

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top. The shield is divided into four quadrants, each containing a different symbol. The shield is supported by two figures, likely saints or scholars. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS".

**INTERVENCIÓN COMO MEDIDA PRECAUTORIA DENTRO DEL PROCESO
ORDINARIO LABORAL Y SU ADECUADA APLICACIÓN AL TENER EL PATRONO
VARIAS SEDES FICTICIAS**

YEZENIA MARISOL ZALDAÑA FAJARDO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015

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

**INTERVENCIÓN COMO MEDIDA PRECAUTORIA DENTRO DEL PROCESO
ORDINARIO LABORAL Y SU ADECUADA APLICACIÓN AL TENER EL PATRONO
VARIAS SEDES FICTICIAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YEZENIA MARISOL ZALDAÑA FAJARDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. Avidán Ortiz Orellana

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Jorge Mario López Chinchilla
Secretario: Lic. José-Luis Guerrero de la Cruz

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 02 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
YEZENIA MARISOL ZALDAÑA FAJARDO, con carné 199817796,
 intitulado INTERVENCIÓN COMO MEDIDA PRECAUTORIA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL Y SU
ADECUADA APLICACIÓN AL TENER EL PATRONO VARIAS SEDES FICTICIAS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 03 / 06 / 2015

f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



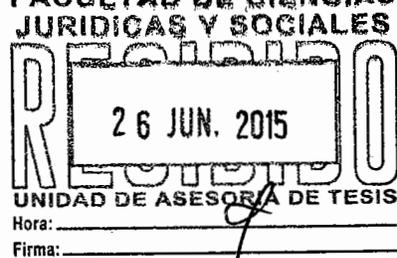
Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Guatemala 26 de junio del año 2015



Según nombramiento recaído en mi persona de fecha dos de junio del año dos mil quince, asesoré la tesis de la bachiller YEZENIA MARISOL ZALDAÑA FAJARDO, con carné estudiantil 9817796 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: “INTERVENCIÓN COMO MEDIDA PRECAUTORIA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL Y SU ADECUADA APLICACIÓN AL TENER EL PATRONO VARIAS SEDES FICTICIAS”, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente el proceso ordinario laboral guatemalteco y las medidas precautorias.
- b) La sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las medidas precautorias; método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó la legislación vigente. Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- c) La sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde a la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva fundamentada, redacción y citas bibliográficas correctas.
- d) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan la intervención como medida precautoria en el proceso ordinario laboral y su aplicación cuando el patrono tiene varias sedes ficticias. Se señala expresamente que entre la asesora y la sustentante no existe parentesco dentro los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YEZENIA MARISOL ZALDAÑA FAJARDO, titulado INTERVENCIÓN COMO MEDIDA PRECAUTORIA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL Y SU ADECUADA APLICACIÓN AL TENER EL PATRONO VARIAS SEDES FICTICIAS. 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/srrs.

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la vida, sabiduría y entendimiento, dándome siempre esperanza y luz en mi caminar para convertir mi sueño en realidad.

A MI MADRE:

Juanita Fajardo, por todo el esfuerzo, sacrificio y amor incondicional brindado en todos los momentos de mi vida, gracias de todo corazón.

A MI PADRE:

Catarino Zaldaña (Q.E.P.D.).

A MIS HERMANOS:

Luis Emilio, Silvia, Marlon y Carmen, por su apoyo.

A MIS PRIMOS Y PRIMAS:

En especial a Marjorie Aracely Herrera Fajardo, por su apoyo incondicional.

A MIS SOBRINOS:

Johana, Jeferson, Jeffrey, Bryan, Gianna, Luis Emilio, Melany, Luis Eduardo, Nicole, Mateo, María Fernanda, Evelin, Rony y Rubén Darío,



que mi triunfo sirva de aliciente
esforzarse por sus sueños.

A MIS AMIGAS:

Aminta, Heyleen, María Eugenia y Jenifer
María, por alentarme a nunca detenerme y
luchar por mis sueños.

A LA FAMILIA:

Dardón Ortega, en especial a Reyna Beatriz,
por el apoyo durante mis años de estudio.

A MIS CATEDRÁTICOS:

En especial a la Licda. Mara Yesenia López
Cambrán, por los conocimientos compartidos.

A LOS LICENCIADOS:

Lic. Leonel Aníbal Sosa Monzón (Q.E.P.D.),
Lic. Guillermo Álvarez del Cid y Lic. Luis Felipe
García Morales, porque siempre confiaron en
mí y no dudaron en compartir conmigo sus
conocimientos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y
especialmente a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, por permitirme estudiar y
formarme en sus aulas.



PRESENTACIÓN

El tema de tesis desarrollado se intitula intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias. Las medidas precautorias, son actos jurídicos procesales realizados exclusivamente por el sujeto activo del procedimiento, que tienen por finalidad asegurar el resultado de la pretensión hecha valer. Son herramientas utilizadas por tribunales durante un litigio o arbitraje, para proteger la litis de la controversia durante el procedimiento, buscando con ello facilitar el cumplimiento o ejecución de la sentencia o laudo final. Además, están destinadas a mantener una situación de hecho o de derecho, con la finalidad de salvaguardar los derechos cuyo reconocimiento está siendo demandado al juzgador que ventila el asunto de fondo.

Con la creación de los organismos públicos de protección a los derechos humanos, Guatemala ha vivido un proceso paulatino, mediante el cual se ha avanzado en el diseño de mecanismos para asegurar a los y las trabajadoras el goce de sus derechos elementales, con independencia de la actividad desarrollada por el sistema jurisdiccional de protección a los derechos y libertades fundamentales. El trabajo de tesis, abarcó el período comprendido durante los años siguientes: 2013-2014 en la ciudad capital de Guatemala. La tesis se enmarca dentro de una investigación cualitativa, debido a que se analizó la intervención como medida precautoria, haciendo énfasis a la problemática de actualidad, referente a que el patrono cuenta con varias sedes ficticias.



HIPÓTESIS

La hipótesis formulada al tema intitulado intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias, se comprobó al señalar que la intervención es la actuación o decisión que sin prejuzgar el resultado final, de contenido positivo o negativo, que un órgano de la administración pública o un juez o magistrado del poder judicial, puede adoptar para que el resultado de la resolución surta pleno efecto para el trabajador, cuando el patrono tenga varias sedes ficticias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada del tema de tesis intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias y se indicó que las medidas precautorias son actos procesales, mediante los cuales se pretende asegurar el resultado práctico de la pretensión, siendo esos actos los que resguardan la pretensión por medio de bienes o personas.

