.1. Formulación	86
4.4.2. Presentación	86
4.4.3. La discusión y aprobación	87

	Pág.
4.4.4. La ejecución	87
4.4.5. Control	87
4.4.6. Liquidación	88
4.5. Medidas legales que se deben de regular para garantizar el pago de los Trabajadores del Estado	88
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene por objeto basarse en la problemática existente en la actualidad, sobre la falta de garantías legales en los juicios laborales en contra del Estado por despido de trabajadores de las diferentes entidades del mismo, debido a que en los procesos laborales existen varias medidas cautelares que garantizan el pago a los trabajadores de las entidades privadas; pero qué ocurre cuando se quiere aplicarlas en contra de las entidades públicas, se sabe que los bienes y las cuentas en los bancos de las mismas son inembargables, por lo tanto, se necesita que se regulen nuevas medidas de garantía para que les sea cancelado a los trabajadores de dichas entidades las prestaciones que por el derecho titular que la Constitución y el Código de Trabajo, por lo que considero que se pueden crear fondos privativos dentro las entidades estatales, regulándolo y agregándolo en el presupuesto anual de cada una de ellas con el fin de tener un fondo que garantice el pago de las prestaciones.

La investigación se orienta a establecer la necesidad de la creación de una partida en el Presupuesto General de la Nación, para garantizar el pago de las prestaciones laborales que por derecho le corresponde a cada trabajador público, haciendo imprescindible una solución a la problemática que se investiga, garantizando así que las entidades públicas cumplan con sus compromisos respecto a las relaciones de trabajo, tales como el pago de las prestaciones laborales, en virtud que a éstas no se les pueden aplicar las medidas precautorias que se encuentran reguladas en la ley por la existencia del principio de la inembargabilidad de los bienes del Estado.

La investigación se divide en cuatro capítulos, los cuales están desarrollados de la

siguiente forma: capítulo I, derecho del trabajo, en éste se hace mención de todo lo relativo al origen del derecho del trabajo hasta el proceso ordinario laboral vigente, que se utiliza para hacer valer el derecho a prestaciones estipuladas en la ley, para posteriormente ejercitar su derecho; capítulo II, medidas cautelares en el proceso laboral, en el cual se especifican todas las medidas precautorias reguladas en el Código Civil aplicables en la rama laboral; capítulo III, relación laboral del Estado con el trabajador, en el que se establece la relación existente entre el Estado como patrono y el trabajador público; capítulo IV, aspectos generales del presupuesto, se desarrolla la importancia de planificar y ejecutar un presupuesto acorde a los intereses y necesidades de un Estado.

Los métodos de investigación utilizados fueron: el inductivo, con este método se analizó las estipulaciones contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107 y la Ley del Presupuesto; el analítico, mediante este método se hizo un análisis de cada uno de los temas a tratar, estudiando así las consecuencias para el cumplimiento de las leyes bajo investigación, además se utilizaron las técnicas de investigación documental, fichas bibliográficas, estipulándose que se necesitan nuevas medidas de garantía para que a los trabajadores públicos, por el derecho tutelar que les concede la Constitución Política y el Código de Trabajo, se les cancelen todas las prestaciones que por ley se han estipulado, lo que es factible a través de crear fondos privativos en las entidades del Estado, contemplándolos en el presupuesto anual de cada entidad, con el fin de tener un fondo que garantice el pago de las prestaciones a los trabajadores del Estado.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Aspectos históricos

La característica de los tiempos antiguos fue el trabajo servil, especialmente el manual, propio de los esclavos. Las profesiones conceptuadas nobles, como las armas, la política y el sacerdocio estaban reservadas a las clases altas. En la Edad Media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno al castillo del señor feudal a cuya protección se sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y el abastecimiento local. Posteriormente se opera una transformación al indicarse la lucha entre el poder real y los señores feudales y producirse el enriquecimiento de las ciudades, especialmente las marítimas, con motivos del restablecimiento del comercio entre oriente y Europa a raíz de las cruzadas. La acumulación y la circulación de productos permitieron el desarrollo de una clase social, los comerciantes, que llegaron a tener predominio en las ciudades a cuyo auxilio recurrieron, cediendo sus privilegios los señores feudales empobrecidos por las cruzadas. El gobierno de las ciudades quedó en manos de las clases acomodadas el trabajo pasó a efectuarse en los talleres.

Aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integradas por los maestros o patronos de la misma profesión u oficio residentes en la misma ciudad, corporaciones constituidas con la finalidad de evitar la competencia y ejercer el monopolio de la fabricación y venta de productos.

El tratadista Marco Tulio Castillo define que “En la edad moderna se fortaleció el poder real. El trabajo en los talleres se tornó ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción. La monarquía creó las manufacturas reales, esto es, la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos, en la fabricación de gobelinos, cristalería, tejidos, porcelana, etc., para la corona y la nobleza. Las manufacturas reales constituyeron el verdadero ensayo del sistema del asalariado que se

desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria. En esas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo decidida competencia a las corporaciones y quebrando el monopolio”¹.

Comenzó, en la Edad Moderna, la decadencia del régimen corporativo que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria. En 1776 el ministro Turgot promulgó en Francia un edicto, revocado después de su caída, suprimiendo las corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo. La división del trabajo, la separación de las distintas operaciones del proceso de producción, hizo indispensable la modificación de las herramientas, y su perfeccionamiento permitió la construcción de las máquinas.

Concluye Marco Tulio Castillo que “Con la Revolución Francesa triunfó el liberalismo político y económico”. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano consagró estos principios: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho”, “el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre, estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”. “El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir, una concepción para la cual el individuo y no los grupos constituyen la verdadera esencia”².

La concepción individualista está ligada a la noción del derecho subjetivo, a la idea del hombre natural libre, que como hombre tiene derechos naturales anteriores a la sociedad, derechos imprescriptibles e inalienables. Conforme el concepto del liberalismo, el estado no interviene en las relaciones trabajo. El trabajador queda libre de contratar y en igualdad de condiciones que el otro contratante. Conforme a ese concepto, se prohibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.

¹ Castillo Lutin, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco**; Pág. 35.

² **Ibid** Pág. 38.

En Inglaterra, Adam Smith había manifestado que cuando las gentes de un mismo oficio se reunían, “aunque sea por motivo de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo”.

Reuniones de esa especie fueron consideradas en ese país como conspiraciones y se condenaron las actividades de los grupos que las propiciaban.

El movimiento de codificación moderno, que comienza a fines del siglo VIII, sobre todo el Código Civil francés sancionado en 1884, de influencia en la legislación universal, no mejora la situación de los trabajadores. El contrato de trabajo, el más importante de la vida civil y que debió merecer una mayor preocupación del legislador, no fue objeto de la debida regulación. Los códigos civiles de la mayoría de los países, siguiendo las disposiciones del Código francés, se limitaron a regular la locación de servicios y la locación de obra, conforme a los principios del derecho romano, a semejanza de otros contratos; es decir, consideraban a ambos contratantes en pie de igualdad y atribuían prevalencia a su voluntad.

La revolución industrial ocurre en Inglaterra a fines del siglo XVIII y en el resto del continente europeo y en América en el siglo XIX. Surge, con la expansión de la industria manufacturera el proletariado, grupo de trabajadores que logran los medios de subsistencia mediante el salario que paga el empresario. El empleador se presenta como un monopolio que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario. El maquinismo agrava a su vez los riesgos a los cuales queda expuesta la integridad física de los trabajadores y exige la adopción de algunas normas protectoras.

La situación de inferioridad de los trabajadores obligó a la reacción contra el sistema imperante; reacción que se tradujo en rebeliones, huelgas y protestas para imponer mejores condiciones de trabajo. Ellos debieron luchar a fin de lograr el reconocimiento por el Estado al derecho de asociarse en defensa de los intereses de grupo, o sea, el reconocimiento de las uniones de trabajadores que existieron de hecho y al margen de la ley. Años de sacrificios y crueles luchas de hecho costó conseguir que la legislación

aceptara la existencia de coaliciones de trabajadores e incluso de sus medios de acción.

Las primeras leyes de protección a los trabajadores pueden ser consideradas como una manifestación del poder de policía; éstas buscaban la protección de los niños y las mujeres. Deciden generalizarse en algunos aspectos, comprendiendo a todos los trabajadores respecto de la jornada, tareas, etc., y también las acciones para el caso de inobservancia. Más tarde aparecerán las leyes que prescriben los descansos de que gozará el trabajador.

La legislación evoluciona dictando normas referentes al contrato de trabajo, porque no puede menos que reconocer la desigualdad existente entre el trabajador y sus empleados. El Estado procura compensarlas interviniendo en protección del más débil y establece condiciones mínimas de trabajo, forzosas, imperativas e irrenunciables.

El conjunto de preceptos dictados en protección de los trabajadores fue denominado legislación obrera, legislación industrial y legislación del trabajo y, con el transcurso de los años, la exposición de sus principios generales y caracteres específicos: Derecho del Trabajo.

A partir de la primera guerra mundial (1914-1918) y desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (1919), el Derecho del Trabajo se afirma como disciplina autónoma, constitucionalizándose e internacionalizándose.

En conclusión puedo afirmar que tanto en la esclavitud y como en la edad media, en tiempos precolombinos y de la colonia, el Derecho del Trabajo y la propia figura de los elementos que la conforman (trabajador-patrono), por lo menos en la expresión real de la palabra, no se conocían; por cuanto las relaciones de éstos, aún cuando las marcaba definitivamente la desigualdad económica, se basaban en aspectos de un absoluto desconocimiento del valor intrínseco de lo que un ser humano valía, ya que en la mayoría de casos los hombres sin bienes eran considerados simplemente cosas.

Fue con en el fenómeno histórico económico social de la Revolución Francesa cuando el valor del ser humano fue exaltado y se dieron los primeros albores de una legislación que, aún cuando humanizaba y defendía los derechos del hombre, legisló primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, aspecto que fue básico para una industrialización más acelerada.

Finalmente, establece Marco Tulio Castillo que “En Guatemala, fue con la Revolución de octubre de 1944, que nació el derecho de trabajo como un derecho homogéneo, delineando sus normas en la Constitución Política de 1945 y la elaboración posterior del primer código de trabajo, el primero de mayo de 1947. Anteriormente a ello, el contrato de trabajo se confundía con la llamada locación de servicios en el código civil, que asemejaba un típico contrato de trabajo actual a un arrendamiento de bienes y servicios”³.

1.2. Noción del derecho de trabajo

Luis Fernández Molina considera que “El derecho de trabajo también denominado derecho laboral, se ha originado en la pretensión del legislador y en el sentimiento universal de proteger al trabajador, puesto que su finalidad es la tutela del sector económicamente impotente de la sociedad destinada a disminuir la desigualdad económica existente entre las partes contratantes (trabajadores-patronos), concediéndole a los primeros una protección jurídica preferente que nivele la desigualdad económica entre ambos. No obstante que la protección a mi criterio ha sido más aparente que real, pues si bien es cierto, la legislación laboral contempla una serie de garantías mínimas para el trabajador, también lo es, que la misma carencia de formalismo ha permitido que tanto el patrono como el trabajador, sean los constantes transgresores de esas normas; los primeros, con el propósito de bajar los costos de producción y por ende lograr una mayor ganancia y los segundos, con la intención de hacerle frente a la evidente cesantía, prestando su fuerza de trabajo a cambio de salarios por debajo de los que legalmente son mínimos y obligatorios. Las

³ Castillo Lutin, **Ob. Cit**; Pág. 40.

dos circunstancias anteriores generan el incumplimiento de las leyes de trabajo con la funesta consecuencia social que ello representa”⁴.

El derecho laboral, en consecuencia, no ofrece una tutela efectiva a quienes pretende proteger ni coacciona a quienes les señala obligaciones, por cuanto carece en absoluto de normas punitivas de carácter penal que sean lo suficientemente coercitivas para obligar a los constantes transgresores de la ley a cumplir con sus obligaciones. En efecto, si ejemplificamos un típico delito de apropiarse de los que no es propio, el código penal inmediatamente tipifica tal conducta como la comisión de un ilícito penal; pero cuando constantemente observamos que algunos propietarios de los medios de producción se apropian indebidamente de los bienes que únicamente corresponden a los trabajadores (ganancia ilícita, traducida en dinero cuando se paga menos del salario mínimo, entre otros), tropezamos con la realidad de que no existe ningún órgano de carácter público o privado que garantice que ese hecho no debe pasar en el futuro.

Dentro del marco referencial se afirma que el derecho de trabajo es una de las disciplinas jurídicas más modernas, que adquiere cada vez mayor importancia por cuanto concierne a la colectividad en la medida que protege, al exigir a sus miembros una determinada conducta, quienes están afectos a las leyes que regulan los efectos e implicaciones socio-económicas de esta relación jurídica.

1.3. Concepto y definición

Antes de llegar a una definición más científica del derecho laboral trataré de agotar definiciones de algunos autores que estimo que se ajustan más a la realidad del derecho laboral. El diccionario de la real academia de la lengua española lo define como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”. Todo trabajo implica una actividad humana; por lo tanto, la actividad realizada por animales o máquinas, no obstante que tiende a la obtención de un provecho, no se considera trabajo. Lo

⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 56.

contrario al trabajo es el ocio, aunque ocio no necesariamente significa inactividad. El ocio puede ser practicado por quien realiza una actividad; lo realiza en sus horas de descanso del trabajo, por lo que puede haber confusión entre trabajo y ocio, pero la verdadera distinción está en la finalidad, el trabajo persigue la producción de riqueza y el ocio no.

De lo expuesto anteriormente puede determinarse que todo trabajo no es objeto del derecho laboral. Actualmente nuestra disciplina jurídica regula únicamente el trabajo subordinado, es decir, cuando hay relación o contrato de trabajo, salario, etc. Insisto aquí que lo importante para definir la relación laboral es la remuneración el salario. Lo anterior significa que el trabajo no subordinado está fuera del derecho laboral. Un ejemplo de ello es cuando se prestan servicios como cumplimiento de obligaciones impuestas en leyes comunes.

Según el tratadista Nestor de Buen, el derecho de trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁵.

Para finalizar puedo decir que el derecho de trabajo se define como un conjunto de normas jurídicas, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, que establecen contenidos mínimos de los contratos de trabajo, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

1.4. Contenido del derecho laboral

El contenido del derecho laboral es el resultado de reivindicaciones históricas de los trabajadores que, oprimidos por la falta de protección a su tarea, considerada como una mercancía, lucharon a partir del siglo XIX para lograr una protección legal.

⁵ De Buen Lozano, Néstor, **El Nacimiento del derecho del trabajo**, Pág. 87.

1.4.1. El derecho laboral individual

Su campo de aplicación es el de regular y estudiar las relaciones entre patronos y los trabajadores.

1.4.2. El derecho laboral de previsión social

Su ámbito compete esencialmente al Estado y consiste en la obligación que éste tiene, de prever cualquier situación de carácter laboral como garantía en pro de los trabajadores (seguro social, recreación, etc.).

1.4.3. El derecho laboral administrativo

La función esencial de este derecho laboral es señalar y regular los órganos y procedimientos administrativos que puedan dar solución a las controversias laborales, sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional.

1.4.4. El Derecho procesal laboral

“Es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”⁶

1.4.5. El derecho laboral colectivo

El tratadista Mario López Larrave establece que “Es la parte del derecho del trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regular o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de

⁶ López Larrave, Mario **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, Pág. 38.

empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.⁷

1.4.6. El derecho procesal laboral colectivo

Su función es regular y verificar los procesos laborales colectivos de carácter económico social.

1.5. Principios generales del derecho laboral

Para el Profesor Manuel Alonzo Oleda, principios del derecho de trabajo, “son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.⁸

Más que características, se trata de un verdadero conjunto de "normas generales" que subyacen o informan todos los ordenamientos laborales del área y que cuentan en muchos casos también con un origen derivado de las normas de rango constitucional.

Estos principios generales se encuentran en la base de todo el derecho laboral centroamericano, y son también espacios en los que coinciden nuestras legislaciones. Como los principales pueden citarse: el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad.

⁷ Chicas Hernandez, Raul Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 35.

⁸ Alonzo Oleda, Manuel, **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 43.

1.5.1. El principio protector

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador. Así lo regula la Constitución en el artículo 103 al referirse a la tutelaridad de las leyes de trabajo: En base a esto puedo señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (in dubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa y la regla de la norma más favorable. Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.

1.5.2. El principio de la irrenunciabilidad

Este principio se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. En algunos casos se establecen en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral. Existe una disposición expresa en cuanto a que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables. Mientras que en otros usos, como se verá, se le enuncia, también expresamente en la propia ley ordinaria.

En todo caso, relacionado con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, se encuentra la más conocida y unánime expresión del principio de irrenunciabilidad en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las disposiciones que les favorezcan, sino que en, caso de producirse las mismas, se reputan como absolutamente nulas.

1.5.3. El principio de continuidad de la relación

Manuel Alonso Oleda lo define como “Aquel en el cual también en beneficio del trabajador, se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extremada vitalidad y dureza y que realizan o evidencian la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. El principio orienta así el anhelo por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo”⁹.

Se introduce con ello una restricción importante al mercado laboral, la que resulta admisible sólo cuando previamente se ha admitido la abierta y válida intervención del Estado en las relaciones privadas; con la misma se pretende brindar alguna estabilidad a los trabajadores, quienes se ven obligados a la venta de su fuerza de trabajo como medio de subsistencia.

Las manifestaciones concretas de este principio en el ámbito de la ley ordinaria pueden ser expuestas de la siguiente manera:

a. La ley laboral privilegia y acentúa la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido por sobre las relaciones a tiempo definido.

De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo se reputa a tiempo indefinido y, sólo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o para obra determinada.

b. El principio en examen implica que las relaciones laborales se conciben dentro de un marco de extremada resistencia. En este aspecto el principio de continuidad tiene a su vez como principales expresiones las siguientes:

⁹ **Ibid**, Pág. 45.

En primer lugar se establecen como simples suspensiones lo que en otros ámbitos sería considerado como verdaderas interrupciones de la relación entre los sujetos. Ello lleva sin duda al legislador a admitir como válidas las denominadas suspensiones de la relación laboral (colectivas e individuales). En aras de la protección de la continuidad en el empleo, se señala incluso que las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad del trabajador en el empleo.

En segundo lugar, se produce una restricción importante en materia de las modificaciones unilaterales -por parte del patrono- a la relación laboral.

A pesar de que el patrono ejerce una potestad que le faculta para disponer de la fuerza de trabajo que contrata, tal poder no deviene en ilimitado. De tal manera, el ejercicio abusivo del denominado *jus variandi* se revela como un incumplimiento contractual grave de su parte y da lugar a la terminación de la relación laboral con responsabilidad empresarial equiparándose a un despido injustificado.

Finalmente el principio de continuidad comprende una resistencia a la terminación encausada de las relaciones laborales. Tal y como se indicó, según la concepción clásica del principio, se supone que el derecho laboral conduciría hacia el establecimiento en la ley de una garantía de estabilidad en el empleo. Conforme a ello, el despido sólo sería posible en los casos en que el trabajador incurriera en una falta grave (causal de despido) a sus obligaciones. Es esa la orientación que contenía la legislación mejicana de 1931, que como se sabe sirvió de modelo a las primeras leyes laborales centroamericanas. Una norma general ajustada a ese señalamiento es la contenida en la Constitución Nacional de Panamá, según la cual "Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente", Panamá, Constitución Política, Art.70.

De esta forma, la finalización de las relaciones laborales se reputa como un suceso de alta relevancia para la ley laboral, objeto como tal de una exhaustiva regulación y dotada de algunas características particulares.

1.6. Concepto y definición del derecho procesal de trabajo

Según Nicle Jaeger citado por el licenciado Mario López Larrave, el derecho procesal del trabajo: “es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo”.¹⁰

Para Luigi de Litala, citado por el licenciado Mario López Larrave “derecho procesal del trabajo es un rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.¹¹

Alberto Trueba Urbina, citado por el licenciado Mario López Larrave expone que “el Derecho Procesal Laboral es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”.¹²

El Licenciado López Larrave refiere que “Derecho Procesal de 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”.¹³

¹⁰ López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 37.

¹¹ **Ibid.**

¹² **Ibid.**

¹³ **Ibid.** Pág. 38.

1.7. Principios informativos del proceso laboral

Es de notarse que el breve estudio que se hará por separado de estos principios informadores del proceso de trabajo, de ninguna manera trata de negar la estrecha interrelación y compenetración que existe entre unos y otros, al extremo que muchas veces al diseccionarlos resulta artificioso.

1.7.1. Principio dispositivo

Este principio gobierna a lo largo del proceso civil; vale decir que rige el ejercicio de la acción civil desde su nacimiento hasta su extinción.

a. Fases en que tiene aplicación el principio dispositivo

Para una mejor comprensión es preferible desglosarlo según los diversos momentos o fases en que tiene su aplicación.

a.1. Principio de iniciativa procesal

Según este aspecto del principio dispositivo, la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes. A este principio se opone el de investigación por medio del cual es posible al juez iniciar un proceso de oficio, sin que medie gestión alguna de parte legítima. En el proceso civil rige plenamente el principio dispositivo consistente en la iniciativa, puesto que únicamente a las partes les es dable entablar una demanda. En el proceso penal, por el contrario, rige el principio de investigación (o inquisitivo) ya que el magistrado tiene potestad para iniciar un proceso sin que medie querrela o denuncia. El proceso laboral ocupa una posición intermedia, ya que si bien normalmente sólo las partes pueden iniciar un proceso, en casos especiales como lo son los conflictos en que intervengan trabajadores menores de edad y en los juicios para sancionar faltas de trabajo, la judicatura privativa de lo laboral tiene potestad para iniciar procedimiento de oficio.

a.2. Principio de impulso procesal

De acuerdo con el principio dispositivo, el impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; se le opone el impulso procesal de oficio o a cargo del tribunal. Tradicionalmente el impulso a cargo de las partes ha informado el trámite del procedimiento civil, si bien actualmente existe una fuerte opinión tendiente a revisarlo.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece terminantemente en los Artículos 285 y 321 que “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales”, una vez solicitada su intervención. A estos preceptos generales que informan el principio de impulso oficioso a los que deseen agregarse los siguientes Artículos : el 331 “relativo a la acumulación de oficio en procesos que se encuentren en un mismo tribunal”; el 334 referente a la obligación del juez para ordenar al actor que subsane los defectos contenidos en su demanda; el 340 que ordena al juez a que procure el avenimiento conciliatorio de las partes; el 344 que faculta al juzgador para rechazar las pruebas impertinentes, no ofrecidas y contra derecho; el 345 que obliga al tribunal a pedir de oficio certificaciones de documentos que se encuentran en oficinas públicas o en poder de los litigantes y el 352 que faculta al juez para nombrar de oficio a uno o dos expertos.

a.3. Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes

El principio dispositivo se manifiesta en este aspecto al postular que es a las partes a quienes compete la aportación del material probatorio. De acuerdo con el mismo, al juez le está vedado inquirir más allá de las pruebas producidas por los litigantes; es este un principio que todavía anima al proceso civil. En el proceso penal el principio dispositivo con relación a las pruebas se encuentra total y definitivamente descartado. En cuanto al proceso laboral claro está, el juez no podía conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que por sus características de ser tutelar, de proteger intereses eminentemente públicos¹⁴.

¹⁴ López Larrave. **Ob. Cit;** Pág. 40.

a.4. Principio de congruencia

Este principio 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 la partes.

A esta modalidad del principio dispositivo se le ha llamado con mayor precisión principio de congruencia. Impera con toda rigurosidad en el proceso civil, al grado que en nuestra legislación procesal común la incongruencia en las sentencias constituye un motivo de casación.

a.5. Principio de inmediación procesal

Este principio 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 validez probatoria. Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas.

El ordenamiento procesal de trabajo lo acepta en forma definida al preceptuar el Artículo 321 que el procedimiento es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales y que, consecuentemente, es indispensable la presencia del juez en la práctica de todas las diligencias de la prueba.

Además de este precepto, que reconoce la inmediación en forma general, el principio se manifiesta en el Artículo 322 y en algunos otros que se refieren a los medios de prueba en particular.

La única y obligada limitación al principio se encuentra en el Artículo 349 del Código de Trabajo que se refiere a la delegación que puede hacer el juez de trabajo a otros

jueces de la judicatura privativa y aún a jueces del orden común para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial por medio de los exhortos y despachos.

a.6. Principio de oralidad

De acuerdo con el Artículo 321 del Código de Trabajo la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. Este principio se explica señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda, puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia podrían dictarse en forma oral porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma.

Sin embargo, la eficacia de la oralidad se ve vulnerada porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica ha inclinado a que éstas en muchos casos prefieran la actuación escrita sobre al actuación oral lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente.

a.7. Principio de antiformalidad

Por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como citar el fundamento de derecho, el utilizar determinada clase de papel para litigar y el auxilio profesional (salvo la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el Artículo 409 del Código de Trabajo), no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio. No obstante lo antes señalado, el principio de antiformalidad no debe entenderse como la exención a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas las formas habrá

requisitos como los relacionados a la primera solicitud que habrá que satisfacer, porque la antiformalidad no implica en ningún caso anarquía, son únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso¹⁵.

a.8. Principio de sencillez

Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo.

a.9. Principio de economía procesal

Este principio es el que tiene por objeto buscar que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario.

a.10. Principio de celeridad

Puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan conjuntamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación.

¹⁵ López Larrave. **Ob. Cit.**, Pág. 45

a.11. Principio de igualdad

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio. Sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad y la misma igualdad de trato dentro del juicio.

a.12. Principio de preclusión

Este principio se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados.

a.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio radica en la existencia, especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad. Por ello, al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que sólo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal.

1.8. Proceso ordinario laboral

El juicio ordinario laboral, regulado en el Código de Trabajo, es un típico juicio de cognición ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.

1.8.1. Definición de proceso

Proceso es una sucesión de actos concatenados que llevan a un fin; el cual manifiesta: progreso, avance, actividad organizada, por su medio se ejerce la función jurisdiccional del Estado.

“El proceso se constituye en una institución de carácter público porque a través del mismo, deben resolverse todos los litigios que puedan surgir y además, porque es una actividad que se le atribuye al Estado, desde tiempos remotos mediante la intervención de un órgano jurisdiccional competente”¹⁶.

José Castillo Larrañaga y Rafael De Pina, indican que “negar la existencia de la relación jurídica procesal y oponerse a la existencia de una situación jurídica procesal constituye un doble error, máxime aún que la existencia de la relación jurídica procesal es evidente, y en cuanto a la situación procesal no se puede afirmar la existencia de una situación jurídica en el proceso, sino de situaciones varias que se deducen precisamente de la existencia de la relación judicial procesal, y que se suceden dado su dinamismo, sufriendo cambios a medida que el proceso avanza hacia su meta final; las ideas de relación jurídica y situación jurídica no se excluyen, es decir, que no se apartan, lo innegable es que en el proceso no existe una sola situación procesal, sino situaciones varias y distintas, que se suceden hasta el fin, lo cual presupone la presencia de una relación que tampoco es única en el proceso, sino plural”¹⁷.

Por su parte, Mario Efraín Nájera Farfán manifiesta que: “Proceso es el conjunto de actos que en el orden y forma establecidos por la ley, realiza el órgano jurisdiccional

¹⁶ Barrios López, Emelina, **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**, Pág. 4.

¹⁷ De Pina, Rafael, y José Castillo Larrañaga, **Instituciones de derecho procesal civil**, Pág. 209.

para hacer justicia y las partes para obtenerla. O para que se examine y decida si una demanda es o no fundada, o para que se dicte sentencia sobre un derecho incierto, insatisfecho, negado o violado”¹⁸.

El vocablo proceso significa acción de ir hacia adelante, desarrollando una secuencia de actos o etapas que persiguen un fin determinado.

Sin el proceso el derecho no podría alcanzar sus fines, porque es aquel conjunto de actos que se suceden cronológicamente y en forma que no puede verificarse cada uno de ellos sin antes realizar el que debe precederle; es la sucesión ordenada de actos lo que constituye la esencia del procedimiento.

Mario Gordillo, al referirse al derecho procesal dice: “Lo podemos definir como el conjunto de normas jurídicas relativas al proceso o conjunto de normas que ordenan el proceso, que regulan la competencia del órgano jurisdiccional, la capacidad de las partes, los requisitos y eficacia de los actos procesales, las condiciones para la ejecución de las sentencias, en general regula el desenvolvimiento del proceso”¹⁹.

Mario Aguirre Godoy manifiesta: “El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.”²⁰

El proceso es el camino señalado por la ley para la tramitación del juicio, es el conjunto de normas que se deben observar para llegar a obtener en el mismo una sentencia, un fallo o una resolución.

“Todo proceso se constituye por una relación jurídica que surge entre los sujetos o partes que jurídicamente lo van a integrar, para ello es necesario que se produzca el acto de alegación respectivo, de introducción que se origina a través de la demanda,

¹⁸ Nájera Farfán, Mario Efraín, **Derecho procesal civil**, Pág. 3.

¹⁹ Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**, Pág. 1.

²⁰ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil de Guatemala**, Pág. 244.

de acuerdo con el principio dispositivo que priva para las partes, a quienes única y exclusivamente les corresponde formular alegaciones procesales²¹.

El proceso es, entonces, el camino por el cual atraviesa un acto de derecho en forma cronológica y sincronizada para llegar a obtener una resolución de certeza jurídica.

1.8.2. Características del proceso

Son aquellos elementos que distinguen al proceso para hacer de éste una figura que lleve concatenada una serie de obligaciones legales para desarrollar el procedimiento en forma ordenada y dentro de un marco señalado en la ley.

Las características del proceso son:

a. Deben observarse los principios procesales

El juez está obligado a observar los principios procesales, que son los que hacen el justo cumplimiento de la ley, pues la inobservancia de esos principios da lugar para que las partes puedan pedir la nulidad de los actos procesales.

b. Existen normas para desarrollar el procedimiento

El procedimiento lleva concatenadas una serie de normas de estricto cumplimiento, las que se encuentran estipuladas en la ley, debiendo ser observadas por el juez para que se cumpla con el debido proceso. El incumplimiento de ellas hace nulos los actos y el juez, de oficio o a requerimiento de las partes, puede enmendar el procedimiento cuando le conste que se han violado las mismas.

²¹ Chacón Corado, Mauro Roderico, **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**, Pág. 1.

c. Los plazos deben cumplirse obligadamente

Los plazos deben ser observados por el juez, pues los otorgados a las partes no pueden ser mayores que estipulados en el ordenamiento procesal civil; además, los mismos no pueden variar porque se viola el principio de prelación, el cual estipula el estricto cumplimiento de los plazos previstos en la ley.

d. Debe existir una parte actora para que se inicie el procedimiento, en virtud que el tribunal no lo puede iniciar de oficio

En el proceso civil, el juez no puede actuar de oficio, porque ésta es una facultad que únicamente poseen, en algunos casos, los jueces penales. Para que exista un proceso debe haber una parte actora que lo inicie, a fin de que el juez pueda aplicar el procedimiento previsto en la ley. En otros casos, no es necesario que haya parte contraria litigiosa en el juicio. El procedimiento se puede iniciar por una sola parte y no haber parte contraria en el mismo; estos son los procesos de jurisdicción voluntaria.

e. La parte contraria debe estar legalmente notificada de todas las resoluciones emitidas por el tribunal

Son nulos los actos en los cuales no se le ha notificado a las partes, pues deben estar enteradas de todas las resoluciones emitidas por el tribunal, declarándose nulos los actos de notificación cuando éstas no se hayan hecho conforme a la ley o no se hayan notificado dichas resoluciones, juntamente con la resolución del tribunal; por lo que debe acompañarse copia del escrito presentado por la parte contraria, o sea la que ejecutó el acto o pidió la diligencia al tribunal.

La demanda

“Es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamente, y petición clara de lo que se reclama”²².

“Demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones”²³.

Como instrumento de autonomía o disposición privada, la demanda no sólo sirve para promover la actuación jurisdiccional sino que además fija el contenido objetivo de la litis que se impone tanto al propio demandante, quien no puede variar las fases de alegaciones o conclusiones sustanciales de la demanda, como al juez, quien carece de poderes para conceder algo más allá de lo pedido.

La demanda es un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados sean), en el que se expone al órgano juzgador tanto el hecho objeto de controversia como la petición de que se resuelva la pretensión deducida. En tal sentido se exige que la demanda contenga la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y la petición correspondiente en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

La legislación procesal laboral guatemalteca permite dos formas de planteamiento de demanda, la primera es la oral, que se plantea en forma verbal ante el juez de trabajo y previsión social, siendo el Juzgado a su cargo donde se hace constar el acta respectiva, haciendo constar las pretensiones del actor. Conforme a la práctica ésta modalidad no se aplica en nuestro medio. La segunda es la demanda por escrito la cual viene a contradecir el principio de oralidad que inspira el derecho procesal del trabajo, sin embargo, nuestra ley lo permite y es la modalidad que repetidamente se aplica en nuestro medio.

²² Ossorio, **Ob. Cit**, Pág. 303.

²³ Trueba **Ob. Cit**, Pág. 449.

En la demanda laboral no se exige fundamentación de derecho, por estar desprovista de mayores formalidades, para simplificarla y hacer su redacción más accesible al trabajador, debe reunir los siguientes requisitos formales regulados en el artículo 332 del Código de Trabajo: "a. Designación del juez o tribunal a quien se dirija; b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones; c. Relaciones de los hechos en que se funda la petición; d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas; e. 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 pruebas, deben observarla; f. Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos; g. Lugar y fecha; y h. firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar. 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". Recibida la demanda en el juzgado de trabajo y previsión social, compete al juez su examen previo, a consecuencia de la cual podrá emitir varios posibles pronunciamientos: a) proceder, mediante resolución, a su admisión si se estima competente y considera que la demanda ha sido presentada en forma; b) declararse incompetente para conocer del fondo del asunto, haciéndolo constar así en auto, que es impugnabile; c) dictar resolución, si observa algún defecto y omisión en la demanda, para que se subsanen no fijando plazo alguno y mientras no se cumpla con los requerimientos no se le dará trámite a la demanda, establecido por el Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

1.8.3. Primera resolución

Si la demanda se ajusta a la ley el Juez señalará día y hora para la comparecencia de las partes, previniéndolas presentarse con pruebas, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía del que no compareciere, sin más citarle ni oírle. Artículo 335 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

1.8.4. Notificación

Toda resolución debe notificarse a las partes. La notificación deberá hacerse por lo menos tres días antes de la audiencia, término que se amplía en razón de la distancia. Artículo 337 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República

1.8.5. Excusas

Las partes podrán excusarse una sola vez para no asistir a una audiencia siempre que haya sido justificada antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si la excusa es aceptada por el Juez, se señala nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que se realizó. En caso persista la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente. Artículo 336 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, es de hacer notar que cuando se trata de una persona jurídica, ésta no puede excusarse.