Las medidas asegurativas, cautelares o precautorias surgen en el proceso como una necesidad que permite garantizar una tutela jurisdiccional efectiva y por ende se puede señalar que las mismas son un conjunto de potestades procesales del juez. Se han justificado doctrinariamente como una respuesta a la tardanza de los tribunales en resolver los asuntos sometidos a su conocimiento y como garantía de acceso a la justicia.

Las medida cautelar de intervención sirve para asegurar y tutelar los derechos de la parte demandante, o sea del trabajador cuando el patrono cuente con sedes ficticias, ya que se dictan por el juez como cautela o prevención cuando existe peligro o urgencia actual de que se cause un daño irreparable, o a un posible derecho de la parte gestionante. La metodología utilizada se llevó a cabo mediante los métodos analítico, sintético y deductivo, así como también con las técnicas documental y de fichas bibliográficas.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Relación laboral.....	1
1.1. Conceptualización de trabajo.....	3
1.2. Salario y trabajo.....	4
1.3. Estabilidad laboral.....	7
1.4. Suspensión de la relación de trabajo.....	8
1.5. Clases de suspensiones de relaciones laborales.....	9
1.6. Efectos de las suspensiones laborales.....	10
1.7. Terminación de las relaciones de trabajo.....	11
1.8. Terminación de las relaciones de trabajo por voluntad de las partes.....	12
1.9. Terminación de las relaciones de trabajo sin la voluntad de las partes.....	14

CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	17
2.1. Naturaleza jurídica.....	20
2.2. Elementos materiales del contrato.....	21
2.3. Perfeccionamiento del contrato.....	21



2.4.	Alteración de las condiciones laborales.....	22
2.5.	Elementos de la prestación de servicios.....	22
2.6.	Indeterminación de los servicios.....	23
2.7.	Inclusión de derechos y garantías laborales.....	24
2.8.	Sustitución patronal.....	24
2.9.	Clases de contrato individual de trabajo.....	25
2.10.	La contratación y su forma de celebración.....	25
2.11.	Plena prueba del contrato.....	26
2.12.	Efectos del contrato de trabajo.....	27

CAPÍTULO III

3.	Proceso ordinario laboral.....	31
3.1.	Definición.....	33
3.2.	Principios.....	33
3.3.	Procedimientos preventivos del proceso laboral.....	35
3.4.	Demanda laboral.....	41
3.5.	El juicio oral.....	43
3.6.	Procedimiento probatorio.....	45
3.7.	Actos de conclusión.....	49
3.8.	Terminación del proceso laboral.....	50

CAPÍTULO IV



4.	La intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias...	53
4.1.	Definición de medidas precautorias.....	54
4.2.	Características de las medidas precautorias.....	54
4.3.	Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	55
4.4.	Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	61
4.5.	Intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias en Guatemala.....	65
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
	BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

El proceso ordinario laboral ha sido tomado en consideración, como una institución caracterizada por su agilidad y rapidez, hasta el punto de convertirlo en modelo de cumplimiento de las garantías constitucionales. Pero, pese a sus innegables méritos y ventajas no puede ignorarse que los sucesivos cambios legales que se han experimentado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, han sido incidentes en la configuración del mismo, abriendo no pocas interrogantes acerca de la norma aplicable, lo cual exige de los operadores jurídicos un esfuerzo constante en relación a la aplicación de la intervención como medida precautoria, dentro del proceso ordinario laboral al tener el patrono varias sedes ficticias, siendo ello lo que motivó la realización del actual trabajo de tesis.

Con los objetivos, se dio a conocer que la función de las medidas precautorias radica en asegurar la efectividad de la sentencia o que ésta se pueda ejecutar. Por ello, resulta de importancia la regulación de esos actos procesales, que se pueden adoptar antes de deducida la demanda o después de ello, para garantizar bienes o mantener situaciones de hecho existentes al tiempo de la demanda, con la finalidad de prevenir el cumplimiento de la sentencia que en definitiva recaiga sobre el proceso.

La función de las medidas precautorias radica en asegurar la efectividad de la sentencia o que ésta se pueda ejecutar. Por ello, resulta de importancia la regulación de esos actos procesales, que se pueden adoptar antes de deducida la demanda o



después de ello, para garantizar bienes o mantener situaciones de hecho existentes al tiempo de la demanda, con la finalidad de prevenir el cumplimiento de la sentencia que en definitiva recaiga sobre el proceso.

El interés procesal en las medidas precautorias, no se funda en que el derecho sustancial no pueda actuar sino por la vía judicial, ni tampoco exige que ese derecho sea actual, ya que puede tratarse de obligaciones no vencidas o condicionales.

Los métodos empleados fueron los siguientes: inductivo, deductivo y analítico. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó la información jurídica y doctrinaria suficiente relacionada con el tema que se investigó.

La tesis se dividió en los siguientes capítulos: el primer capítulo, indica la relación laboral, el segundo capítulo, analiza el contrato de trabajo; el tercer capítulo, establece el proceso ordinario laboral; y el cuarto capítulo, estudia la intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias.

La hipótesis formulada fue comprobada y se validó con el análisis profundo de la problemática actual de las sedes ficticias propiedad del patrono, para poder aplicar la justicia procesal en materia laboral, a través de la intervención como medida precautoria.

CAPÍTULO I



1. Relación laboral

El crecimiento de las actividades económicas representa el reto de contratar personal, para llevar a cabo operaciones cotidianas, siendo fundamental previo al comienzo de la contratación, tener claro qué es una relación laboral y qué responsabilidades conlleva, cuáles son sus elementos y fines, así como también conocer cuándo se está frente a una relación laboral.

La misma, es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En dicha relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que quien aporta el capital se denomina empleador, patrono o empresario. El primero, es siempre una persona física; mientras que el segundo, puede ser una persona física o también una persona jurídica. En las sociedades modernas, la relación laboral se regula mediante un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

"En la relación laboral, debe apreciarse de manera certera la existencia de subordinación del trabajador para la prestación de los servicios, el acatamiento de órdenes y dependencia económica, así como otros elementos como la categoría, el salario y el horario entre otras".¹

¹ Lombardo Orozco, Edgar Enrique. **Manuel de derecho del trabajo**. Pág. 30.



Las relaciones laborales, pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales, son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de manera directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas, son aquellas que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Las relaciones que se establecen entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores entre sí o con el Estado como intermediario, se conocen como diálogo social, siendo esas relaciones laborales las que se fundamentan en el principio del tripartismo, el cual se encarga de suponer que los asuntos de mayor importancia se encuentran en vinculación con el empleo y tienen que ser resueltos entre las partes principales implicadas que son el Estado, capital y trabajo.