1.8.6. Acumulación

Con fines de simplificación y economía procesal, el actor puede acumular en una misma demanda cuantas acciones laborales le competan contra el mismo demandado. El objetivo principal es que dos o más acciones se reúnan en un solo proceso, y sean resueltas mediante una sola sentencia. Por estrategia procesal, se persigue la acumulación de las acciones contra otra u otras personas, con la condición que no sean contradictorias entre sí, corresponda al mismo juez, y el procedimiento por el cual va sustanciarse sea el mismo.

La acumulación de autos se tiene por objeto reunir dos o más procesos en trámite para que todos ellos constituyan un solo juicio y sean terminados a través de uno solo; este acto procesal es casi siempre un incidente. De esa cuenta el Artículo 330 del Código de Trabajo, regula que: “En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes”. Cuando la norma regula que sean de la misma naturaleza se refiere a la competencia del juez por razón del territorio y de la materia. Tanto en la acumulación de acciones como en la acumulación de autos nuestra legislación laboral no regula en sí todo el procedimiento a seguir, sin embargo el Artículo 331 del Código de Trabajo en cuanto a la acumulación de autos, nos remite al Código Procesal Civil y Mercantil. Del mismo modo, por supletoriedad de la ley en cuanto a la acumulación de acciones el Artículo 326 del Código de Trabajo establece que también son aplicables las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código de Trabajo; para tal efecto se debe acudir a los Artículos 538 al 546 del Código Procesal Civil y Mercantil.

1.8.7. Citación

Presentada y admitida para su trámite la demanda, el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá señalar día y hora en que se han de celebrar los actos de conciliación y en su caso, juicio. El juzgador, a través del notificador encargado ha de enviar a las partes cédulas de notificación por las cuales han de quedar debidamente convocadas y advertidas que la incomparecencia de cualquiera de ellas motivará la continuación del juicio en rebeldía de la parte que no compareciere sin más citarle ni oírle. Además deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

En todo caso la cédula, de notificación destinada al demandado debe ir acompañada de una copia del escrito de la demanda, de la resolución que la admite para su trámite y demás documentos, con el fin de que pueda preparar su defensa. La falta de notificación en tiempo determina la nulidad de la misma y en consecuencia deja sin efecto la audiencia para comparecer a juicio oral, ya que, de conformidad con el Artículo 337 del Código de Trabajo, entre la citación y la audiencia deben mediar por lo

menos tres días. Dicho término será ampliado únicamente por razón de la distancia. La falta de notificación en tiempo es causa de indefensión, la misma consecuencia provoca la notificación defectuosa o errada. Una vez subsanado en tiempo el emplazamiento defectuoso antes de la audiencia, no existirá nulidad por el principio de economía procesal.

La falta injustificada de comparecencia del demandante citado legalmente, determina que el juez le tenga en rebeldía en su demanda. La incomparecencia justificada, incluso tardíamente, no es suficiente para reclamar la rebeldía. La incomparecencia del demandado no impide la continuación del juicio ya que se seguirá en su rebeldía y se procederá a dictar la sentencia que en derecho corresponde.

1.8.8. Conciliación previa

En esta etapa procesal el Juez de Trabajo y Previsión Social debe intentar conciliar a las partes haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Lo anterior sin prejuzgar el contenido eventual de la sentencia, de conformidad con lo que estipula el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo guatemalteco; dicha norma obliga al juez de trabajo para que procure avenir a las partes y les proponga fórmulas ecuanímes de conciliación.

La naturaleza del acto de conciliación es la de un negocio jurídico transaccional. Es un contrato que pone fin al pleito que se produce y no comprende sino los objetos expresados determinantemente en ella y que se caracterizan por poseer efectos de cosa juzgada. Algunos autores entre, ellos Jaime Guasp, conceptúan la conciliación judicial como un auténtico proceso especial dirigido a evitar el proceso principal. No parece que la mera presencia conciliadora del juez desvirtúe el carácter de contrato de transacción que esta institución tiene indudablemente.

La conciliación es una avenencia o acuerdo entre las partes, en cuyo curso el juez no actúa con funciones jurisdiccionales sino como puro conciliador que intenta aproximarlas. El intento de conciliación puede desembocar en un doble resultado:

a. Avenencia de las partes, la que elimina el juicio ulterior. La referida avenencia debe documentarse en un acta que se faccionará para el efecto de los trámites de la ejecución de sentencia. Excepcionalmente, el juzgador puede declarar la iniciación del juicio, pese a existir acuerdo entre las partes, cuando entienda que existe lesión grave para alguna ellas, fraude de ley o abuso de derecho. A este respecto vale la pena comentar que en la conciliación, la forma de transacción a que lleguen las partes no debe ser en perjuicio del trabajador. La transacción no debe contrariar las leyes, reglamentos y disposiciones que sean aplicables, En vista del principio de la tutelaridad que goza el trabajador y porque existen derechos que se caracterizan por ser irrenunciables él. Para este fin la Constitución Política de la República de Guatemala, en el primer párrafo del Artículo 106 preceptúa que “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.” Este mismo precepto lo desarrolla el Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco al regular: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera” .

En tal sentido, cualquier convenio o transacción llevada a cabo en la etapa de conciliación entre el empleador y el trabajador no va a tener consecuencias jurídicas. Siempre que se obligue al trabajador a renunciar a cualquiera de los derechos que la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes aplicables le garanticen, dicho convenio o transacción se tiene por nulo de pleno derecho en virtud de contrariar las disposiciones indicadas.

b. Falta de avenencia de las partes, en cuyo caso se pasa a la etapa procesal del juicio, al que previamente han sido citados los litigantes al ser convocados para la conciliación. Tal continuidad cronológica de los actos de conciliación y juicio se funda en los principios de celeridad e inmediación del proceso laboral. Además se prevé legalmente que, en cualquier momento del proceso anterior a dictar la sentencia, puede aprobarse la avenencia. La omisión de la fase de conciliación determina la nulidad de las actuaciones, las que deben reponerse al momento de la citación para conciliación y juicio.

1.8.9. Primera comparecencia

En esta fase procesal se pueden dar los siguientes supuestos: A. El demandado no asiste sin causa justa, en este caso se declara confeso y se continúa con el proceso. B. No comparece el actor ni el demandado, se señala una nueva audiencia de junta conciliatoria. C. El demandado no asiste con causa justa, se declara confeso y se dicta la sentencia que en derecho corresponde. D. El demandado asiste y contesta la demanda, afirmativamente, total, parcialmente o en forma negativa, es decir rechazando los argumentos de la demanda, se continúa con el proceso hasta dictarse la sentencia.

1.8.10. Juicio

La instrucción del proceso comprende una suma de actos procesales en los que las partes litigantes, mediante actuaciones opuestas, intentan llevar al juzgador el convencimiento de la justicia de sus pretensiones.

La instrucción del proceso abarca de este modo todas las actuaciones del juicio propiamente dicho, con la sola excepción de la sentencia, a cuya formulación llega el juez tras haber alcanzado el adecuado conocimiento sobre el fondo del asunto debatido, proporcionado por los datos obtenidos en las fases procesales de alegaciones y pruebas.

1.8.11. Fases del juicio ordinario laboral

Son todas las etapas por las que debe pasarse para poder obtener la sentencia sea favorable o desfavorable, según el caso.

a. Modificación o ampliación de la demanda

Al comparecer a la audiencia, la parte actora expone sus peticiones manifestando que no desea modificar ni ampliar en ese momento el contenido de la demanda así como sus respectivas ampliaciones que previamente pudieron existir. Asimismo, podrá ampliar o modificar la misma, si dicha ampliación se hiciera sobre los hechos aducidos o sobre las reclamaciones formuladas, cambiando en forma sustancial la demanda, el juez de trabajo y previsión social suspenderá la audiencia, señalando una nueva para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral. Exceptuando que la parte demandada manifieste que contestará la demanda o reconvendrá y que se continúe el trámite del mismo. Ahora bien, si la ampliación la realizara el demandante en cuanto al apartado de peticiones, dicha ampliación no tendrá efectos suspensivos y las etapas procesales continuarán.

Una vez finalizada esta fase, la parte demandada procede a contestar la demanda, sujetándose a los mismos requisitos exigidos para la demanda en cuanto a su contenido y forma, oponiéndose a la misma, manifestando su conformidad con lo pedido por el actor (allanamiento) o demandando al actor al contestar en el mismo juicio y ante el mismo juez (reconvención).

b. Oposición a la demanda

La oposición a la demanda por razones de ausencia de requisitos o defecto de presupuestos procesales de validez, da lugar a la interposición de excepciones dilatorias de conformidad con lo establecido en el Artículo 342 del Código de Trabajo, debiendo plantearse previamente a contestar la demanda o la reconvención si fuere el caso, buscando depurar el proceso. En estas excepciones de conformidad con el

mismo artículo el juez está facultado para resolverlas dentro de la misma audiencia, cuando así lo solicitara la parte actora. Ahora bien podrá suspender la audiencia si a la parte que le corresponde oponerse a la misma no lo hace dentro de dicha diligencia y manifiesta acogerse al plazo que por veinticuatro horas se le concede. En cuanto a este tipo de excepciones, en el Código de Trabajo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias, sin enumerar las mismas, por lo que, atendiendo a la supletoriedad de las leyes regulada en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se acude a la enumeración contemplada en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil pudiendo ser:

- Incompetencia
- Falta de capacidad legal
- Falta de personalidad en el representante
- Litispendencia
- Demanda defectuosa.

Cuando la oposición de la demanda ataca el fondo del asunto, el objeto de litis (pretensiones procesales), podrán interponerse las excepciones perentorias, las cuales se indicarán en la contestación de la demanda o la reconvenición en su caso. No obstante, que no existe una enumeración taxativa en la realidad, de estas excepciones, se puede interponer las siguientes:

- Prescripción: esta excepción consiste en el no ejercicio de un derecho por el titular del mismo, durante el tiempo estipulado legalmente, por lo que la obligación pierde su coercibilidad.
- Caducidad: Se aplica esta excepción cuando se ha perdido un derecho que no se ejercita dentro de un determinado plazo, en las condiciones fijadas por la ley o contratos.

Se diferencia de la prescripción en virtud de que se la prescripción tiene como fin extinguir un derecho por no haber sido ejercitado por el titular, mientras que la caducidad fija de antemano el tiempo durante el cual puede ejercitarse una acción.

- Cosa juzgada: es la que se interpone para evitar que se pretenda renovar o juzgar un hecho que ha sido resuelto a través de una sentencia firme y ejecutoriada.

- Transacción: se puede invocar esta excepción cuando exista un contrato por el cual las partes, llegan a un acuerdo y terminan una controversia o previenen una futura, es lógico que, si surge la controversia futura.

Dichas excepciones y las nacidas con posterioridad deberán de ser resueltas en sentencia.

c. Prueba

La prueba es, “en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”²⁴.

También se puede definir como, “el conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”²⁵.

Esta fase procesal consiste en la proposición y práctica de los medios de prueba que las partes estimen pertinentes para la demostración fáctica de la procedencia de sus pretensiones. A través de las pruebas se intenta obtener la persuasión o convencimiento del juzgador, quien goza de un amplio arbitrio en su apreciación.

La actividad probatoria constituye una carga para las partes, esto es, un gravamen que pesa sobre quien desea ejercitar un derecho. De conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco, todos los medios de prueba que las partes van a proponer para hacer valer sus pretensiones, los deben proponer concretamente en la demanda. De

²⁴ Couture, Eduardo, **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 100.

²⁵ **Ibid.**

igual forma en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvencción. El Artículo 344 del Código de Trabajo le concede amplias facultades al juez de trabajo y previsión social al regular que la prueba que no hubiere sido ofrecida en su momento procesal oportuno, es decir en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción, así como la que se considere impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. Aún cuando la prueba hubiere sido ofrecida en el momento procesal y hubiera sido rechazada por considerarse impertinente o contra derecho, cualquiera de las partes que considere que el rechazo le ocasiona perjuicio porque le veda su derecho de defensa, de conformidad con el Artículo 356 del Código de Trabajo, debe hacer la protesta respectiva ante el juzgador mencionado, para que posteriormente se ordene la recepción de los medios de prueba y sean tomados en consideración en la segunda instancia.

Una vez agotada la fase de conciliación, el juez ordenará la recepción de las pruebas en la primera audiencia que se ha señalado para que las partes comparezcan a juicio oral. Este es el momento procesal en que las partes deben proponer los medios de prueba que han ofrecido en la demanda, contestación de la demanda o la reconvencción, para que los mismos sean diligenciados.

Si en la primera audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, ya sea por causas ajenas al tribunal o bien por la naturaleza de las pruebas, el juez de trabajo y previsión social señalará una nueva audiencia para poder continuar con el diligenciamiento de prueba, la que deberá practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera audiencia donde las partes comparecieron a juicio oral. Extraordinariamente el juez podrá señalar una tercera audiencia para el mismo objeto, siempre que se dieran las mismas circunstancias.

Doctrinariamente el régimen jurídico de la prueba en el proceso de trabajo puede sintetizarse del siguiente modo:

- No hay normalmente pruebas preconstituidas, como corresponde a su naturaleza de proceso oral regido por el principio de inmediatez.

- El juez puede interrogar libremente a las partes, testigos y peritos, corrigiendo en este sentido al amplio dominium litis de las partes sobre la fijación de la verdad alegada y probada.
- Sólo son admisibles las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, con la única excepción de la de reconocimiento judicial.
- La declaración sobre la admisibilidad de la prueba compete al juez de trabajo y previsión social, frente a cuya decisión denegatoria podrá protestar la parte proponente, haciendo constar en acta la prueba solicitada, la resolución denegatoria, los fundamentos de la misma y la protesta; todo a efecto de solicitar la recepción de las pruebas protestadas en segunda instancia.

Las pruebas personales de confesión, testimonial y pericial se rigen, en el proceso de trabajo, por las siguientes reglas:

La prueba de confesión judicial se caracteriza porque a diferencia de la pericial, recae sobre hechos personales del confesante, haciendo prueba contra su autor.

No constituye un medio probatorio privilegiado sino que es valorado por el juez de trabajo y previsión social conjuntamente con todos los demás medios de prueba. Sin embargo, la confesión en juicio bajo juramento decisorio hace prueba plena frente a cualquier otro. Este medio de prueba se debe ofrecer en la demanda, en la contestación de la demanda o en su caso en la reconvención. Cuando esta es propuesta por la parte actora se va a diligenciar en la audiencia que señale el juez para que las partes comparezcan a juicio oral. En esta audiencia el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso y en su rebeldía, debido a la incomparecencia, salvo que justifique su inasistencia. Esto es lo que normalmente ocurre en el medio y la primera audiencia no se lleva a cabo. Cuando la confesión judicial sea propuesta en la contestación de la demanda o en la reconvención, entonces se citará a la parte actora en su audiencia más próxima, para que absuelva

posiciones. Para tal efecto también se le hará los apercibimientos contemplados en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

Las posiciones son las preguntas que realiza el articulante al absolvente quien debe contestarlas, normalmente se acompañan por escrito en un sobre cerrado que se denomina plica, este plica se acompaña a la demanda o bien se incorpora al juicio hasta el momento de la audiencia.

Cuando el absolvente no comparece a la audiencia sin causa justificada para responder las posiciones, cuando asiste y se rehúsa a contestar o contesta y no lo hace en la forma ordenada por la ley, entonces estamos en lo que la doctrina denomina confesión ficta.

Supletoriamente a este medio de prueba le son aplicables las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil que se refiere a la declaración de las partes y se encuentran contenidos en los Artículos del 130 al 141 del cuerpo legal citado.

La prueba de testigos, se practica sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas. Si el juzgador considera excesivo el número de testigos, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, podrá limitarlos discrecionalmente. Sin embargo al respecto nuestro Código de Trabajo preceptúa que las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. Aparte de ellos el mismo código citado, en el Artículo 348, preceptúa que todos los habitantes de la República tenemos la obligación de acudir a cualquier juzgado de trabajo y previsión social para declarar en juicios de trabajo. La excepción para no realizarlo es que se encuentre imposibilitado para ello pero lo que hay que justificar o que se encuentre dentro de las excepciones que la ley indica. Sin embargo no encontrando ninguna de las excepciones aludidas se está ante una posición de desobediencia ante el juez de trabajo y previsión social, la que es sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, lo que considero no se aplica a nuestra realidad. He de hacer notar que esta desobediencia se tipifica como delito de desobediencia en nuestro Código Penal al regular en el Artículo 414, que

indica “Quién desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, será sancionado con multa de cincuenta a mil quetzales”.

De esa cuenta soy del criterio que el Artículo 348 del Código de Trabajo se debe reformar en el sentido que aparte de la sanción pecuniaria que regula la norma citada, también se debe hacer saber el apercibimiento de ley al testigo, señalándole que su incomparecencia injustificada a prestar declaración como tal dará motivo para que se certifique lo conducente a un juzgado del orden penal por el delito de desobediencia. Solamente en este sentido la norma será coercitiva y realmente obligará a que cualquier persona preste declaración como testigo y, por otro lado, colaborará con la administración de justicia en el sentido de establecer elementos de convicción que serán determinantes para que el juez de trabajo y previsión social dicte una sentencia justa.

La prueba de peritos o dictamen de experto, cuya base constituye la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto, tiene como peculiaridad más relevante en el proceso laboral la prohibición de la insaculación de peritos, siendo este el proceso mediante el cual juez elige por sorteo, entre varios peritos propuestos, esta prohibición está basada sin duda en el principio de celeridad procesal, y que se traduce prácticamente en la comparecencia de las partes acompañadas de los peritos cuyo dictamen desean aportar. La prueba pericial ha de ser apreciada por el juzgador según las reglas de la sana crítica que consisten en considerar un conjunto de normas de criterios de los jueces, basadas en pautas de la lógica, la experiencia y la psicología, y aún del sentido común, que aunadas llevan al convencimiento humano. Ante la diversidad, e incluso contradicción, de dictámenes, el juzgador es soberano para valorarlos y optar entre ellos.

El Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 352 preceptúa esta clase de prueba como dictamen de expertos y la parte que lo proponga deberá indicar, al momento de hacerlo, los puntos sobre los cuales tratará la prueba. Inmediatamente el juez de trabajo y previsión social concederá audiencia por dos días a la contraparte, con el

objeto de que proponga su experto y los puntos que va a tratar. El juez decidirá finalmente los puntos sobre los cuales va a versar el expertaje y, en el caso de que no hubiere acuerdo entre las partes en cuanto a los puntos que versará dicha diligencia, el juez nombrará un tercer experto en discordia, quien queda obligado a dictaminar en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas.

Por otra parte, la prueba documental y reconocimiento judicial se rigen por las siguientes normas: la prueba documental puede aportarse tanto al presentar la demanda como al contestarla y durante la celebración del juicio, el documento puede ser público o privado y puede consistir en la reproducción mecánica de la palabra, la imagen y el sonido, siempre que su obtención no hubiere implicado violación a los derechos fundamentales.

El Código de Trabajo regula la prueba documental en el Artículo 353 señalando que la parte actora puede proponer como prueba la exhibición de documentos, libros de contabilidad, de salarios o de planillas. En este caso el juez de trabajo y previsión social apercibirá al demandado que los presente en la primera audiencia, so pena de una multa de cincuenta a quinientos quetzales y que se presumirán ciertos los hechos aducidos por quien ofreció la prueba.

De conformidad con el Artículo 30 del Código de Trabajo también se tiene como prueba documental el contrato escrito, suscrito entre el patrono y el trabajador. Del mismo modo, el Artículo 39 de la ley citada contempla como prueba documental el contrato colectivo de trabajo y el Artículo 102 regula como prueba documental los libros de salarios y de planillas. También se tienen como prueba documental las actas que levanten los inspectores de trabajo; de esa forma lo refiere el Artículo 281 literal "j" del Código de Trabajo.

Por experiencia propia, sé que en la primera comparecencia para juicio oral también se tiene como prueba documental los simples recibos, en los que en ocasiones el patrono hace estampar la supuesta firma del trabajador y en los que se hace constar que ya se le pagaron al trabajador todas sus prestaciones laborales. La práctica laboral realizada

en el bufete popular me lo demostró. Otra de las anomalías que se dan es que los patronos para poder emplear a determinadas personas como trabajadores los obligan a firmar recibos en blanco, previendo cualquier conflicto y utilizarlo así como medio de prueba en juicio ordinario oral laboral.

El Código de Trabajo guatemalteco no regula la forma de impugnar la prueba documental cuando adolezca de falsedades. De conformidad con la supletoriedad de la ley que regula la legislación laboral, se debe remitir al Código Procesal Civil y Mercantil que regula, en los Artículos 186, 187 y 188, la impugnación de documentos, la cual deberá tramitarse en vía de los incidentes. Para tal efecto debemos también remitirnos a los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

La prueba de reconocimiento judicial; supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera de local de la audiencia cuando el juzgador estima indispensable la práctica de un reconocimiento personal (o inspección ocular), suspendiéndose el juicio durante el tiempo estrictamente necesario. Esta clase de prueba no está taxativamente regulada en nuestro Código de Trabajo, simplemente lo regula el Artículo 357 al indicar que el juez puede practicar de oficio o bien a requerimiento de parte, antes de dictar sentencia o para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente y entre ellas menciona la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo.

Del mismo modo, el Artículo 361 de la ley citada estipula que el juez de trabajo y previsión social puede comprobar hechos personalmente. Deviene decir que aunque la norma no lo expresa claramente se refiere a la prueba de reconocimiento judicial.

La prueba de presunciones: la presunción es la consecuencia que la propia ley o el juez sacan de un hecho conocido para comprobar la existencia de otro desconocido. Las presunciones se clasifican en presunciones legales y presunciones humanas.

Las presunciones legales son aquéllas que la ley establece y dispensan de toda prueba, es decir la que cumple el supuesto previsto por la ley.

Las presunciones humanas: son las presunciones verdaderamente necesitadas de demostración. Es el efecto que el antecedente produce en el ánimo del juez sobre la existencia del hecho, mediando para ello una relación de causa a efecto.

El Código de Trabajo guatemalteco regula las presunciones legales en los Artículos 30, 137 segundo párrafo y 281 literal "j", a efecto de apreciar las presunciones humanas aplicando el principio de supletoriedad de la ley. Para este efecto se remite al Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 195 que preceptúa que: "La presunción humana sólo produce prueba, si es consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de un hecho comprobado".

1.8.12. Auto para mejor fallar

Concluido el juicio, y antes de dictarse la sentencia, el juez de trabajo y previsión social tiene la facultad, ya sea de oficio o porque cualquiera de las partes lo pida para mejor proveer, de practicar cualquier diligencia de prueba pertinente que estime necesaria. El objeto de esta diligencia será únicamente aclarar situaciones dudosas y por ningún motivo deberá utilizarse para aportar pruebas a las partes del juicio.

Supone una nueva manifestación de los amplios poderes inquisitivos que se otorgan al órgano judicial para instruir el proceso, y alcanzar en él la verdad material. El juzgador puede suplir la imposibilidad y aún la inactividad probatoria de los interesados. Las diligencias para mejor proveer pueden ser ordenadas por providencias, cuya falta de notificación, así como la omisión del plazo para la práctica de las mismas, conllevan la nulidad de actuaciones.

Efectivamente, nuestra legislación laboral, en el artículo 357, regula que las diligencias para mejor proveer deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, señalando las audiencias que sean indispensables, para lo cual se deberá citar a las partes.

1.8.13. Sentencia

Manuel Ossorio citando a Eduardo Couture dice: “La Sentencia es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”²⁶.

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la sentencia es “el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio de la cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”²⁷.

1.8.13.1. Clasificación de las sentencias

En el juicio ordinario oral laboral se dictan las siguientes sentencias:

- Declarativas: que tiene por objeto la declaración de un derecho. Como ejemplo, cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (patrono- trabajador).

Si la parte demandada no asiste a la audiencia sin justa causa, se le declarará rebelde y se dictará sentencia dentro de un término de cuarenta y ocho horas. En caso de realizarse la audiencia con las partes presentes se debe dictar sentencia dentro de un término no menor de cinco y no mayor de diez días, de acuerdo a lo estipulado en los Artículos del 358 al 364 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

- De Condena: la impone el cumplimiento de una prestación, por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas. En este caso el juez

²⁶ Couture, **Ob Cit.**, pág. 136.

²⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 78.

únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

- Desestimatorias: se da cuando el juez le da la razón al demandante o al demandado dependiendo a las pruebas rendidas, por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio terminado el contrato en el demandante, se desestima la pretensión del actor.
- En Rebeldía: ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no obstante haber sido apercibido, no comparece a la audiencia a contestar la demanda ni a prestar confesión judicial. En vista de lo anterior el juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en el medio guatemalteco es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose ulteriormente en acta. La estructura de la sentencia es encabezamiento: antecedentes de hecho, fundamentos de derecho y fallo, esto último es lo que se conoce como por tanto. El Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo, haciendo uso de la supletoriedad que regula el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial que establece la estructura o los requisitos que debe cumplir la sentencia.

1.8.14. Recursos

Contra las resoluciones que no sean definitivas procede el recurso de Revocatoria, que deberá interponerse, en la audiencia en el momento de ser conocida la resolución y dentro de las veinticuatro horas de haber sido notificada, si ésta hubiere sido dictada por el Tribunal sin la presencia de las partes, establecido en el Artículo 365 del Código de Trabajo.

- Recurso de nulidad: procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley y se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción.
- Recurso de aclaración y ampliación: procede en los casos que dentro de la sentencia exista la necesidad que se aclare algún punto que deje lugar a dudas o mala interpretación o que no se haya resuelto siendo solicitado en el escrito inicial. Se interpondrá dentro de veinticuatro horas de notificada la sentencia.
- Recurso de apelación: este recurso es utilizado dentro del proceso ordinario laboral cuando no se haya planteado aclaración y/o ampliación o, habiendo planteado aclaración y/o ampliación, se haya dictado el auto correspondiente y no se esté de acuerdo con la sentencia dictada ya que vulnera los derechos del interponerte. El mismo debe ser interpuesto dentro del tercer día de notificado el fallo y no procede en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Dicho recurso se encuentra contenido en los Artículos del 365 al 366 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

1.8.15. Segunda instancia

Los Artículos del 367 al 373 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República indican que “Interpuesto el Recurso de apelación, ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones, la sala dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señala día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes y se dictará la sentencia cinco días después. Si dentro del término de las cuarenta y ocho horas el recurrente pide que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, el juez señalará audiencia para la recepción y se practicará en el término de diez días. Practicada la prueba o vencido el término la sala en un término no menor de cinco días ni mayor de diez días dictará la sentencia. La sentencia de segunda instancia debe de confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o

totalmente la sentencia de primera instancia. Contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación”.

1.8.16. Ejecución de sentencia

Consiste en la posibilidad de que la sentencia firme, denominada de esa manera en virtud de encontrarse sin notificaciones pendientes ni recurso alguno que plantear, sea cumplida, y al no ser cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio juez de trabajo y previsión social que dictó la sentencia para solicitarle ya no una declaración de voluntad sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia. Tal petición y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dan lugar a la incoación y desenvolvimiento de un auténtico proceso, cuyo conocimiento se atribuye al propio juzgador que hubiera conocido en primera instancia, de conformidad con lo que establece el Artículo 425 del Código de Trabajo.

El juez de trabajo y previsión social, de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación procederá a practicar la liquidación, que no es más que la sumatoria que corresponde por cada una de las pretensiones que se reclaman. La liquidación admite el recurso de rectificación cuando se ha cometido error de cálculo. Una vez firme la liquidación sin que el obligado haya hecho efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera de pago, librando el mandamiento respectivo y, a la vez, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada.

En la práctica se ha demostrado que la ejecución de las sentencias en la mayoría de los casos es imposible. Muchas veces los litigantes, y en especial los trabajadores, se quedan con una sentencia en la mano que nunca se va a poder ejecutar. En principio porque nuestra legislación de trabajo no contiene normas que realmente sean coercitivas. De que sirve que una sentencia condene al pago de todas las prestaciones laborales y se practique la liquidación, si al momento de requerirlo de pago el obligado, no cumple. La ley prevé que si el obligado no paga se proceda a embargar bienes que alcancen a garantizar la suma adeudada. Lo que normalmente ocurre es que no hay

bienes que embargar. Cuando se trata de patronos, como personas jurídicas o personas individuales, es hasta esta etapa procesal que la ley realmente nos permite el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa o el embargo de bienes. Para esta eventualidad los patronos: retiran el dinero de los bancos, lo que hace imposible embargar sus cuentas bancarias, se auto demandan, intervienen su propia empresa con ayuda de un tercero, por lo tanto la intervención dictada por el juez de trabajo no surte efectos y respecto a los bienes de su propiedad, los enajena por medio de un tercero a través de una simulación de compraventa u otro contrato o sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo.

El requerimiento de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social el juez lo realizará de oficio. Dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda notificándose a las partes. La liquidación la hará el secretario del tribunal en cuanto a prestaciones laborales se refiere: vacaciones, aguinaldo, indemnización bono anual, bonificación incentivo, daños y perjuicios, etc. Luego el juez hará el auto correspondiente a su aprobación contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Este recurso se interpondrá dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará en que consiste el error. Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hace efectivo el pago, el juez ordenará el embargo de bienes que garantice la suma adeudada. Si dentro del tercer día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación, se remataran los bienes embargados en un plazo que no excederá de diez días. En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante. En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará en lo dispuesto en los artículos del 336 al 339 del Código Procesal Civil y Mercantil. Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere practicado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que no respondan al fin propuesto a solicitud de parte, el juez ordenará la ampliación

del embargo correspondiente. En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno salvo el recurso de rectificación. Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo. Decreto 1441.

CAPÍTULO II

2. Medidas cautelares en el proceso laboral

2.1. Definición de medidas cautelares

Al respecto de las medidas precautorias Stafforini explica que “el procedimiento de trabajo establece también normas relativas a medidas precautorias, con el fin de garantizar los derechos del acreedor y evitar que por insolvencia o maniobra del deudor pueda eludirse el pago de las obligaciones que surgen de las disposiciones legales que reglamenta el trabajo”²⁸.

El Código de Trabajo estipula la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil, en cuanto a las medidas precautorias.

2.2. Características de las medidas cautelares

En la obra de Calamandrei se menciona que “se han fijado con precisión los caracteres de la providencia cautelar. Así el primer elemento que caracteriza a las providencias cautelares es su provisoriedad, o sea la limitación de la duración de sus efectos. Esto es explicable porque, esos efectos se producen en el lapso comprendido entre la emisión de la providencia cautelar y la producción en la providencia jurisdiccional definitiva”²⁹.

El otro elemento característico está determinado por el *periculum in mora*, o sea lo que Calamandrei califica como “La existencia de un peligro de daño jurídico, derivado del retardo de una providencia jurisdiccional definitiva”. De manera que, en aquellos casos en que se presente la necesidad de prevenir un daño que se teme, el cual por la inminencia de peligro puede convertirse en daño efectivo, no se dicta la providencia cautelar, se encuentra los elementos propios para aproximarse a la idea del *periculum*

²⁸ Aguirre Godoy, Mario **Derecho procesal civil de Guatemala**, Pág. 67

²⁹ *Ibid.*

in mora. Además de esos dos elementos (prevención y urgencia) se requiere la “necesidad de que para obviar oportunamente el peligro de daño que amenaza el derecho, la tutela ordinaria se manifieste como demasiado lenta, de manera que, en espera de que se madure a través de largo proceso ordinario la providencia definitiva, se debe proveer con carácter de urgencia a pedir con medidas provisorias que el daño temido se produzca o agrave durante aquella espera”³⁰.

Calamandrei señala “como nota verdaderamente típica de las providencias cautelares la relación de instrumentalizado de subsidiariedad que liga a la providencia cautelar con la providencia definitiva, lo cual es resultado de que las providencias cautelares no constituyen un fin en sí mismas sino que están preordenadas a la emanación de una ulterior providencia definitiva”³¹.

Debo mencionar que existen otros caracteres de las medidas cautelares pues sobre las mismas no existe unanimidad absoluta de la doctrina. Si lo vemos como un proceso que goza de autonomía propia, tal como lo considera Manuel de la Plaza en su obra Derecho Procesal, volumen VII, en la que contempla que el proceso cautelar tiene un carácter instrumental, es un proceso precario y provisional jurisdiccional.

Eduardo J. Couture, expone que “construyendo la línea general que surge de numerosos fallos judiciales y de su motivación, fija los siguientes caracteres:³²

Provisionalidad, las medidas se decretan siempre mediante un conocimiento sumario, unilateral y en consecuencia provisional;

Accesoriedad, las medidas cautelares solo se justifican por el riesgo del derecho que se debate o ha de debatirse en el proceso principal;

Preventividad, las medidas cautelares tienen un contenido meramente preventivo: no juzga ni prejuzga sobre el derecho del peticionante;

³⁰ **Ibid.**

³¹ **Ibid.**

³² Couture, Eduardo J. **Fundamentos del Derecho Procesal Civil.** Pág. 22.

Responsabilidad, las medidas cautelares se decretan bajo responsabilidad del que las pide”.

2.3. Regulación legal

En el Artículo 326 del Código de Trabajo nos indica que se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en cuanto no contraríen el texto y los principios que contiene aquel cuerpo legal.

La aplicación supletoria a que se refiere el Código de Trabajo en el artículo mencionado atiende, entre otros aspectos a las medidas precautorias. Una vez solicitadas en la demanda, o de oficio en casos especiales, deben acreditarse en un proceso ordinario laboral, cuando las circunstancias lo demanden.

El Artículo 332 en su último párrafo del Código de trabajo, preceptúa: “...En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

Es importante resaltar la frase del Artículo anterior “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida”. Es precisamente esta frase la que deja a criterio del juzgador cómo debe de acreditarse la necesidad de la medida, porque en cuanto a ella no existe unanimidad de criterios de los jueces que conforman la jurisdicción privativa del trabajo. Para algunos bastará con la declaración testimonial de dos o tres personas que llenen los requisitos legales para declarar en juicio, es decir que deben ser idóneas, para decretar la medida precautoria que fuere solicitada; otros requerirán además, un medio de prueba escrito y, en algunos otros casos, será necesario el reconocimiento judicial para decretar la medida solicitada. En más de algún caso,

simplemente resolverán que no ha lugar a lo solicitado, refiriéndose a la medida precautoria.