Al igual que en todos los tipos de relaciones interpersonales, existen distintos puntos de conflicto que entorpecen el funcionamiento de las empresas.

Sin lugar a dudas, el pago representa uno de los temas mayormente delicados a tratar que puede existir entre un empleador y sus trabajadores, siendo de importancia que la remuneración sea una justa compensación por el trabajo llevado a cabo, y es algo que por lo general no ocurre.

Por una parte, muchos trabajadores señalan la falta de oportunidades laborales, para no exigir que se cumplan sus derechos, por temor a ser despedidos, mientras que por

el otro lado, muchos trabajadores se aprovechan de la situación para la explotación de sus empleados.



1.1. Conceptualización de trabajo

"Se denomina trabajo a toda aquella actividad, ya sea de origen manual o intelectual que se lleva a cabo a cambio de una compensación económica por las labores llevadas a cabo".²

Trabajo es un esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa, de una obra y de un proyecto para la formación de un bien del capital.

A lo largo de la historia, el mismo ha sufrido cambios de forma importante en relación a la dependencia entre trabajador y capitalista y en determinada manera, quienes llevan a cabo una actividad laboral, han ido conquistando a lo largo de la historia, distintos derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

La conceptualización teórica de trabajo puede ser analizada desde diversas perspectivas, en la cual una aproximación básica se presenta a este vocablo, como la valoración del esfuerzo llevado a cabo por un ser humano.

² Golcher Campollo, Héctor Lisandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 50.



De esa forma, se puede determinar que su concepto se puede emplear de dos maneras bien frecuentes. Por una parte, se hace referencia al mismo al indicar que la acción la lleva a cabo una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual; y por otra parte, este mismo término hace referencia a toda ocupación que tiene un ser humano o una mujer fuera de su hogar, por la cual recibe una asignación económica mensual.

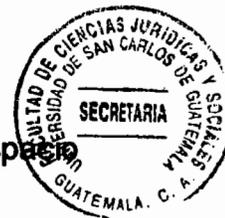
Cuando un individuo lleva a cabo una determinada actividad productiva, se le recompensa con un salario, el cual consiste en el precio que le pone dentro del ámbito laboral a la labor que él lleva a cabo. La relación de trabajo entre quien ofrece el empleo y el trabajador se encuentra condicionada y respaldada por diversas leyes y convenios.

1.2. Salario y trabajo

"Salario deriva del latín *salarium*, que quiere decir pago de sal o por sal. El término, es proveniente del imperio romano, en donde en la mayoría de ocasiones se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, debido a que la sal era una de las pocas maneras que se tenía para poder conservar la carne".³

El salario consiste en el precio pagado por el trabajo. Los mismos, consisten en todos aquellos pagos que se encargan de compensarle a los individuos por el tiempo y

³ *Ibid.* Pág. 52.



esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios en un determinado espacio para su calificación.

Dichos pagos incluyen no únicamente los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y de los gestores de las empresas.

Es una contraprestación que recibe el trabajador, a cambio del trabajo llevado a cabo para un empleador, en donde la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

El salario se recibe principalmente en dinero, pero también puede contar con una parte en especie valuable en términos monetarios.

A los ingresos regulares que hayan sido pactados en los convenios, se les tienen que sumar las primas y los pagos extraordinarios, así como las primas por riesgo, el índice de peligrosidad y las horas extraordinarias.

"Al salario también se le llama sueldo o estipendio, siendo el mismo el relativo a la suma de dinero que recibe de manera periódica un trabajador de su empleador, por un tiempo de trabajo determinado o bien por la realización de una labor específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso se denomina jornal".⁴

⁴ Ibid. Pág. 56.



La remuneración salarial y su incremento son los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente han sido reivindicados por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado de manera constante por lograr el establecimiento de las normas jurídicas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Los salarios son representativos de algo bien distinto para los trabajadores y para los empleadores. Para los primeros, representa el nivel de vida que pueden llegar a tener, es un incentivo para adquirir productos y una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado; y para los empleadores, es un medio que permite motivar a los trabajadores y un elemento de costo.

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora).
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo).
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono".



1.3. Estabilidad laboral

El derecho del trabajo como un conjunto de normas que protegen al trabajo, debe de igual forma dar derecho al trabajo, debido a que es el punto trascendental de empleo, a menos que otorgue causa justificada para el efecto.

"La estabilidad en el trabajo, consiste en un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución solamente de la voluntad del trabajador y únicamente de manera excepcional de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral, que hagan imposible su continuación".⁵

La estabilidad aplicada a los trabajadores quiere decir en términos generales la firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro, en donde el trabajador cumple con sus obligaciones y no tiene que encontrarse bajo exposición de riesgo de un despido arbitrario. Por estabilidad laboral, se entiende el derecho con el cual cuenta el trabajador de poder permanecer en su trabajo y de no ser despedido, sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como una justa causa debidamente justificada. Es el derecho del trabajador a la conservación de su puesto de trabajo durante un tiempo laboral establecido, no pudiendo ser declarado cesante, a no ser por alguna causa taxativamente determinada. Este derecho tiene por finalidades las siguientes posibilidades: otorgar el carácter de permanencia a la

⁵ Lombardo. Ob.Clt. Pág. 76.



relación de trabajo, proteger al empleado contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, así como protegerlo contra las seguridades de sus ingresos.

El principio de estabilidad implica también el principio de seguridad para el trabajador y ello es de esa manera, debido a que evita que el trabajador se encuentre en un estado bien constante de riesgo de perder su empleo, ya que en caso contrario se ocasionaría en el trabajador y en su familia de forma inmediata un cambio constante en su régimen de vida.

La garantía de permanencia laboral es de carácter unilateral, debido a que únicamente favorece a los empleados y presupone la posibilidad de prestar servicios y representa un medio para el aseguramiento de sus beneficios.

1.4. Suspensión de la relación de trabajo

"Debido a la importancia con la cual cuentan las relaciones de trabajo para los trabajadores y para el equilibrio económico del Estado guatemalteco, las autoridades cuentan con una justa dimensión en relación al efecto que produce la excesiva cesantía, lo cual se ha venido aplicando cada vez más en relación a la política de limitar las causas de terminación de los contratos de trabajo o las relaciones laborales, lo cual justamente ha venido produciendo una mayor estabilidad laboral".⁶

⁶ Ibid. Pág. 78.



Uno de los medios para obtener esa estabilidad en el trabajo, consiste en la suspensión de los contratos de trabajo o relaciones laborales que deben existir y mantenerse. El fundamento doctrinario que sustenta la institución de la suspensión del contrato de trabajo o suspensión de la relación de trabajo, consiste en que ninguna de las partes es responsable de que existan algunas prestaciones que se encuentren ligadas a hechos justificados o casos fortuitos, que justamente interrumpen las relaciones laborales ya sea de manera individual o de forma colectiva.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 65: "Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del servicio y pago del salario) sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos".

1.5. Clases de suspensiones de relaciones laborales

Doctrinariamente, se hace la clasificación de la suspensión de relaciones de trabajo en dos tipos que son:

- a) **Suspensión relativa:** también se le denomina parcial y es la que se presenta cuando una sola de las partes deja de cumplir su obligación fundamental de prestación del trabajo y de pago del salario.



- b) **Suspensión absoluta:** llamada total y es cuando ambas partes dejan de cumplir la suspensión y ello puede ser referente a un mismo contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso se puede presentar la suspensión individual, pero si la misma es referente a la mayoría de los contratos o a la totalidad de los mismos, se está hablando de suspensión colectiva.

1.6. Efectos de las suspensiones laborales

Los efectos que pueden llegar a producir las distintas clases de suspensiones de las relaciones de trabajo son de carácter inmediato.

- a) El trabajador deja de cumplir su obligación esencial y trae como consecuencia inmediata para el patrono, el atraso de la producción o bien la cancelación de otro sueldo a un segundo trabajador que se encarga de sustituir al trabajador que haya sido suspendido.
- b) El patrono deja de cumplir su obligación esencial, presentándose como consecuencia inmediata la falta de una remuneración que sea la adecuada para el trabajador.
- c) Ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, debido a situaciones que se ventilan penalmente y ello puede de manera eventual



cambiar en beneficio del patrono, aunque se realice con posterioridad se es obligado a cumplir con su función esencial.

- d) Por disposición legal del trabajador a causa de enfermedad no se cumple con su obligación, y el patrono entonces se ve bajo la obligación de tener que hacerla efectiva, en cuyo caso el patrono aunque sea con posterioridad cumple con su obligación fundamental.
- e) Cuando tanto los patronos como los trabajadores hayan dejado de cumplir con sus obligaciones fundamentales, debido a la acción judicial promovida por una de las partes en contra de la otra, pudiendo modificarse con posterioridad la resolución judicial en donde se le tiene que ordenar al patrono el cumplimiento de la obligación fundamental, o se le permita rescindir de contratos de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte.

1.7. Terminación de las relaciones de trabajo

La terminación de las relaciones laborales, se presenta cuando se ha terminado el vínculo laboral de un trabajador, o sea, que se ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ya no continúa prestando sus servicios, o bien en el momento que por alguna causa no previsible para las partes de la relación de trabajo ya no puede continuar debido a que ya no concurre alguna de las partes.



Con ello, se puede señalar que para que cobre vigencia efectivamente la terminación de relación de trabajo, debe existir una auténtica interrupción de ésta. Dentro del ámbito laboral, la efectividad del contrato de trabajo, se encuentra ligada a la existencia de la relación de trabajo, y a que dicha relación subsista, de lo cual deriva que la terminación del contrato de trabajo se presenta en el momento en el que la disolución de la relación anotada exista y permita el nacimiento de derechos laborales.

"Existen casos en que tanto los patronos como trabajadores quedan en vinculación por el cumplimiento de algunas prestaciones a las cuales los trabajadores tienen derecho, debido a haber prestado un servicio bajo determinadas condiciones, las cuales no son producto de la relación de trabajo, sino que de que haya existido una relación de trabajo y la misma haya finalizado".⁷

1.8. Terminación de las relaciones de trabajo por voluntad de las partes

La terminación de las relaciones laborales en la mayoría de ocasiones, sucede debido a la voluntad de una de las partes o bien de ambas partes.

- a) **Despido directo:** se puede establecer que existe un despido directo cuando el patrono unilateralmente toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por finalizada la relación de trabajo.

⁷ Maltéz Villacorta, Gustavo Adolfo. *Tratado de derecho procesal laboral*. Pág. 90.



- b) **Despido indirecto:** también puede presentarse el caso en que el patrono, parientes o dependientes cometan actos que vulneren los derechos legítimos del trabajador y que esos actos se encuentren considerados por la legislación, como causa que faculte al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo o relación de trabajo y cesar de manera inmediata y efectiva el desempeño del cargo. En dicho caso, el trabajador es quien debe demandar a su patrono el pago de la indemnización y demás prestaciones que le correspondan. Por su parte, el patrono también puede demandar el abandono del trabajo en contra del trabajador.
- c) **Renuncia:** la finalización del contrato de trabajo, también se puede presentar por decisión tomada por el trabajador, caso en que el trabajador será el encargado de dar aviso con la antelación que la ley estipula, abandonando para el efecto su trabajo, en cuyo caso existirá una renuncia tácita, en la cual si fuera perjudicado el patrono podría deducirse responsabilidad al trabajador.
- d) **Mutuo consentimiento:** la partes de un contrato de trabajo también pueden ponerle fin al contrato de común acuerdo, siendo los mismos aquellos casos en los cuales por lo general media una carta de renuncia, en cuyo caso la ley exime de responsabilidad a las partes.
- e) **Por enfermedad del trabajador:** el trabajador tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización por tiempo servido.



1.9. Terminación de las relaciones de trabajo sin la voluntad de las partes

"Existen casos, en los cuales no media la voluntad directa de las partes para la terminación de los contratos de trabajo, debido a que la terminación se presenta por elementos propios del contrato, o por sobrevenir hechos vinculantes a las partes, o hechos que son completamente ajenos y que de manera directa determinarán la terminación del contrato de trabajo".⁸

- a) Terminación del contrato laboral por cumplimiento del tiempo convenido: esta manera de terminación del contrato o relación de trabajo se presenta debido a una disposición preexistente.

Debido a que desde el momento en el cual se suscribe el contrato de trabajo, se ha determinado su vigencia y consecuentemente la fecha de su terminación, con lo cual es está ante un contrato a plazo fijo.

- b) Terminación del contrato de trabajo por terminación de la obra: en este caso se está haciendo referencia al contrato laboral por obra determinada.

En cuyo caso el hecho que pone fin al contrato, consiste en la circunstancia de haber finalizado el trabajo que hubiere sido terminado, pero en todo caso la ley permite la posibilidad de que la terminación no se presente.

⁸ **Ibid.** Pág. 97.