Como consecuencia de lo anterior, existe el problema, que el actor que demande el pago de sus prestaciones laborales, (el caso típico en los Juzgados de Trabajo), tiene que correr el riesgo de llegar al final de un largo proceso en el que, aun logrando una sentencia favorable a sus pretensiones en las dos instancias, no puede ejecutar la referida sentencia por no existir bienes del patrono que se puedan embargar en el caso de las empresas privadas, y por no poder ejecutar al Estado, por parte de los empleados públicos, Lo precedente se debe a la existencia del principio de inembargabilidad de los bienes del Estado, lo que desarrollaré posteriormente con más detenimiento.

Ahora expondré la regulación de las mismas dentro del Código Procesal Civil y Mercantil. Éste no exige que, para decretar alguna medida cautelar, deba el solicitante prestar garantía o acreditar plenamente la necesidad de la medida, menos probar el derecho. Así lo establece el Artículo 532, que preceptúa: "Cuando la medida precautoria no se solicita previamente, sino al interponer la demanda, no será necesario constituir garantía en el caso de arraigo, anotación de demanda e intervención judicial".

Tampoco será necesaria la constitución previa de garantía cuando en la demanda se solicite el embargo o secuestro de bienes, si la ley autoriza específicamente esa medida en relación al bien discutido; o si la demanda se funda en prueba documental que, a juicio del juez, autorice dictar la providencia precautoria".

En el Código de Trabajo está regulada la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a las medidas precautorias objeto de nuestro estudio con excepción del arraigo y embargo que parcialmente están desarrollados en el Código de Trabajo.

2.4. Medidas precautorias o cautelares aplicables en el juicio ordinario laboral

Son todas aquellas medidas de coerción que la ley vigente establece para que puedan ser utilizadas dentro del proceso ordinario laboral.

2.4.1. El arraigo

Esta institución persigue que el demandado no se ausente del lugar en que deba seguirse el proceso o bien, evitar su ocultamiento.³³ Se encuentra regulada en los Artículos 332 del Código de Trabajo y del 523 al 525 del Código Procesal Civil y Mercantil. Su objeto es garantizar y asegurar la presencia de una persona en el lugar en el que se va a desarrollar un proceso del cual es parte, para el cumplimiento de sus obligaciones, evitando la evasión de responsabilidades que eventualmente debe cumplir como deudor. En el ordenamiento laboral, goza de especial privilegio pues es la única medida precautoria, que, como tal, está regulada en el mismo. Para que sea decretada la ley no establece el requisito previo de acreditar la necesidad de ser ordenada, señalada para las demás medidas precautorias, e incluso, establece para su levantamiento, el requisito especial de que el mandatario que comparece debe acreditar estar debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

El Código Procesal Civil y Mercantil, establece que el arraigo tiene carácter eminentemente personal ya que a quien se le restringe el derecho de locomoción es a la persona particular, para lo cual está establecido en el Artículo 523 de dicho cuerpo legal que: "Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar en que deba seguirse el proceso.

El arraigo de los que están bajo patria potestad, tutela o guarda, o al cuidado de otra persona, solicitado por sus representantes legales, se decretará sin necesidad de

³³ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho Procesal Civil y Mercantil, Tomo I**. Pág. 292.

garantía, siendo competente cualquier juez; y producirá como único efecto mantener la situación legal en que se encuentre el menor o incapaz”.

Los efectos del arraigo están establecidos en el Artículo 524 del Código Procesal Civil y Mercantil, que preceptúa: “Al decretar el arraigo el juez prevendrá al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso, sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con facultades suficientes para la persecución y fenecimiento del proceso en su caso, sin llenar los requerimientos del párrafo siguiente.

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

Apersonado en el proceso el mandatario; prestada la garantía a satisfacción del juez en los casos a que se refiere el párrafo anterior, y cumplido en su caso lo relativo a alimentos atrasados, se levantará el arraigo sin más trámite.

Si el mandatario constituido se ausentare de la República o se imposibilitare para comparecer en juicio, el juez sin formar artículo, nombrará un defensor del demandado.

Tanto el mandatario constituido como el defensor judicial, tendrán en todo caso, por ministerio de la ley, todas las facultades necesarias para llevar a término el proceso de que se trate.

El juez de oficio y en forma inmediata, comunicará el arraigo a las autoridades de migración y de la policía, así como a las dependencias que estime convenientes, para impedir la fuga del arraigado. En igual forma se comunicará el levantamiento del arraigo”.

El Decreto 15-71 del Congreso de la República, establece en sus Artículos 1º. y 2º. que los arraigos caducan en un año si no se renueva la petición respectiva antes del vencimiento de ese año; y en el único que no procede es en los juicios de ínfima cuantía, excepto por alimentos presentes. Tampoco procede cuando existe embargo o garantía suficiente que responda por la demanda.

El arraigo, como dije anteriormente, tiene un carácter personal y es necesario que, una vez solicitado en la demanda, el juez lo decrete sin mayores formalismos, ya que debido a la tardanza, o cuando el juez lo declara improcedente en los procesos ordinarios laborales, muchos trabajadores quedan desamparados jurídicamente para poder lograr una resolución que les favorezca en el cobro de sus prestaciones laborales. Ejemplo de lo anterior son los trabajadores del Estado que, aunque tienen el derecho de que se les cancele sus prestaciones laborales de acuerdo a la ley, no pueden solicitar el arraigo de un funcionario público ya que los empleados públicos trabajan para el Estado y no para el funcionario público a cargo de la entidad donde desarrolla sus actividades; de tal manera que esta es una de las primeras medidas cautelares o de garantía que no se pueden aplicar en un juicio ordinario laboral en contra del Estado.

2.4.2. El embargo

“Es uno de los institutos cautelares más importantes, tiene por 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 (caso del juicio ordinario laboral) o de ejecución. 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 ejecutivo”.³⁴

En términos generales, se puede establecer también la existencia del embargo preventivo o precautorio, que procede cuando por cualquier documento público o privado, sentencia favorable, o confesión expresa o ficta, surja o se presuma el derecho del solicitante y, cuando por actos del deudor se disminuyera notablemente su responsabilidad en forma que perjudique los intereses del acreedor con la condición de que el derecho del peticionante surja verosímilmente de los extremos alegados.

Eduardo R. Stafforini en su obra Derecho procesal del trabajo, menciona: “De acuerdo al procedimiento del trabajo es evidente que la procedencia de las medidas precautorias es una consecuencia lógica de la justificación que hace el acreedor de la existencia de la deuda. No se requiere ninguna otra condición, es decir, de que se pruebe la insolvencia del deudor ni de que ha habido maniobra para limitar su patrimonio ni de que haya realizado actos que puedan perjudicar los intereses del acreedor.”³⁵

El Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 527, 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”.

El Artículo antes citado, hace referencia a “intereses y costas”, que son propios del proceso civil, ahora también regulados en lo laboral, así como los daños y perjuicios, tal como aparece regulado en la literal e) del Artículo 78 del Código de Trabajo, y en el inciso s) del artículo 102 de la Constitución Política de la Republica y el Decreto 64-92 del Congreso de la Republica.

³⁴ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho Procesal Civil, Tomo I.** Pág. 296.

³⁵ Stafforini, Eduardo R., **Derecho Procesal del Trabajo.** Pág. 504.

Esta medida precautoria tiene una naturaleza real, porque recae sobre bienes del deudor, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones frente a su acreedor.

El embargo, juntamente con daños y perjuicios y las costas judiciales, constituyen una medida precautoria de suma importancia en el proceso ordinario laboral, cuando ésta es solicitada en la demanda, porque una vez decretada, está garantizando el derecho del actor peticionante frente al demandado. El embargo precautorio aquí relacionado, es importante por cuanto que garantiza al trabajador una vez declarado su derecho por el Órgano Jurisdiccional, el cobro de sus prestaciones laborales, hasta este punto a los trabajadores de la iniciativa privada les favorece en gran medida puesto que esta precaución que se hace le asegurará con certeza el pago de sus prestaciones laborales que por ley le pertenecen; pero en este aspecto volvemos a caer ante la falta de convicción que tienen las leyes laborales con respecto a los empleados públicos por lo que se puede evidenciar de que ellos no gozan o no pueden solicitar que se aplique esta medida en virtud de la existencia del principio de inembargabilidad de los bienes del Estado la cual imposibilita nuevamente la garantía del pago de sus prestaciones porque como lo expresé anteriormente no se puede embargar los bienes del Estado.

2.4.3. El secuestro

Regulado por el Artículo 328 del Código Procesal Civil y Mercantil. Enfocado desde el aspecto doctrinario tradicional, esta institución precautoria está instituida para conservar la integridad de un bien sobre el cual se pretende se constituya, modifique o extinga cualquier derecho. Interpretándola, desde un punto de vista mas liberal y en aplicación de los principios ideológicos del Derecho del Trabajo, que buscan brindar una protección preferente al trabajador, en virtud que la misma puede recaer sobre cualquier bien, que por su naturaleza y derivado de sus uso, se encuentra expuesto a depreciación, motivo por el cual, para conservar las resultas del juicio, debe ser secuestrado y entregado en depósito a un tercero de nombramiento del juez. Por supuesto, esta medida solamente puede ser decretada cuando no conlleve daño grave

e irreparable para el sujeto pasivo y en atención a lo preceptuado por el artículo 306 del código Procesal Civil y Mercantil sobre bienes inembargables.

Se puede decir que el secuestro como medida precautoria sí constituye una garantía para hacer efectivo los derechos de los trabajadores una vez iniciada la demanda en la vía ordinaria laboral. El secuestro no está regulado en el Código de Trabajo como sucede con el arraigo y el embargo, que aunque en una forma reducida se encuentra regulado el arraigo y el embargo, está regulado para el procedimiento de ejecución, puede lícitamente aplicarse tomando como base legal el artículo 326 que expone: "...Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social estarán autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes (leyes de derecho común), por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes...". Es claro entonces que el juzgador observará en un momento determinado las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, para aplicar esta medida, cuando fuere solicitado en la demanda y el caso así lo amerita, por ser menoscabado o perdido del derecho del actor-trabajador.

El problema inmediato que se presenta al considerar el secuestro (y los procedimientos cautelares en general), es si el mismo tiene como fundamento una acción, o bien si entra en los meros poderes instrumentales del Juez, sin autonomía propia alguna.

"El secuestro tiene dos formas en su finalidad cautelar: el secuestro judicial y el secuestro conservativo".³⁶

a. El secuestro judicial tiende a asegurar la conservación de la cosa en torno a la cual se contiene mediante su constitución o eventualmente su gestión temporal. La cosa puede ser objeto de la controversia (mueble, inmueble, hacienda u otra universalidad de bienes), que vierte en torno a su propiedad o a su posesión; pero puede ser también un objeto instrumental, esto es, necesario para la definición de aquella

³⁶ Satta, Salvatore, **Manual de derecho procesal civil, vol. II**. Pág. 215.

controversia, cuando surja gestión incidental en torno al derecho a la exhibición o a la comunicación de él (y así libros, registros, documentos, modelos, muestras y cualquiera otra cosa de la que se pretenda derivar elemento de prueba).

b. El secuestro conservativo, en cambio tiende a asegurar la garantía del acreedor sobre los bienes del deudor, contra el peligro de sustracciones o enajenaciones de dichos bienes.

Mario Aguirre Godoy, define: “El secuestro 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”.³⁷

Manuel de la Plaza, citado por Aguirre Godoy, dice que el secuestro se diferencia del embargo, 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, en general, la satisfacción de unas responsabilidades que pretendemos exigir”.³⁸

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

³⁷ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil, Tomo I**, Pág. 297.

³⁸ Manuel de la Plaza citado por Mario Aguirre Godoy, **Ob. Cit.**, Pág 297

En el caso del derecho procesal laboral, esta medida precautoria procede cuando no exista otro medio para cumplir con las obligaciones relacionadas con las prestaciones laborales de los trabajadores.

El secuestro, cabe mencionar que solamente puede recaer sobre bienes muebles, y precautoriamente en el proceso ordinario laboral cuando una empresa esté próxima a cerrar (que se encuentre en la fase de liquidación total), el o los actores (trabajador o trabajadores) pueden pedir que se decrete el secuestro de los bienes muebles de la empresa para garantizarse el derecho que les asista. Esta petición debe hacerse en la demanda inicial, y de ser procedente, debe decretarse en la primera resolución que admite la demanda para su trámite.

Esta medida cautelar, es más propio del proceso de ejecución.

2.4.4. La Intervención

No siempre es posible asegurar el resultado del litigio con las medidas precautorias que hemos examinado precedentemente, pues existen situaciones que las tornan ineficaces, por la naturaleza especial de la pretensión objeto del mismo, o por las condiciones en que aquellas deben ser cumplidas.

Cuando la cosa demandada o sobre la cual ha de hacerse efectiva la medida precautoria decretada en un inmueble, basta la anotación del embargo en el Registro de la Propiedad, o la inhibición del deudor, o la anotación de la litis; tratándose de una cosa mueble, será suficientemente el secuestro; respecto de los créditos, la notificación al deudor. Pero ello no impedirá que el demandado de mala fe substraiga a la acción del actor ciertos bienes que por diversas circunstancias pueden ser fácilmente ocultados o disimulados.

Para evitarlo, la ley acuerda a éste una medida precautoria por la cual el juez interviene los bienes del demandado, para administrar la cosa objeto del litigio o para hacer efectiva una medida decretada respecto del mismo.

“Para ciertos bienes como los establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, se prevé la intervención con sus especiales efectos”.³⁹

El Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo 529, regula: “Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimiento 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 los efectos consiguientes, deben tomarse en cuenta las normas complementarias de la disposición general contenidas en los Artículos 34 a 43 del Código Procesal Civil y Mercantil, que regulan 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 o de la intervención como son: la venta de bienes, gravamen de bienes, cierre del negocio, renuncia de los cargos, etc.

Es de suma importancia tomar en cuenta esta situación, es decir, la intervención para el caso de que una empresa constituida en sociedad esta inminente a disolverse o liquidarse totalmente, encontrándose en un caso de insolvencia no solo con sus acreedores regulares, sino que también con sus trabajadores al momento de finalizar las operaciones ordinarias de la empresa.

Pero que pasa cuando se quiere aplicar dicha medida precautoria hacia el Estado, resulta imposible en virtud de que el mismo no puede ser objeto de intervención el Artículo 120 de la Constitución de la República de Guatemala, establece:

³⁹ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil, Tomo I**, Pág. 299.

“Intervención de empresas que prestan servicios públicos. El Estado podrá, en caso de fuerza mayor y por el tiempo estrictamente necesario, intervenir las empresas que prestan servicios públicos esenciales para la comunidad, cuando se obstaculizare su funcionamiento.” En ningún momento regula si el Estado no cumple sus obligaciones puede ser objeto de intervención, por lo que esta medida tampoco puede ser utilizada por los trabajadores del Estado como garantía del pago de sus prestaciones laborales.

2.4.5. Otras medidas de urgencia o providencias de urgencia.

Las providencias de urgencia, son las medidas innominadas. Mario Godoy en su libro de Derecho Procesal Civil de Guatemala expone: “Del Código Italiano se tomó la norma recogida en el Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil que enuncia: “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 fondo⁴⁰”.

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 que el Código permite que baste la presentación de la demanda para que el juez las ordene.

Indudablemente esta norma, de alcances tan amplios, viene a atribuir al juez un poder cautelar general que no se circunscribe a los institutos cautelares hasta ahora enumerados y otros que pueden figurar diseminados en el Código. Este es el poder

⁴⁰ Aguirre Godoy, Mario **Ob. Cit.**, Pág 270.

cautelar general al que hacia referencia Calamandrei dice Aguirre Godoy “cuando preguntaba si debía reconocerse un poder de esa naturaleza y en virtud del cual el juez pueda siempre, cuando se manifieste la posibilidad de un daño derivado de retardo de una providencia principal, proveer en vía preventiva a eliminar el peligro en la forma y con los medios que considere oportunos y apropiados al caso”.

El Código las denomina providencias de urgencia, puesto que las limita al presupuesto circunstancial de la inminencia e irreparabilidad del perjuicio eventual que se causaría, en caso de no tomarse las medidas que el caso amerita. A contrario sensu, si el derecho que se pretende hacer valer mediante la acción judicial no está amenazado de un perjuicio inminente e irreparable, las providencias que solicite el demandante no fructificarán, en virtud de que, según nuestra ley, ese es el presupuesto indispensable para poder decretarlas.

Que establecido entonces, que este tipo de medidas son aplicables únicamente en los casos excepcionales que la ley establece; caso contrario, el demandante debe ajustar su solicitud de otorgamiento de medidas precautorias a las otras a las que anteriormente nos hemos referido.

2.5. Principio de inembargabilidad de los bienes del Estado.

Es criterio generalmente admitido que los bienes del Estado no son Embargables. Se invoca la aplicación del Artículo 1348 del vetusto código fiscal, que dispone: “Ningún tribunal podrá despachar mandamiento de ejecución ni dictar providencia de embargo contra las rentas o bienes nacionales.” Este Código es de fecha 17 de junio de 1881 y no ha merecido la atención que debe de parte de los legisladores. La Ley Orgánica del Presupuesto, Contabilidad y Tesorería de la Nación o sea el Decreto Presidencial No. 552, de fecha 22 de febrero de 1956, establece en el artículo 119: “En los casos en que el Estado deba pagar indemnizaciones, prestaciones u otras obligaciones que sean exigibles por la vía ejecutiva, el organismo o ministerio que corresponda, queda obligado bajo la responsabilidad del titular, a gestionar la emisión del acuerdo de erogación respectivo, siempre que la partida correspondiente tuviere saldo disponible.

En estos casos no podrán trabarse embargos sobre las partidas presupuestales, depósitos efectivos y valores del Estado y sobre los demás bienes muebles e inmuebles de la nación”.

La Constitución de la República no trae ninguna norma que se refiera a la inembargabilidad de los bienes del Estado o de sus instituciones, pero sí establece cuáles son los bienes de la nación (Art. 129). De acuerdo con la disposición constitucional, entre otros, son bienes de la nación los que constituyen el patrimonio del Estado, incluyendo los del municipio y los de las entidades descentralizadas, autónomas o semiautónomas; y también los ingresos fiscales y municipales, así como los de carácter privativo que las leyes asignen a las entidades descentralizadas (art. 129 incisos 3°. Y 7mo.). Pues bien, relacionando todas estas normas se concluye en que tales bienes son inembargables. Los bienes municipales se encuentran en esa situación. Sin embargo, existe un caso muy especial en las llamadas empresas municipales. Estas de acuerdo con la ley pueden ser constituidas por el Concejo Municipal para la prestación de determinados servicios. Recientemente los tribunales de la República declararon embargables los bienes de tales empresas. Se llegó a esta determinación judicial porque la autonomía que concede la Constitución a las municipalidades, según el Artículo 235, es e carácter técnico y propenderá a su fortalecimiento económico y a la descentralización administrativa, pero una ley debe regularla y determinar varios aspectos, entre ellos sus alcances y lo relativo a los arbitrios, tasas rentas y otros ingresos (incisos 1°. Y 2°.). La ley a que se refiere el precepto constitucional es el Decreto 1183 del Congreso de la República o sea el Código Municipal.

CAPÍTULO III

3. Relación laboral del Estado con el trabajador

Es la relación que se origina en virtud de que una persona individual le presta sus servicios al Estado a través de sus diferentes dependencias públicas.

3.1. Trabajador

Según el Artículo 3 del Código de Trabajo: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Es conveniente mencionar que, la capacidad en el Derecho del Trabajo se modifica en relación al Derecho Común, ya que en Guatemala las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los dieciocho años; pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar directamente su trabajo a partir de los catorce años y a través de su representante o con autorización de la Inspección General de Trabajo a partir de los doce años de edad.

3.2. Patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo define como patrono: "A toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código las personas jurídicas de Derecho Publico a que se refiere el Artículo 108 de la Constitución de la República."

Es importante analizar la definición arriba mencionada, ya que el párrafo segundo de dicho Artículo hace aclaración por exclusión que el Código de Trabajo, no se aplica a las instituciones estatales lo cual se encuentra acorde con lo estipulado en el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual refiere lo

siguiente: “Las relaciones del estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con la excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. . .”

En este caso el Artículo 29 de la Ley de Servicio Civil establece: “Los nombramientos de servidores públicos para los puestos que cubre esta ley corresponde hacerlos a las siguientes autoridades nominadoras. 1) Al Presidente de la República, el de todos los funcionarios y servidores públicos señalados por la Constitución y las leyes, y el de todos aquellos cuyo nombramiento no sea asignado a otras autoridades nominadoras. 2) A los Ministros de Estado, de acuerdo con la Constitución compete el de los servidores públicos para puestos en sus respectivas dependencias, que se encuentren comprendidos en el Servicio por Oposición que establece esta ley y sus reglamentos. 3) A funcionarios y otros servidores públicos, los que señalan la Constitución y las leyes”.

Para que exista y se perfeccione una relación de trabajo entre particulares, deben de existir dos partes: patrono y trabajador. Entre el Estado y particulares se denominan Estado y empleado publico, servidor publico o funcionario publico.

3.3. Contrato de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo define el “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, se define como el vinculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Héctor Efraín Veliz López establece que “el contrato de trabajo puede ser contemplado desde dos perspectivas diferentes: como acto y como norma”.⁴¹ Como acto, el contrato de trabajo cumple una función constitutiva de obligaciones. Como norma, se regulan las condiciones de la relación laboral cumpliendo así una función normativa.

Todas las personas tienen libertad para contratar de la manera que dicte su voluntad, a esto se le conoce como principio de “libertad de contratación”. Sin embargo, en materia laboral, según lo establecido en el Artículo 14 del Código de Trabajo, la voluntad individual del patrono y del trabajador se encuentran limitadas por el contenido de las leyes laborales ya que estas tienen el carácter de orden público. Esta idea ha dado lugar a una conocida expresión dentro del ambiente de los laboristas que dicen en materia laboral el contrato no es lo que las partes dicen, sino lo que la ley establece que debe ser.

Por esta razón, si en el trabajo que realiza una persona se producen los cinco elementos que establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, entonces el contrato debe ser considerado como un contrato laboral, aunque las partes le hayan dado otro nombre. Los cinco elementos antes mencionados son:

1. Vínculo económico jurídico
2. Prestación personal del servicio
3. Dependencia continuada
4. Dirección
5. Retribución

⁴¹ Veliz López, Héctor Efraín. **Importancia de las medidas precautorias en el juicio ordinario de trabajo.** Pág. 124.

Una de las características de la relación laboral es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio ósea empezar a trabajar.

3.4. Estado

No se conoce con exactitud el origen de la palabra Estado, pero se afirma que viene de polis o ciudad, es entonces hasta la edad medio que surge su nombre como Estado.

3.4.1. Definición de Estado

Al hacer referencia al presente tema, se hace necesario definir el concepto de Estado, el que para Bielsa, Rafael, es "El pueblo que se halla establecido en un territorio bajo su propio gobierno soberano. Es la organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio."⁴²

Rafael Rojina Villegas establece que es "...sólo aquella parte del cuerpo político especialmente interesada en el mantenimiento de la ley, el fomento del bienestar común y el orden público, así como la administración de los asuntos públicos. El estado es una parte que se especializa en los intereses del todo...el estado no es sino un organismo facultado para utilizar el poder y la coerción, integrado por expertos o especialistas en ordenamiento y bienestar públicos, un instrumento al servicio del hombre."⁴³

Según Mefi Eliud Rodríguez hace mención que el Estado es "...entendido como la "sociedad políticamente organizada", es la responsable de velar por el respeto de los derechos humanos de todas las personas." Polo cita a Mario Villaran quien expone un concepto simplista sobre Estado, indicando que es: "...la sociedad políticamente organizada, la sociedad dirigida por un gobierno, entendiéndose por gobierno, en este sentido general, un poder permanente que dicta mandatos imperativos y los hace

⁴² Bielsa, Rafael. **Derecho administrativo**. Pág. 328.

⁴³ Rojina Villegas, Rafael. **compendio de derecho civil**. Pág. 435.

cumplir, dominando cuando es necesario por medio de la fuerza, las voluntades rebeldes.”⁴⁴

Para Cabanellas, “es un grupo de individuos establecidos sobre un territorio determinado y sujetos a la autoridad de un mismo gobierno.”⁴⁵

Según Karl Lowenstein la palabra “Estado” es multifocal ya que tiene varias acepciones y proviene del vocablo latino “status” que denota situación, posición, postura o condición en que se encuentra una persona o una cosa. Sin embargo en el derecho político y en la teoría política revela a un ser político, jurídico y social que se da en el mundo de la realidad cultural y que tiene una determinada implicación. El Estado es entonces, una institución pública dotada de personalidad jurídica, es una entidad de derecho.”⁴⁶

De los conceptos anteriores se extrae que el Estado es un concepto abstracto que reúne territorio, población y poder. Después de lo expuesto y tomando en cuenta la pluralidad de conceptos, la tesista considera que el Estado es un ente creado por la voluntad de un grupo determinado de personas, pertenecientes a un mismo territorio, quienes a su vez confieren a aquél el poder suficiente para hacer cumplir la voluntad común.

3.5. Definición del contrato de trabajo entre el Estado y el trabajador

El término relación encuadra dentro de una gama del quehacer humano. Nos interesa conocer la relación como vínculo, luego, precisa estudiar la relación laboral como vínculo entre patrono-trabajador con ocasión del trabajo.

La relación laboral o relación de trabajo, como la cita Manuel Osorio, “es una idea derivada de la doctrina italiana que sostiene que el hecho de que una persona trabaje

⁴⁴ Rodríguez García, Mefi Eliud. **El presupuesto del estado y la inobservancia de la Ley.** Pág. 176.

⁴⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 324.

⁴⁶ Lowenstein, Karl. **Teoría de la constitución.** Pág. 324.

para otra en condición de subordinación crea una serie de derechos y obligaciones de índole laboral exista o no contrato de trabajo escrito”.⁴⁷

En consecuencia, la relación laboral es un contrato de trabajo tácito en el que iniciada la prestación del servicio surge ipso jure la relación de trabajo, en consecuencia patronos y trabajadores adquieren derechos y consecuentemente obligaciones. La tesis contractualista, basada en la autonomía de la voluntad fue sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; doctrina que además postulaba la aparición de un derecho nuevo; así nace la teoría de la relación de trabajo como situación jurídica objetiva independiente de su origen.

Por su parte el autor A. Posada Citado por Manuel Ossorio establece que “El Estado es una organización social constituida en un territorio propio, con fuerza para mantenerse en él e imponer dentro de él un poder supremo de ordenación y de imperio, poder ejercido por aquel elemento social; y que en cada momento asume la mayor fuerza política”.⁴⁸

El contenido de la definición anterior indica gran parte al respecto del Estado, pero debo agregar que uno de los fines del Estado es la búsqueda del bien común. Desarrolla sus funciones fundamentales a través de sus tres organismos, los que mantienen una actividad interrelacionada llamada función pública, con la voluntad de las personas al servicio de la administración pública en los diferentes cargos de la misma, las que ingresan por nombramiento, por planilla y por contrato. En este sentido y de conformidad con el criterio del tratadista Santa María de Paredes se sustenta que: “cuando el Estado contrata sobre sus necesidades comunes a todo individuo, obra como una persona jurídica cualquiera y se rige por las reglas del Derecho Común.

El Licenciado Feliciano Rivas González da una definición del contrato de trabajo del Estado de la siguiente manera: “el contrato de trabajo del Estado y sus trabajadores,

⁴⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 659.

⁴⁸ **Ibid**, Pág. 1122.

es aquel que se celebra entre la administración pública y un particular con ocasión de una relación laboral que implique la prestación de servicios de cualquier naturaleza, en forma subordinada y mediante una retribución y demás condiciones económico-sociales”.⁴⁹

3.6. El Estado como patrono

Con anterioridad expuse cuáles eran algunos de los fines del Estado, ahora debo tener un concepto del Estado como patrono. El término patrono se deriva del latín Patronus (forma aumentativa de patrem acusativo de pater, padre) y tiene como sinónimos: patrón, patrono, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo y empleador. Cualquiera de estos conceptos podría aplicarse al Estado cuando contrata los servicios de los particulares para el logro de sus fines. Legalmente debe denominársele patrono ya que es de quien proviene la contraprestación de los servicios, es decir salarios, descansos y demás condiciones que regulan la relación contractual del trabajo.

El patrono generalmente es el dueño de la empresa y quien la dirige personalmente o lo hace a través de sus representantes. Ahora bien, el Estado es una persona jurídica y, como tal, sujeto de derechos y obligaciones. Cumple entonces con sus objetivos de servicio a través de sus órganos administrativos correspondientes y demás entidades del sector público en una perfecta división de poderes y de trabajo (así debería ser); Organismos que desarrollan una actividad independiente pero coordinada, con el único fin de satisfacer necesidades colectivas. En este orden de ideas, habrá que concebir al Estado como una empresa, actuando dentro del campo empresarial, sustituyendo a los empleadores particulares en su actividad privada ya sea de orden comercial, agrícola o industrial y en tales actividades, sin perder de vista el bienestar social, tendrá obligadamente que contratar los servicios de los particulares para que le proporcionen su fuerza de trabajo de manera material o intelectual o ambas a cambio de la

⁴⁹ Rivas González, Feliciano citado por Guillermo Cabanellas. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 513.

correspondiente remuneración. Es acá donde el Estado adquiere el carácter de patrono porque ocupa el puesto que podría ocupar un empresario.

3.7. Los trabajadores del Estado

La legislación guatemalteca, tiene un concepto claro de los trabajadores del Estado de Guatemala, específicamente dentro del Reglamento de prestaciones en dinero, Acuerdo número 468 de la Junta directiva del instituto guatemalteco de seguridad social, que en su artículo tres expone: “Es trabajador del Estado toda persona, sea cual fuere su categoría o denominación (autoridad, funcionario o empleado público), que presta a aquel o a sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, un servicio material, intelectual o ambos géneros, en virtud de nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, de contrato o por el hecho de figurar en las listas o nóminas de presupuesto o en las de pago por planilla...”.

3.8. Régimen jurídico de los trabajadores del Estado

Como se ha determinado en exposiciones anteriores, la finalidad del Derecho de Trabajo es regular las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo considerando para efectos del presente trabajo al Estado de Guatemala como patrono.

3.8.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República en su sección octava, relativa a los trabajadores del Estado, en su Artículo 108, literalmente enuncia: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes y disposiciones propias de dichas entidades. Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de servicio civil, conservarán ese trato”.

Los Artículos 107 al 117, del mismo cuerpo legal estipulan que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo u organización. Establece que las entidades descentralizadas regirán sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes especiales y de las empresas públicas cuyas relaciones laborales están reguladas por el Código de Trabajo y demás leyes laborales comunes. Regulan las cuestiones relacionadas con la jubilación, régimen de seguridad social e indemnización. Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores del estado y la opción al régimen de clases pasivas.

La Constitución destaca algunos aspectos muy importantes relativos a los servidores públicos que la Ley de servicio civil no es de aplicación general, puesto que hay algunas excepciones para aquellas entidades estatales que se rigen por sus propias leyes o disposiciones. Los trabajadores del Estado o sus entidades que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas por la ley citada, se mantendrán, tal es el caso de la indemnización por despido injustificado será de un mes por año no excediendo del total de diez meses; el derecho de los trabajadores de entidades descentralizadas y autónomas de acogerse al régimen de clases pasivas para optar a la pensión por jubilación; el derecho del trabajador jubilado que reingrese al servicio de la administración pública a que se le otorgue el beneficio del tiempo servido y el salario devengado en el nuevo cargo desempeñado; se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con alguna limitación lógica con respecto a los funcionarios públicos quienes por su carácter de empleados de confianza del Gobierno, tienen vedado el derecho a participar en los movimientos de huelga. Así lo sostiene Guillermo Cabanellas, cuando dice: “La situación varía por completo cuando se trata de los fines esenciales del Estado y de ahí la enorme diferencia entre los trabajadores al servicio del estado y funcionarios públicos, que se traduce para éstos en la prohibición sindical y en la de huelga, sobre todo”.⁵⁰

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 513.

Siempre dentro del marco jurídico constitucional, cabe resaltar que la parte estructural del Estado, comprendida del Artículo 157 al 262 de la Constitución política de la república de Guatemala, contiene aspectos relativos a los derechos y obligaciones que nacen de prestar servicios personales al Estado con sus consecuencias jurídicas que de ello se derivan. Ahora bien, las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se rigen por la Ley de servicio civil, por lo que haré un breve análisis respecto al funcionamiento de dicha ley y es así como empezaré a determinar que la misma da nacimiento y le fija competencia a los órganos directores encargados de hacer valer las garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos.

3.8.2. Ley de servicio civil

Regula lo referente a la organización y las funciones de los órganos directores del servicio civil guatemalteco. Hace una clasificación del servicio público, establece las bases de la selección del personal, los exámenes, nombramientos, períodos de prueba, ascensos, permutas y traslados; también establece los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. Regula lo referente al régimen de salarios, disciplinario y de despido para los servidores públicos.

3.8.3. Ley de salarios de la administración pública, Decreto número 11-73 del Congreso de la República

En vigencia a partir del 1 de enero de 1974. Su objetivo es establecer un sistema de remuneración justa y decorosa para los servidores públicos, sobre la base de un sistema de clasificación de puestos. No posee reglamento propio.

3.8.4. Ley de clases pasivas civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la república

En vigencia a partir del 1 de enero de 1989. Su objetivo es crear y mantener un sistema provisional para trabajadores civiles del Estado. El sistema establece los porcentajes de contribución (entre 9 y 15%) que obligatoriamente deben aportar los

empleados públicos que laboran en los Organismos Legislativo y Ejecutivo, sobre la base del monto total de sus ingresos mensuales –salario inicial u ordinario, complemento salarial, escalafón y bonificación de emergencia-. Los derechos que la ley otorga son pensiones por: jubilación, invalidez, viudez, orfandad y especiales. La ley dispone de reglamento, aprobado por Acuerdo Gubernativo 120-88, publicado el 6 de enero de 1989.

3.8.5. Ley de probidad y responsabilidades de funcionarios públicos y empleados públicos, decreto número 89-2002 del Congreso de la República

Con esta ley quedan obligados todos los funcionarios y empleados del Estado a presentar a la Contraloría de Cuentas la declaración de todos sus bienes y deudas.