- c) **Terminación del contrato de trabajo por muerte del trabajador: es el caso de mayor tipicidad de terminación automática del contrato de trabajo o relación de trabajo, debido a que al no existir una de las partes del contrato de la relación jurídica se disuelve.**

- d) **Terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, insolvencia o liquidación judicial o extrajudicial, o la incapacidad o muerte del patrono: las causas antes anotadas, aunque no tienen igual naturaleza, la legislación las ha tomado en consideración con un tratamiento similar, debido a tomar en cuenta que consisten en circunstancias que se encuentran fuera del control de las autoridades de la empresa.**

Las mismas, tienen en común el hecho de que el contrato de trabajo no finaliza por la voluntad de las partes y en función de dicha impresibilidad se establecen determinadas garantías en beneficio de los trabajadores, para dejar a salvo en la medida de lo posible el goce de prestaciones de los trabajadores.



CAPÍTULO II



2. Contrato de trabajo

El contrato consiste en un acuerdo de voluntades, pudiendo ser el mismo verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad, que se obligan en virtud del mismo, regulando para ello sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento puede compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

El mismo, es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones relativas, es decir, únicamente para las partes contratantes y sus causahabientes.

Pero, además del acuerdo de voluntades algunos contratos exigen, para su perfección, otros hechos o actos de alcance jurídico, tales como efectuar una determinada entrega, o exigen ser formalizados en documento especial, de manera que, en casos especiales, no es suficiente con la misma voluntad.

El contrato, en general tiene una connotación patrimonial, inclusive parcialmente en aquellos celebrados en el marco del derecho de familia y es parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. Es función elemental del contrato originar efectos



jurídicos, o sea obligaciones exigibles, de forma que a aquella relación de sujetos que no derive en efectos jurídicos, no se le puede atribuir calidad contractual.

"En cada país, o cada Estado, puede existir un sistema de requisitos contractuales diferente en lo superficial, pero el concepto y requisitos básicos del contrato son, en esencial iguales".⁹

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado 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.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder

⁹ González Staackmann, Luis Rodrigo. **Contrato laboral**. Pág. 71.



su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código".

La definición citada, es indudablemente acertada en cuanto a la figura del contrato individual de trabajo y abarca dos elementos de importancia de la relación laboral que son los siguientes:

- El aspecto jurídico: el cual está connotado con la suscripción del documento.
- El aspecto económico: se encuentra connotado por la retribución que se debe entregar al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.

También, la definición señalada determina quienes son los sujetos de la relación jurídica, para por último llevar a cabo una descripción de los elementos propios o bien de las características del contrato, las cuales son las que a continuación se dan a conocer:

- Subordinación o dependencia continuada.
- Ausencia de riesgo materializada por la responsabilidad que asume quien ordena la ejecución de las obras.
- Estabilidad.



- Profesionalidad.

2.1. Naturaleza jurídica

"La conceptualización de contrato de trabajo, es una figura bien reciente que ha cobrado aceptación general después de las guerras mundiales. Se ha señalado, entre los motivos para que haya tenido tardía aceptación: las características bien peculiares que presenta este contrato y el hecho que las legislaciones consideraban al contrato con determinadas modalidades".¹⁰

La tardanza en la consideración del contrato de trabajo como se concibe en la actualidad, obedece al hecho ante la estructura tradicional establecida por los principios generales de derecho.

La figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, con base a los conceptos de la lógica formal.

Sus elementos de fondo y forma no pueden analogarse de manera fácil a contratos que cuentan con una clasificación establecida.

Sin embargo, el camino para pretender una clasificación fue tratando de encontrar similitudes con otros contratos.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 81.



2.2. Elementos materiales del contrato

También, se les denomina elementos reales y son los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Pago del salario:** este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación laboral, tiene el patrono de entregar como contraprestación al servicio, o sea, el pago de la correspondiente remuneración salarial al empleado.

- b) **Prestación de los servicios:** es el elemento que se encarga de la configuración de la obligación del trabajador, dentro de la relación de trabajo, como es justamente prestar el servicio.

2.3. Perfeccionamiento del contrato

Se puede perfeccionar mediante dos maneras que son:

- a) **General:** consiste en la forma típica de perfeccionamiento del contrato laboral, mediante la sencilla prestación de los servicios que puede llegar a ser presentada en la legislación, sin que para el efecto tenga que existir la suscripción de documento alguno.



- b) **Especiales:** se refieren a la suscripción del documento y al inicio simultáneo de la relación laboral, así como también a la respectiva suscripción del documento que se presente, a pesar de que se llegue al arreglo de que la relación de trabajo comenzará después.

2.4. Alteración de las condiciones laborales

De conformidad con el principio de garantías mínimas, las condiciones establecidas en los contratos laborales no pueden alterarse, cuando esa alteración implique la reducción de las condiciones originalmente pactadas.

Pero, con carácter de excepción, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica los casos en los cuales si pueden alterarse las condiciones que hayan sido pactadas en el contrato, siempre y cuando se presten de manera efectiva las condiciones que hayan sido establecidas.

En esa dirección, es en la que las condiciones pueden llegar a alterarse de conformidad con las formas que hayan sido contenidas en el contrato, hasta antes de limitar lo establecido como mínimos en el Código de Trabajo.

2.5. Elementos de la prestación de servicios

Los elementos de la prestación de servicios, se refieren a los presupuestos necesarios para que efectivamente pueda llegar a existir en relación a los servicios laborales,



siendo de los mismos de los que dependerá la remuneración que el trabajador llegará a recibir a cambio del trabajo prestado y son los que a continuación se indican:

- Materia u objeto.

- Forma o modo de su desempeño.

- Tiempo de su realización.

- Retribuciones como consecuencia de todos los elementos señalados, estando el patrono obligado a su cumplimiento.

2.6. Indeterminación de los servicios

La indeterminación de los servicios laborales, consiste en un elemento del contrato individual de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 21 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que señala que en el caso de que un contrato de trabajo, no se haya determinado de manera expresa, el servicio que deba prestarse al trabajador, se entenderá que el mismo queda obligado únicamente a desempeñar aquellos servicios que tengan compatibilidad con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, siempre y cuando sea de igual género de los que integran el objeto del negocio, actividad o industria a la cual se dedique el empleador.



2.7. Inclusión de derechos y garantías laborales

De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 22 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece como garantía en beneficio del trabajador, en donde la inclusión se presenta de manera automática o sobreentendida de las garantías y derechos mínimos establecidos en la ley, cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado de manera expresa las condiciones de la prestación de los servicios, previéndose para el efecto que aunque no se hayan mencionado, se tendrán por incluidas todas aquellas que estén contenidas con carácter mínimo en la legislación laboral.