3.8.6. Normas complementarias

- a. Reglamento de la Ley del servicio civil, acuerdo gubernativo 18-98 de la presidencia de la república.

Desarrolla los preceptos y precisa los procedimientos para la correcta aplicación de la Ley del servicio civil. Se establecen los procedimientos en materia de clasificación de puestos, administración de salarios, nombramiento y acciones de personal, reclutamiento y selección de personal.

- b. Normas y procedimientos de administración de personal, acuerdo gubernativo número 19-98.
- c. Plan de clasificación de puestos acuerdo gubernativo número 9-91

Establece el modelo de clasificación de puestos vigente, utilizando el sistema de clase ancha o genérica.

- d. Ley de consolidación salarial, decreto número 59-95 del Congreso de la república.

Con esta ley se consolida el salario base de los servidores públicos con la bonificación de emergencia.

- e. Bonificación profesional, acuerdo gubernativo No. 741-92 de la presidencia.

En vigor desde el 1 de julio de 1992, la cual fija una bonificación para profesionales que ocupen puestos que exijan tal categoría y está fijada en Q 375.00.

- f. Aguinaldo para empleados públicos, decreto número 1633 del Congreso y sus modificaciones.

Se paga sobre la base de 100% del sueldo o pensión ordinaria mensual.

- g. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, decreto 42-92.

Llamado 'Bono Catorce', pago anual de un mes de salario (sin bonificaciones), pagadero en julio de cada año y se toma en cuenta en el cómputo de la indemnización solamente la parte proporcional a 6 meses de servicio.

- h. Bono por antigüedad para trabajadores del organismo ejecutivo, acuerdo gubernativo número 838-92.

En vigor desde julio de 1992. Tiene una asignación mensual de Q 35.00 para los servidores que tengan entre 5 y 10 años de servicios ininterrumpidos; de Q 50.00 para un tiempo de entre 10 y 20 años y de Q 75.00 para más de 20 años.

- i. Ley orgánica del presupuesto, decreto número 2-86 y sus modificaciones y su reglamento, acuerdo gubernativo número 7-86.

- j. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, decreto número 71-86 y sus reformas por el decreto 35-96.
- k. Vacaciones unificadas de servidores públicos, al mes de diciembre de cada año, Acuerdo gubernativo número 1977-87.
- l. Reglamento jornada única de trabajo del organismo ejecutivo, Acuerdo número 39-70.
- m. Reglamento general de gastos de viáticos, acuerdo gubernativo número 706-83.

3.9. Sistema de servicio civil de Guatemala

La actual Constitución política de república de Guatemala respetó e incluso amplió los derechos de los trabajadores al incluir en su texto lo referente a los Trabajadores del Estado, ratificando que la Ley de servicio civil es la que rige las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, excepto en los casos de aquellas instituciones que posean su propio régimen de personal. No obstante, supletoriamente el Código de trabajo regula las relaciones laborales en el sector público, en especial lo que se refiere a los Tribunales de trabajo y previsión social y sus procedimientos. Puede concluirse que, no obstante que existe una Ley de servicio civil, hay una dispersión de leyes que incluso rebasan el contenido de la misma ley. Esta situación provoca que existan contradicciones entre lo que una ley posterior indica, reforma, modifica o sustituye respecto a la anterior.

El Artículo octavo de la Ley del servicio civil estipula: "Dirección Suprema. El presidente de la República es la máxima autoridad del Servicio Civil que establece esta ley".

El Artículo noveno expone: "Órganos Superiores. Se crean los siguientes órganos superiores encargados de la aplicación de esta ley: 1. Junta Nacional de Servicio Civil. 2. Oficina Nacional del Servicio Civil".

El tratadista Luis Fernández Molina, señala que: “El cumplimiento de la función de administrar y la atención de las necesidades que se generan, hace que el Estado constituya toda una empresa con fines y objetivos propios, distintos de los que anima la empresa privada.”⁵¹

Los trabajadores del Estado de Guatemala se rigen por la Ley del Servicio Civil Decreto 17-48 del Congreso de la República, el cual regula la relación laboral que hay entre estos con el Estado, con el objetivo de garantizar a la nación la eficiente operación de los servicios públicos, afirmando y protegiendo la dignidad de los trabajadores del estado, remunerando el correcto desempeño de cada cargo público, así también de forma justa y decorosa, estableciendo que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario.

La regulación legal de las relaciones laborales de los servidores del Estado y sus instituciones constituye un régimen especial dentro del establecido en el Código de trabajo. Por esa razón, se considera que este cuerpo legal y la Constitución política de la república constituyen las “leyes comunes” que deben aplicarse en forma supletoria cuando algún aspecto de las relaciones laborales no esté regulado en las disposiciones legales específicas que establecen las relaciones de trabajo en la Administración pública.

La Ley de servicio civil, en sus Artículos del treinta y dos al treinta y cuatro clasifican los puestos en el servicio del Estado siendo estos:

- a. Servicio Exento,
- b. Servicio sin Oposición, y
- c. Servicio por Oposición.

⁵¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 154.

Así mismo se encuentran regulados todos los aspectos laborales concernientes a los trabajadores del Estado como: contratación, derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores públicos, así como sus jornadas y descansos, el régimen del salario, el régimen disciplinario y el régimen de despido.

3.10. Oficina Nacional de Servicio Civil

Sobre estos dos artículos anteriores, el primero que se refiere al Presidente de la República, únicamente interviene con competencia exclusiva para el nombramiento de los integrantes de la Junta nacional de servicio civil y para el director y subdirector de la Oficina nacional de servicio civil y la aprobación o la reprobación de los reglamentos de que le presente la Junta nacional de servicio civil.

Oficina nacional de servicio civil. Es el órgano ejecutivo encargado del Servicio Civil. Está integrado por un Director y un Subdirector y por el personal necesario para su funcionamiento. El director, como jefe administrativo, de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dirige toda actividad técnica y administrativa de la misma y supervisa a todo el personal. Tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- a. Velar por la correcta aplicación de la ley y sus reglamentos, organizando un sistema de administración de personal al servicio de la Administración Pública, de acuerdo con sus principios.
- b. Reclutar, seleccionar y proponer a los candidatos elegibles para integrar el personal comprendido en el Servicio por Oposición.
- c. Establecer y mantener un registro de todos los empleados comprendidos en el Servicio por Oposición y en el Servicio sin Oposición.
- d. Desarrollar programas de mejoramiento técnico para aspirantes a ingresar al Servicio Civil y de adiestramiento para los servidores públicos.

- e. Informar y proponer soluciones respecto a la aplicación y efectos de la ley y sus reglamentos, al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil.
- f. Resolver las consultas que se le formulen en relación con la administración de personal y la aplicación de la ley y sus reglamentos.
- g. Investigar los hechos, hacer comparecer testigos, tomar declaración jurada y solicitar la presentación de cualquier prueba para los efectos de la aplicación de la ley y sus reglamentos.
- h. Rendir al Presidente de la República y a la Junta Nacional de Servicio Civil, informe de las labores realizadas durante el año.
- i. Elaborar proyectos de reglamentos de la Ley del Servicio Civil. (Artículos 21, 25 y 27 de la Ley del Servicio Civil)

3.10.1. Autoridad nominadora

En el sector público, es importante comprender el concepto de 'Autoridad Nominadora', que está ligado al patrono. Se refiere al funcionario que le corresponde hacer el nombramiento y remoción del empleado. Dentro de cada ministerio se encuentran las unidades de gestión administrativa a cargo de los recursos humanos. La administración general depende jerárquicamente del Ministro, quien designa al personal que le corresponde por ley, Artículos 24, 27 literales f) y o) y 28 de la Ley del organismo ejecutivo. De la misma forma hay direcciones o unidades de recursos humanos en las otras instituciones descentralizadas y autónomas, que dependen de las autoridades superiores de cada entidad, y fungen como autoridades nominadoras.

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales del presupuesto

4.1. Definición

Las definiciones que sobre el presupuesto que se han realizado son varias. Unos autores las enfocan en el sentido jurídico y algunos toman en consideración distintos aspectos, como la actividad financiera, los gastos, ingresos y egresos anuales.

Griziotti, dice: “Presupuesto es el documento jurídico y contable en el que se enumeran los ingresos y los gastos del Estado en su cuantía por el período de un año, que tiene fuerza de ley por la aprobación del parlamento”.⁵²

Trotabas indica: “El presupuesto es el acto por el cual se prevén y autorizan los gastos y los recursos anuales del Estado”.⁵³

De Juano, define el presupuesto así: “El cálculo legal de recursos del ente público y la autorización legítima para su empleo en la satisfacción de los gastos que dicho ente ocasiona, correspondiente a un período de tiempo de su normal actividad financiera que ha de cumplirse según el plan económico trazado por la autoridad respectiva”.⁵⁴

Cabanellas, al definir el presupuesto en su sentido genérico, indica que es: “El cálculo previo de probables gastos e ingresos”.⁵⁵

Para el economista Guillermo Molina, el presupuesto es: “Acto de previsión y programación del futuro inmediato, que en sus aspectos de ingresos y gastos resume

⁵² Griziotti, Benvenuto. **Principios de política, derecho y ciencia de la hacienda**. Pág. 426.

⁵³ Trotabas, Louis. **Tratado de legislación financiera**. Pág. 29.

⁵⁴ De Juano, Manuel. **Curso de finanzas y derecho tributario**. Pág. 346.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual, tomo III**, Pág. 374.

el grado y la naturaleza de la intervención que el gobierno piensa ejercer en la vida económica de la comunidad” .⁵⁶

Para el profesor Matus Benavente, presupuesto público es: “El documento legal en el cual sistemática y anticipadamente se calculan los ingresos y se autorizan los gastos que habrán de producirse en un cierto período de tiempo”.⁵⁷

En tal virtud, se puede afirmar que el Presupuesto de ingresos y egresos del Estado entraña un ordenamiento de la actividad financiera y de gastos, que inicia desde el momento en que la administración pública capta los ingresos hasta que realiza los egresos y que abarca un período completo, con el primordial objetivo de cumplir satisfacción de necesidades públicas.

En Guatemala, de acuerdo con las corrientes modernas que determinan que para programar los ingresos y los gastos públicos se necesita de un sistema de planificación con programas orientadores no sólo para acciones gubernamentales inmediatas, sino para metas de corto, mediano y largo plazo estructuradas o fijadas en “planes de desarrollo”, se adoptó, y se puso en práctica a partir del año 1964, el denominado “presupuesto de programas”, dejando atrás el denominado “presupuesto tradicional”. Este último presupuesto, a manera de referencia histórica, presentaba los gastos públicos organizados según el orden jerárquico de las instituciones del Estado y su detalle, conforme el objeto del gasto simplemente, no quedando clara la relación entre las cosas que el gobierno adquiría y las metas que realizaba. En cambio, el “presupuesto por programas”, actualmente en vigor, pretende definir un sistema que presta atención a las cosas que el gobierno realiza más bien que a las que adquiere. “Las cosas que un gobierno adquiere, tales como servicios personales, provisiones, equipo, medio de transporte, etc., no son sino medios que emplea para el cumplimiento de sus funciones. Las cosas que un gobierno realiza en cumplimiento de

⁵⁶ Molina Guillermo. **Marco conceptual del presupuesto por programas**. Pág. 222.

⁵⁷ Matus Benavente, Manuel. **Finanzas públicas**. Pág. 220.

sus funciones, pueden ser: carreteras, escuelas, hospitales construidos, permisos expedidos y las innumerables cosas que se pueden definir.⁵⁸

Después de analizar varias definiciones de lo que es el presupuesto, concluyo que el mismo se refiere a la estimación formal de los ingresos y egresos que habrán de producirse durante un período dado, frecuentemente un año, tanto para un negocio particular como para el gobierno. El presupuesto se diferencia de los balances en que no refleja las transacciones realmente realizadas sino las que se supone ocurrirán a futuro. En tal medida el presupuesto es un indicador de la política a seguir en cuanto a la obtención de ingresos y la realización de gastos, así como un instrumento de planificación que permite definir los costos de alcanzar ciertos objetivos en un plazo determinado. La elaboración de un presupuesto se hace necesaria por cuanto los ingresos y los gastos de una institución o empresa no ocurren simultáneamente, sino a diversos intervalos en el tiempo según sea el caso.

El presupuesto apreciado desde el punto de vista del Estado es un componente de la política fiscal que a su vez debería de responder a la política económica del país.

La política fiscal es el conjunto de instrumentos y medidas que toma el Estado con el objeto de recaudar los ingresos necesarios para realizar las funciones que le ayuden a cumplir los objetivos de la política económica general. Los principales ingresos de la política fiscal son por la vía de impuestos, derechos, productos, aprovechamiento y el endeudamiento público interno y externo. La política fiscal como acción del Estado en el campo de las finanzas públicas, busca el equilibrio entre lo recaudado por impuestos y otros conceptos y los gastos gubernamentales. Es el manejo, por parte del Estado, de los ingresos vía impuestos, y de la deuda pública, para modificar el ingreso de la comunidad y sus componentes: el consumo y la inversión. Su objetivo se expresa en tres aspectos: a) redistribuir la renta y los recursos con ajustes de tipo impositivo, b) contrarrestar los efectos de los auges y las depresiones, y c) aumentar el nivel general de la renta real y la demanda.

⁵⁸ Martner, Gonzalo. **Presupuesto por programas y actividades ESAPAC. San José, Costa Rica.** Enero 1964. P.2.

Otras corrientes visualizan la política fiscal como una herramienta que permite al Estado promover, orientar y proteger la producción nacional, así como propiciar una equitativa distribución del ingreso y, a partir de ello, contribuir por medio del gasto social a aliviar la situación de los sectores más empobrecidos de un país.

La política fiscal es el marco de la política presupuestaria, siendo ésta el conjunto de orientaciones, lineamientos, normas y procedimientos a que deben ajustarse las instituciones públicas para elaborar sus anteproyectos de presupuesto, canalizar los recursos, inducir la demanda interna, redistribuir el ingreso, propiciar niveles de desarrollo sectoriales y regionales y vincular en mejores condiciones la economía con el exterior, a fin de contribuir al logro de los objetivos nacionales.

El presupuesto de una nación, llamado generalmente presupuesto *fiscal* o presupuesto público, es una estimación de los ingresos del Estado durante un período casi siempre un año y de los egresos o gastos que efectuará el sector público. Como tal, es materia de debate en los poderes públicos de una nación; generalmente es presentado por el poder ejecutivo ante las cámaras que componen el poder legislativo, para su aprobación pública y formal. El presupuesto nacional es un complejo documento que ofrece, junto a las cifras consolidadas de toda la actividad del sector público, una relación detallada de los ingresos y egresos de cada una de las grandes dependencias del Estado: ministerios, instituciones autónomas, secretarías, diversas ramas de los poderes públicos, etc. Cada uno de estos entes van preparando, con antelación, su propio presupuesto, que a la vez se integra con las estimaciones que las diferentes direcciones, departamentos y secciones van realizando durante el año.

Edgar Pape argumenta que “el presupuesto es un instrumento técnico-político que orienta las acciones de un gobierno y es a su vez un proceso”:⁵⁹ a) como instrumento técnico-político determina la fuente de recursos y su proyección para financiar las autorizaciones máximas de gasto para un período anual, con el propósito de ejecutar

⁵⁹ Edgar Pape. **políticas públicas y presupuesto del Estado. Seminario de políticas públicas.** Antigua Guatemala, noviembre de 2002.

los programas de gobierno y alcanzar sus objetivos y metas; y b) como proceso permite elaborar, expresar, aprobar, coordinar la ejecución y evaluar la eficiencia, eficacia y transparencia del quehacer público de una institución, sector o región, en función de las políticas de desarrollo y de los instrumentos reales y financieros que la misma requiere.

Por tanto el presupuesto público se constituye en el instrumento para crear condiciones materiales y sociales que permitan hacer frente a los retos para la construcción de una sociedad justa, equitativa y democrática. Sin embargo, al igual que el proceso de elaboración de políticas públicas, la mayor parte de los gobiernos latinoamericanos elaboran sus presupuestos nacionales desde su propia visión de desarrollo, respondiendo a los intereses de sus grupos dominantes y los grandes capitales transnacionales. El presupuesto rara vez es sometido al debate público y la información sobre la integración, ejecución y calidad de gasto es sumamente limitada.

El presupuesto más bien se constituye en un instrumento de redistribución de los ingresos en beneficio de las clases explotadoras y en detrimentos de las masas trabajadoras y medio para la militarización de la economía.

Sin embargo, las corrientes de pensamiento que impulsan procesos de descentralización, poder local y democracia participativa especialmente ligadas al neomarxismo, han desarrollado mecanismos que promueven una mayor participación de la sociedad en la formulación tanto de las políticas públicas como de los presupuestos.

En ese sentido, países como Brasil, que ha sido el promotor y lo ha replicado a otros como España, Uruguay, Argentina, han implementado procesos de formulación participativa de los presupuestos, que van desde lo local hasta lo nacional, fortaleciendo la democracia y transformándola en participativa.

Esto no sólo “incentiva” la participación popular de una forma espontánea a “hacer obras” o simplemente “aceptar” los mecanismos de la democracia formal, sino en

realidad se ha constituido en un nuevo centro de decisiones que, juntamente con el Poder Ejecutivo y el Legislativo, democratiza efectivamente a la acción política e integra a los ciudadanos comunes en un nuevo “espacio público”. Un espacio público no tradicional, que le da potencia al ejercicio de los derechos de la ciudadanía e insta a los ciudadanos a ser más exigentes y más críticos. Estos nuevos centros de decisión, inciden directamente sobre el carácter y la oportunidad de las inversiones públicas y son fundamentales para generar la distribución de la renta y contribuir con la socialización de la política.