2.8. Sustitución patronal

"Consiste en el instituto dentro del cual se puede señalar también la existencia del elemento estabilidad, debido a que su objeto cuenta con carácter fundamental, y consiste en el mantenimiento de la relación de trabajo, en el caso de que se presente el cambio de patrono".¹¹

De ello, deriva que el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 23, establece que para el efecto de no lesionar las relaciones de trabajo vigentes en la empresa. Ello, al momento de que se presente la sustitución, el patrono sustituto queda solidariamente responsable con el patrono

¹¹ Bolaños Hernández, José Rodrigo. **El patrono**. Pág. 100.



sustituto, por lo que se entiende claramente que el nuevo patrono responde claramente a las obligaciones pendientes de cumplimiento del anterior patrono.

2.9. Clases de contrato individual de trabajo

De acuerdo con el Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se clasifica a los contratos de trabajo de la forma que a continuación se indica:

- a) **Por tiempo indefinido:** es justamente el contenido tipo o norma de carácter general dentro de la legitimación laboral del país, debido a que en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada, y en consecuencia únicamente quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza bien especial que no sean las indicadas por este tipo de contrato.
- b) **A plazo fijo:** es el contrato que tiene carácter de excepción y para su determinación no es suficiente con que dentro del documento se haya establecido una fecha determinada para la terminación del mismo, sino que también de la actividad para la cual haya sido celebrado, y que en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

2.10. La contratación y su forma de celebración

Los contratos de trabajo, se clasifican por su forma de celebración en contratos escritos y en contratos verbales.



- a) **Contratos escritos:** son aquellos que constituyen la norma general, así como imperativamente lo señala el Artículo 28 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, recogiendo para el efecto el principio de tutelaridad.

"Todo contrato de trabajo, tiene que extenderse por escrito, debido a que la falta de contrato es imputado, pudiéndose apreciar la tutelaridad, tanto de esta norma legal en que inclusive se fija un plazo al empleador para obligarlo a la remisión de la respectiva copia del contrato laboral".¹²

- b) **Contratos verbales:** es la forma de celebración del contrato de trabajo que constituye la excepción de la regla general, y con el mismo se admite su celebración únicamente para ciertas y determinadas actividades, de acuerdo con lo que estipula el Artículo 27 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Es de importancia, anotar que este tipo de contrato se puede probar a través de los medios generales de prueba.

2.11. Plena prueba del contrato

La plena prueba del contrato, se lleva a cabo con el documento y la falta del mismo será de acuerdo a la ley, siempre imputable al empleador, debiéndose agregar que en caso de que el patrono no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido, por

¹² **Ibid.** Pág. 110.



cualquier autoridad de trabajo se tendrá por dada la presunción legal de que ciertas todas aquellas estipulaciones del contrato, que hayan sido afirmadas por el trabajador.

Por esa razón, no tiene que ser motivo de preocupación ni para el trabajador, ni para el profesional del derecho, la inexistencia de contrato de trabajo, pues a menos de que se trate de una de las actividades excepcionales en las que se pueda celebrar el contrato de manera verbal, la omisión del documento siempre será imputable al empleador y en consecuencia siempre cargará en beneficio del trabajador.

2.12. Efectos del contrato de trabajo

Los efectos del contrato de trabajo son los siguientes:

- a) Se producen efectos propios: que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo cual obedece justamente al contrato de trabajo, que no únicamente lo hace distinto, sino que a la vez permite conjugar las finalidades de la regulación del trabajo.
- b) El contrato de trabajo se encuentre contenido en concurrencia con otro documento de índole distinta: no le hace perder su naturaleza, por lo tanto, es independientemente de la relación de trabajo que se trate, y le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la



República de Guatemala, con lo cual se salvaguardan los intereses de los trabajadores; no obstante, que dichas circunstancias especiales se hubieran sustraído en forma deliberada de las formalidades del contrato individual de trabajo.

- c) Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo: para que exista y se perfeccione, es suficiente con que se inicie la relación laboral, que consiste en el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de obra determinada
- d) Inclusión de garantías y derechos: que se otorgan a los trabajadores por parte de la Constitución Política de la República de Guatemala y del resto de leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social.
- e) Obligatoriedad: el contrato individual obliga no únicamente a lo que se establece en él, sino que también obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales han ratificado por la sociedad guatemalteca. Ello, también en relación a las consecuencias que del mismo contrato de trabajo, que se deriven de acuerdo a la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o la ley.
- f) Cuando el contrato individual de trabajo no determina de manera expresa el servicio que tenga que prestarse: se señala que el trabajador únicamente queda



obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitud, estado o condición física y el que sea de igual género de los que integran el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Al contrato individual de trabajo le rodean una serie de características que no únicamente son el reflejo de aspectos de esa naturaleza, exteriorizando para el efecto su contenido y finalidad esencial, sino que también debido a evidentes peculiaridades que son sobresalientes a las siguientes características:

- 1) Al servicio que se encarga de prestar: el cual es personal y de esa forma el trabajador puede contratar sus mismos servicios, pero no se pueden otorgar los servicios de un equipo de trabajo, debido a que entonces se estaría dentro de lo que es la prestación de un servicio empresarial, que es la finalidad de las disposiciones legales.
- 2) Prestación del servicio que exige continuidad: debido a que de dicha forma es como pueden llegar a nacer a la vida jurídica, tanto los derechos como las obligaciones que no existirían si se presentara una constante ruptura de la relación jurídica, quedando a salvo la suspensión del contrato laboral que si es permitido por las normas jurídicas laborales.
- 3) Los servicios no son exclusivos para un empleador: debido a que si el contrato individual de trabajo no limita de manera expresa al trabajador, bien puede



contar el mismo con más de una relación de trabajo, siempre que dichas relaciones de trabajo sean compatibles.



CAPÍTULO III

3. Proceso ordinario laboral

"La idea de convivencia exige una regulación de la misma, debido a que su desenvolvimiento trae consigo una limitación en relación a la libre iniciativa privada y, al mismo tiempo la facultad para poder actuar dentro del margen que aquellas limitaciones se encargan de imponer".¹³

Esa circunstancia provoca antes o después enfrentamientos que, en variadas ocasiones pueden devenir en irreconciliables.

Dicha alteración de la paz social, necesita contar con una respuesta apta no únicamente para su restauración, sino también para la persuadir cualquier conducta que provoque el conflicto.

Es por ello, que no es suficiente con el reconocimiento de los derechos, sino también se tiene que dotar a los seres humanos de los mecanismos eficientes para otorgarles validez y en dicho contexto es fundamental situar al proceso laboral guatemalteco.

El orden jurisdiccional laboral, señala que su objetivo primordial es referente a los conflictos de trabajo, ya sean los mismos individuales o bien colectivos. Se trata de

¹³ Murga Veliz, Juan José. *Prácticas del proceso ordinario laboral*. Pág. 92.



una disciplina jurídica separada del orden jurisdiccional civil en tiempos relativamente cercanos, ante la complejidad y proliferación de conflictos laborales, que han impuesto la importancia de una rápida y mejor especialización de los órganos jurisdiccionales.

Por ende, es indudable que su razón de ser se encuentra en la necesidad de regular las exigencias del derecho del trabajo, mediante una serie de procedimientos ágiles y sencillos de orientación tuitiva hacia el trabajador.

"El proceso ordinario es un proceso ágil, rápido, poco costoso y sencillo, que se encuentra establecido para el enjuiciamiento de las pretensiones que se promueven tanto en conflictos individuales como colectivos, que no dispongan de una tramitación específica".¹⁴

En el mismo, se puede hacer valer cualquier pretensión que se encuentre fundada en el derecho del trabajo, siendo usual que las pretensiones que contenga sean mixtas, o sea, de un lado, busquen el reconocimiento de una determinada relación laboral o derecho subjetivo, y por otra parte, la condena o contraparte tiene que buscar la condena a la contraparte al cumplimiento de una prestación. La característica principal del proceso ordinario laboral consiste en la oralidad. Tanto en la conciliación judicial como en la práctica de la prueba transcurren de manera verbal a presencia del juez, lo cual permite que el órgano judicial puede tener intervención en los medios probatorios suscitando preguntas a los intervinientes.

¹⁴ Batrés Rodríguez, Juan Antonio. *Proceso ordinario laboral*. Pág. 80.



La oralidad permite un tratamiento concentrado del material y lo dota de una notable rapidez. También, en este proceso rige el principio de investigación que le otorga autorización al juez, para que pueda apreciar de oficio la concurrencia de los presupuestos procesales. Por su parte, la instauración de determinadas obligaciones procesales de las partes como la exhibición del patrimonio y la aportación de documentos, le otorgan al proceso laboral una mayor eficacia.

3.1. Definición

"El proceso ordinario laboral, es el encargado de la regulación de los trámites procedimentales concretos y de las modalidades procesales especiales. Es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral, siendo las reglas del proceso ordinario las supletorias, en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades especiales".¹⁵

3.2. Principios

Los principios del proceso ordinario laboral son los siguientes:

- a) **Oralidad:** es referente a la forma en la cual tienen que llevarse a cabo las actuaciones procesales aunque, es evidente que no puede pretenderse que todo el proceso laboral sea oral.

¹⁵ Cárcamo Alvarado, Herson Estuardo. **Problemas fundamentales del proceso laboral.** Pág. 30.



De hecho, nada puede impedir que las actuaciones se documenten en el acta correspondiente. Por ende, la vigencia del principio en mención tiene que comprenderse como el predominio de la oralidad sobre la escritura, debido a que el juez en el momento de finalizar el juicio, puede pronunciar la sentencia de viva voz.

La opción del legislador por el principio de oralidad, se evidencia en relación a que los actos procesales se desarrollan verbalmente a excepción de la demanda y de los recursos cuya articulación necesita de escritura.

- b) **Inmediación:** su vigencia es relativa a aquella que determina que únicamente el juez o tribunal que haya precedido el acto del juicio, se puede encargar de dictar sentencia en el entendimiento de contar con un mayor conocimiento del alcance de la prueba que haya sido practicada y que permite una adecuada valoración de la misma. Por ende, es en la fase de la vista oral y más concretamente en la fase de prueba, donde la inmediación cobrará mayor virtualidad.

- c) **Concentración:** se encarga de suponer que las diversas actuaciones procesales, tienen que ser llevadas en unidad. El principio de concentración se extiende al contenido del proceso, en relación a que cualquier cuestión previa o prejudicial se resuelve dentro de la misma resolución que ponga fin al proceso, a excepción de lo dispuesto a las cuestiones prejudiciales fundamentadas en la



falsedad y cuya resolución sea de todo punto indispensable para poder dictar una resolución.

Por ende, el esquema del proceso laboral responde efectivamente al concepto de unidad de acto y por dicha vía se tienen que establecer las fases tradicionales de alegación y prueba concentradas y ordenadas en el mismo.

- d) **Celeridad:** este principio es consecuencia del principio de concentración, en relación a que el mismo se encarga de facilitar la rapidez de la actividad procedimental que existe.

"Tiene relación con el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, pero la celeridad tiene que encuadrar realmente dentro de la complejidad de los asuntos debatidos y que conviven con la sobrecarga de trabajo de los tribunales, sin hacer inviable el mandato del legislador laboral".¹⁶

3.3. Procedimientos preventivos del proceso laboral

La finalidad de los procedimientos preventivos, es evitar el ulterior proceso intentando alcanzar una solución extrajudicial al conflicto planteado.

Dichos procedimientos son la conciliación previa y la reclamación a la vía judicial:

¹⁶ **Ibid.** Pág. 109.



a) **Conciliación previa:** es contemplada por la jurisprudencia, tomando en consideración una triple perspectiva relacionada con una actividad ordenada a una solución del conflicto con evitación del litigio, como un presupuesto procesal y como un contrato de transacción cuando la conciliación llega a término.

- **Solución del conflicto:** se configura en el ordenamiento jurídico guatemalteco, como una actividad que se encuentra encaminada a evitar el proceso judicial en la medida en que, alcanzado un acuerdo entre las partes en relación al conflicto que las enfrenta, el proceso no llegará a ser producido. Se trata, por ende, de un intento extrajudicial, o sea, al margen de la jurisdicción social que difiere de la conciliación judicial que se sustancia ante el órgano jurisdiccional.

Efectivamente, el órgano competente para el conocimiento de la conciliación se encuentra determinado para la atribución de funciones conciliatorias al servicio correspondiente. Además, en la conciliación se tienen que hacer constar los siguientes datos:

- 1) **Datos personales** de quien la presente y del resto de los interesados, así como también sus correspondientes domicilios.
- 2) **Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, salario y el resto de remuneraciones, con especial referencia a la que en su caso, sea el objeto de la reclamación que se lleva a cabo.**



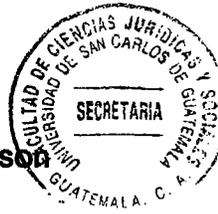
- 3) Enumeración concisa de los hechos sobre su pretensión y cuantía económica si fuere de esa naturaleza.
- 4) Si se trata en relación a un despido, se tiene que hacer constar la fecha del mismo y los motivos que hayan sido alegados por la empresa.
- 5) Fecha y firma.