4.2. El presupuesto general de ingresos y egresos del Estado de Guatemala

El presupuesto de ingresos y egresos del Estado, tal como ha sido estructurado históricamente en Guatemala, incluyendo el período posterior al conflicto armado, se ha constituido en un instrumento redistribuidor de una parte de la renta nacional en beneficio de los sectores oligárquicos. En los países que sustentan sus economías en el régimen de la propiedad privada de los medios de producción, los presupuestos del Estado benefician a las clases dominantes. El presupuesto se basa en una estructura de ingresos tributarios que castiga al consumidor, donde incluso los impuestos directos, que teóricamente debería de castigar el ingreso y la riqueza, son trasladados al consumidor por diversos mecanismos. Por lo tanto, el presupuesto es un mecanismo de explotación complementaria del pueblo y fuente de enriquecimiento adicional de los propietarios de los medios de producción.

Sin embargo, los acuerdos de paz y el pacto fiscal de Guatemala, definen otra concepción de política fiscal y presupuesto. La política fiscal es definida como “la herramienta clave para que el Estado pueda cumplir con sus obligaciones constitucionales, y en particular aquellas relacionadas con el desarrollo social, que es esencial en la búsqueda del bien común”. Asimismo es una herramienta que permite al Estado promover, orientar y proteger la producción nacional, propiciar una equitativa distribución del ingreso y contribuir, por medio del gasto social a aliviar la situación de los sectores más empobrecidos. Y el presupuesto, por lo tanto, debe responder a las necesidades del desarrollo socioeconómico sostenible enmarcado en una política de

gasto público que dé prioridad al gasto social, la inversión social, ejecución eficiente de los recursos y descentralización, desconcentración y fiscalización.

4.3. Sistema presupuestario

El sistema del presupuesto público en Guatemala es la institucionalización coordinada e integrada de un conjunto de elementos, que se ocupan de la determinación y proyección de las diferentes fuentes de ingreso que permitirán financiar las autorizaciones máximas de gasto, para un periodo anual, con el propósito de ejecutar los distintos programas de gobierno y alcanzar objetivos y metas orientadas a satisfacer las necesidades de la población.

Según la ley orgánica del presupuesto, el sistema presupuestario lo constituyen el conjunto de principios, órganos, normas y procedimientos que rigen el proceso presupuestario de todos los organismos y entidades que conforman el sector público.

El presupuesto general de ingresos y egresos del Estado se rige por el sistema integrado de administración financiera (SIAF), utilizando los clasificadores presupuestarios necesarios a aplicar por cada institución, para facilitar los mecanismos de control y rendición de cuentas como parte de las cuentas nacionales.

El proceso presupuestario se define como el procedimiento de aprobación y asignación de los recursos en las distintas partidas presupuestarias, para lograr las metas y objetivos trazados en las políticas públicas y los programas que ejecutan y contribuyen al desarrollo socioeconómico el país.

El órgano rector del sistema presupuestario es el ministerio de finanzas públicas a través de la dirección técnica de presupuesto (DTP).

4.4. Etapas del presupuesto

El presupuesto público de Guatemala sigue diferentes etapas:

- Formulación (programación y presentación)
- Discusión y aprobación
- Ejecución
- Control
- Evaluación
- Liquidación

4.4.1. Formulación

Se destaca la participación de la dirección técnica de presupuesto Dirección Técnica del Presupuesto y de la secretaría general de planificación SEGEPLAN, a quienes por ley corresponde elaborar el proyecto. La programación consiste en la fijación de metas y asignación de recursos (humanos, materiales y financieros), que permiten alcanzar los objetivos propuestos dentro de los planes y programas de gobierno. La programación se compone de dos momentos: programación global que es la política planificada a nivel general de Estado ya que incluye dentro de la misma todas las instituciones del gobierno y la programación institucional se refiere a la política detallada que tiene cada ministerio e instituciones del Estado.

4.4.2. Presentación

Una vez concluida la programación, el ministerio de finanzas públicas procede a efectuar el análisis y ajustes técnicos, según las políticas y disposiciones emanadas del organismo ejecutivo. Esta etapa esta normada por la ley orgánica del presupuesto, donde el organismo ejecutivo por medio del ministerio de finanzas publicas debe entregar al Congreso de la República el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos del Estado para el siguiente año fiscal, a más tardar el 2 de septiembre de cada año.

4.4.3. La discusión y aprobación

Es el Congreso de la República quien debe aprobar el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, a más tardar 30 días antes del inicio del siguiente ejercicio fiscal, el cual principia el 30 de noviembre de cada año. La comisión de finanzas públicas y moneda del Congreso de la República emite dictamen correspondiente, elabora el proyecto de ley y luego lo somete a la aprobación del pleno del Congreso. Una vez aprobado, el mismo es remitido al presidente de la república para su sanción o veto. En el caso de que este presupuesto no sea aprobado por el Congreso o sea vetado por el presidente, seguirá vigente el presupuesto del año anterior, con las modificaciones que sean introducidas.

4.4.4. La ejecución

Es la etapa en que se movilizan los recursos humanos, materiales y financieros, mediante la utilización de una serie de técnicas y procedimientos administrativos, contables, de productividad y control. Es la acción concreta aplicada por una institución durante el período presupuestal e implica previamente planificar, dirigir, coordinar y supervisar todas las actividades que materializan los objetivos al nivel adecuado y sosteniendo máxima racionalidad en el uso de los recursos de conformidad con la programación para ajustarse a las orientaciones del presupuesto aprobado.

4.4.5. Control

El Ministerio de Finanzas Públicas debe velar por la adecuada administración del presupuesto y la Contraloría General de Cuentas debe velar por la fiscalización de la aplicación correcta de los compromisos presupuestarios, verificando no sólo su uso correcto sino la existencia de partidas presupuestarias.

4.4.6. Liquidación

El ministerio de finanzas públicas procede al cierre del ejercicio fiscal y elabora un informe pormenorizado de cada una de las partidas presupuestarias de ingreso y egresos, que el ejecutivo debe entregar a la Contraloría General de Cuentas, quien remite el informe respectivo al congreso de la república para su aprobación total o parcial. Corresponde especialmente al congreso y la contraloría poner énfasis en la fiscalización y transparencia del proceso presupuestario.

4.5. Medidas legales que se deben de regular para garantizar el pago de los trabajadores del Estado.

Cuando se ha definido y expuesto el tema respecto del presupuesto del Estado, y se ha hecho anteriormente el análisis de las medidas precautorias que pueden ser utilizados dentro de un proceso ordinario laboral, puedo decir que dichas medidas no pueden ser aplicadas en contra del Estado, en virtud de la existencia del principio doctrinario de la inembargabilidad de los bienes del Estado, que se encuentra regulado en el artículo noveno de la Ley del Presupuesto. Este tema fue tratado en el capítulo segundo de la presente investigación, mediante la cual se llegó a la conclusión de que, al momento de que los trabajadores del Estado exijan el pago de sus prestaciones laborales que por derecho les corresponde, utilizando los medios procesales adecuados, iniciando un proceso ordinario laboral, y al pretender aplicar una medida de coerción que garantice el pago a que el Estado como patrono quedó, no se puede aplicar ninguna de las medidas descritas en los capítulos anteriores, por lo que, quedan indefensos y sin garantías que dicho pago sea realizado por parte del Estado. Por ello debe legislarse una normativa jurídica respecto a la forma en que el Estado garantizará el pago de esas prestaciones ya que los bienes del Estado puedan ser embargados queda totalmente fuera de contexto, en el sentido de cómo anteriormente se hizo el análisis un Estado debe poseer bienes para subsistir y desarrollar su objeto el cual es velar por el bien común.

La problemática existente en la actualidad sobre la falta de garantías legales en los juicios laborales en contra del Estado por despidos a trabajadores que laboran dentro de las diferentes entidades del Estado, incide básicamente a que en los procesos laborales existen medidas cautelares que garantizan el pago a trabajadores de las entidades privadas. Pero ¿qué ocurre cuando se quieren aplicar en contra del Estado? Es imposible hacerlo ya que no podemos por la existencia del principio de inembargabilidad de los bienes del Estado, por lo que se necesita que se establezcan nuevas medidas de garantía para que a los trabajadores del Estado, por el derecho tutelar que concede la Constitución y el Código de Trabajo y sus leyes conexas, se les deba cancelar todas las prestaciones que por ley se han estipulado. Por lo anterior se determina que, en base a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, se pueden crear fondos privativos de las entidades del Estado, regulándolo o agregándolo en el presupuesto anual de cada entidad, con el fin de tener una disponibilidad que garantice el pago de las prestaciones a los trabajadores. Por tal motivo hice los análisis e investigaciones acerca del presupuesto y las etapas en que se divide, en virtud de que proponer una medida coercitiva vulnera los bienes del Estado de tal manera que al poder ser objeto de ejecuciones continuas puede quedarse sin ningún bien que lo respalde, lo cual es inaceptable. Por lo tanto, se deben de adoptar diferentes medidas que conduzcan al pago de las sentencias dictadas por los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, ya que no existe una justificación razonable para el Estado no cumpla con sus obligaciones a que, como patrono, está sujeto, por lo que, en base al Artículo 237 de la Constitución Política de la Republica en su segundo párrafo, establece que las entidades descentralizadas y las autónomas, las cuales pueden tener presupuestos y fondos privativos cuando la ley así lo establezca, en virtud de lo preceptuado por dicha norma se puede crear dentro del presupuesto designado dichos fondos para que sean destinados únicamente para cumplir con el pago del pasivo laboral de los trabajadores que han sido despedidos por parte del Estado.

CONCLUSIONES

1. El objeto del derecho laboral es proteger al sector económicamente impotente de la sociedad, con el fin de nivelar su desigualdad, pero tal objeto en la actualidad no se cumple en virtud que ni se protege, ni se coacciona a quienes están obligados ya que carece de normas de carácter penal que sean lo suficientemente coercitivas que obliguen a los constantes transgresores de la ley a cumplir con sus obligaciones.
2. La inexistencia de medidas precautorias que puedan ser aplicables en los juicios laborales entablados en contra del Estado como consecuencia de despidos a trabajadores que laboraron dentro de sus entidades, se debe al principio doctrinario de la inembargabilidad de los bienes del Estado ya que todo Estado no puede ser sujeto de embargo sobre sus bienes y activos.
3. Debido a que en los procesos labores existen varias medidas cautelares que garantizan el pago a trabajadores de las diferentes entidades privadas y que al aplicarlas en contra del Estado son ineficaces.
4. El actor que demande el pago de sus prestaciones laborales tiene que correr el riesgo de llevar al final de un largo proceso en el que aun logrando una sentencia favorable a sus pretensiones en las dos instancias, no puede ejecutar la misma por no existir bienes del patrono que se puedan embargar en el caso de las entidades privadas y por no poder ejecutar al Estado, en el caso de las entidades públicas.
5. Los presupuestos asignados en cada entidad del Estado no son fiscalizados correctamente por lo que da la opción a que sean desviados los fondos para ser utilizados en otros rubros que no se encuentran en los presupuestos aprobados existiendo un desbalance en cada entidad siendo imposible cumplir con todos los rubros presupuestados.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y sus demás entidades deben velar por el correcto cumplimiento y aplicación de los principios y normas del derecho laboral para que el derecho del trabajo cumpla con el fin para el cual fue creado, porque los trabajadores del Estado se encuentran indefensos ante la inaplicabilidad de dichas normas.
2. Que el Congreso de la República, cree una eficiente regulación en la ley administrativa y laboral en relación a los procesos laborales y las repercusiones que en ella conlleva hacia los trabajadores del Estado para que en el momento de solicitar que se cancelen sus prestaciones laborales que por derecho les pertenece el Estado no pierda sus bienes o activos.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo, cree medidas coercitivas para presionar a los patronos a que cumplan con lo que por derecho les corresponde tanto a los trabajadores de las entidades privadas como en las entidades del Estado.
4. Se debe tipificar dentro de la legislación penal una figura delictiva que coercione a los patronos a cumplir con sus obligaciones reguladas en el Código de Trabajo con el fin de que no se sigan violentando constantemente los derechos de los trabajadores.
5. Cada entidad del Estado debe de crear fondos privativos dentro de su presupuesto para que sean destinadas únicamente a la cancelación de las prestaciones laborales a que por derecho les corresponde a los trabajadores del Estado, mismos que deberían de ser regulados dentro de la ley del presupuesto y que no puedan ser utilizados ni desviados para otra cuenta, proyecto o institución del Estado y que dichos fondos puedan ser ejecutados de conformidad con lo que establece el Código Procesal Civil y Mercantil.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Impreso en los talleres gráficos del centro de reproducciones de la universidad rafael landívar.
- ALONSO OLEDA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo**. Argentina. Impreso por la Asociación Argentina del derecho del trabajo 1990.
- BARRIOS LOPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**, Guatemala. Impresos E. y E. 1994.
- BIELSA, Rafael. **Derecho administrativo**, Argentina. Ed. El Ateneo. 3era. ed.; 1938
- CABANELLAS, GUILLERMO. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CASTILLO LUTIN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Ed. Mayté. 2004. Guatemala.
- CHACON CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil Guatemalteco**. Guatemala. Centro Ed. Vile. 1989.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala. Ed. Orion 1998.
- CHIOVENDA, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España. Ed. Reus, S. A. Madrid, España. 1987.
- CONTRERAS ESCALANTE, Víctor Osbaldo. **La violación de principios generales y procesales del derecho del trabajo, en caso de despido directo injustificado de los trabajadores del Estado de Guatemala, del ejercito de Guatemala y la necesidad de regular los derechos de dichos servidores públicos**. 1998, Guatemala.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Ed. Roque de palma. Buenos aires, Argentina. 1958.
- DE BUEN Lozano, Nestor. **Derecho de trabajo 1**. Ed. Porrúa. México. 2008.

- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- DE JUANIO, Manuel. **Curso de finanzas y derecho tributario**, Ed. Malaschino, Rosario, Argentina, 1969.
- DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAGAÑA. José. **Instituciones de derecho procesal civil**. México. Ed. Porrúa, 1969.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México. Ed. Porrúa, 1977.
- FARELA VALLE, Haroldo Neftalí. **La instauración del recurso de apelación contra el auto que resuelve la liquidación en el procedimiento laboral**. Editorial Estudiantil Fénix. 2005. Guatemala.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Óscar De León Palacios. Primera Edición, 1996. Guatemala.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo. Tomo I derecho procesal individual**. 3era. ed. Ed. estudiantil fénix. 2006. Guatemala.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala. Impresos praxis, 1998.
- GRIZIOTTI, Benvenuto. **Principios de política, derecho y ciencia de la hacienda**. Instituto Editorial Reus. Madrid, 1985.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Ed. Estudiantil fénix. 2004. Guatemala.
- LÓPEZ MIRANDA, Isaías Samuel. **Las medidas precautorias en el proceso ordinario laboral en el departamento de Guatemala, entre 1980-1993**. Ed. Mayte. 1994. Guatemala.
- LOEWENSTEIN, Karl. **Teoría de la constitución**. Ed. Ariel. Barcelona. 1976.
- MARTNER, Gonzalo. **Presupuesto por programas y actividades**. Ed. ESAPAC. San José Costa Rica. 1964.
- MATUS BENAVENTE, Manuel. **Finanzas públicas**. Ed. Jurídica de Chile. 3era ed. Chile, 1978.

MOLINA, Guillermo. **Marco conceptual del presupuesto por programas** Ed. Porrúa. México, 1979.

NAJERA FARFAN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil, Guatemala.** Ed. Eros 1970.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos aires, Argentina. Ed. heliasta S.R.L. 1985.

PAPE, Edgar. **Políticas públicas y presupuesto del Estado. Seminario de políticas públicas.** Antigua Guatemala. noviembre 2002.

RODRIGUEZ GARCIA, Mefi Eliud. **El presupuesto del Estado y la inobservancia de la ley.** Ediciones Mayte. 1998. Guatemala.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil.** Ed. Porrúa, México. 2009.

SANDOBAL CARDONA, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y derecho laboral.** Guatemala. Primera Edición. 1998.

SATTA, Salvatore. **Manual de derecho procesal civil vol. II.** Ed. Europa-américa. Argentina. 1971.

STAFFORINI, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo.** Ed. La ley. Buenos aires, Argentina. 1946.

TROTABAS, Louis. **Tratado de Legislación financiera.** Ed. Dmit, Paris. 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal del trabajo teoría integral.** Ed. Porrúa. México. 1971.

VELIZ LOPEZ, Héctor Efraín. **Importancia de las medidas precautorias en el juicio ordinario de trabajo.** Ediciones Mayte. 2001. Guatemala.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 144 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1973.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1973.

Código Tributario. Decreto número 6-91 del Congreso de la República de Guatemala.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. (O.I.T.). El convenio sobre la protección del salario, Ginebra Suiza, 1949.

Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración. Ginebra Suiza 1951.

Convenio 131 Sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Ginebra Suiza 1970.

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

Ley Orgánica del Presupuesto. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 101- 97.

Ley de Contrataciones del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 57-92.

Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2008. Congreso de la República de Guatemala Decreto 72-2008