Se tiene que proceder, a llevar a cabo las aclaraciones que sean necesarias con la finalidad de presenciar las citaciones respectivas, señalando el día, lugar, día y hora de la celebración de la conciliación, mediante entrega al solicitante de una copia sellada y firmada.

Durante el acto de conciliación se tiene que comprobar la identidad, capacidad y representación de las partes, y posteriormente llegado el acuerdo o no existiendo la posibilidad de alcanzarlo, se tendrá que levantar la correspondiente acta haciendo constar el resultado.

"La conciliación llega a ser obligatoria, hasta tal punto que la inasistencia no justificada al acto conciliatorio, lleva importantes consecuencias que son que para el solicitante se llegue a archivar todo lo actuado y para el solicitado el tener la conciliación sin efecto y posibilidad de una sanción pecuniaria en vía judicial".¹⁷

¹⁷ *Ibid.* Pág. 119.



Por su parte, los supuestos que quedan exceptuados del intento de conciliación son los siguientes:

- 1) Procesos que exijan reclamación previa en vía administrativa.
- 2) Procesos que versen sobre la seguridad social.
- 3) Procesos relativos al disfrute de vacaciones.
- 4) Procesos sobre materia electoral.
- 5) Procesos iniciados de oficio.
- 6) Procesos de impugnación de convenios colectivos.
- 7) Procesos sobre impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación.
- 8) Procesos de tutela de la libertad sindical.

También, quedan exceptuados todos aquellos procesos en los cuales siendo parte demandada el Estado u otro ente público, también lo fueren personas privadas formando un litisconsorcio necesario, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa y en el mismo se pueda tomar la decisión del asunto



litigioso y los supuestos en los cuales iniciado el proceso, fuera necesaria ampliación de la demanda, frente a personas distintas de las originalmente demandadas.

- Presupuesto procesal: la demanda tiene que encontrarse acompañada de la certificación que acredite el intento de conciliación expedida. El incumplimiento de este requisito, sin embargo, no provoca la inadmisión de la demanda aunque no se le otorgará curso a su tramitación, hasta que el demandante acredite la celebración o el intento de la misma, bajo el apercibimiento de que de no llevarse a cabo de esa manera, se archivará la demanda sin más trámite. Además, el ejercicio de la pretensión planteada por el actor no puede ser aplazada indefinidamente.

- Cuando la conciliación llega a término: siendo de esa manera la forma en que las partes intervinientes consiguen llegar a un acuerdo, en donde el conflicto encuentra su solución sin necesidad de ratificación judicial. Pero, el acuerdo consiste en uno de los posibles resultados de la celebración del acto de conciliación.

- b) Reclamación previa: es concebida, como un instrumento de evitación del proceso de carácter obligatorio, para poder demandar al Estado, comunidades autónomas, entidades locales u organismos autónomos, como un privilegio de la administración demandada, teniendo la misma dos finalidades. La primera,



poner en conocimiento del órgano administrativo el contenido y fundamento de la pretensión formulada y darle la ocasión de resolver la discrepancia sin necesidad de tener que acudir a la vía judicial y la segunda, dar a la administración demandada la posibilidad de preparar de manera adecuada la oposición.

La misma, tiene que efectuarse de conformidad con las normas jurídicas y es un requisito previo de derecho laboral contra la administración pública, existiendo las siguientes excepciones de reclamación previa en cuanto a los procesos que versen sobre las siguientes materias:

- 1) Procesos relativos al disfrute de vacaciones.
- 2) Procesos sobre materia electoral.
- 3) Procesos iniciados de oficio.
- 4) Procesos de impugnación de convenios colectivos.
- 5) Procesos de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- 6) Procesos de tutela de la libertad sindical.



"La reclamación no surtirá efecto, si la resolución es denegatoria y el interesado no presenta la demanda en el plazo respectivo, el cual se tiene que contar desde la notificación o desde el transcurso del plazo en el cual deberá entenderse desestimada".¹⁸

La no observación del plazo, produce únicamente el efecto de que el futuro demandante tenga que volver a plantear la reclamación previa.

3.4. Demanda laboral

Una de las principales manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva, consiste en el derecho de acceso a la jurisdicción y a la promoción de la actividad jurisdiccional, debido a que ese derecho se ejerce mediante un acto de parte denominado demanda.

En dicho sentido, la misma puede ser definida como el acto procesal de la parte actora que comienza el proceso sobre una determinada pretensión que se somete a conocimiento y resolución del órgano jurisdiccional.

Si bien, la pretensión vertida en la demanda, puede ser completada en un momento posterior siempre que ello no conlleve una variación sustancial en cuanto a lo pretendido originalmente. Desde el punto de vista formal, a pesar de encontrarse el

¹⁸ Ibid. Pág. 124.



procedimiento laboral informado por el principio de oralidad, la demanda tiene que ser necesariamente escrita. La demanda en el proceso ordinario laboral, debe contener los siguientes requisitos:

- Designación del órgano ante quien se presente.

- Designación del demandante.

- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los cuales verse la pretensión y de todos aquellos que, de acuerdo a la legislación sustantiva, resulten necesarios para la resolución de los asuntos planteados.

- La súplica respectiva, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

- Si el demandante litiga por sí mismo, designará un domicilio en la localidad en la cual resida el juzgado o tribunal, en donde se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.

- Fecha y firma.

Una vez presentada la demanda, se tiene que proceder por parte del órgano jurisdiccional a un examen de la misma en orden a su admisibilidad o, en su caso,



inadmisibilidad cuando la regla general es que el juez no puede rechazar de plano una demanda sobre la base del derecho a la tutela judicial efectiva.

"El juez tiene que examinar de oficio su misma competencia y, para el caso en el que se estime incompetente, tiene que dictar un auto declarándolo de esa manera y haciendo saber al demandante, para que conozca el órgano jurisdiccional al cual tiene que dirigirse. Si por el contrario se considera competente, entonces tiene que pasar seguidamente a examinar si el contenido de la demanda efectivamente se ajusta a los requerimientos normativos".¹⁹

3.5. El juicio oral

Si la conciliación resulta sin avenencia, se pasará a juicio en el que será el demandante el primero en intervenir para la ratificación o ampliación de la demanda. Después, será el demandado quien proceda a posicionarse frente a la demanda. Pero, tratándose de un procedimiento eminentemente oral, dicho período alegatorio del juicio oral, no se fundamenta en una misma intervención de las partes, pudiendo las mismas hacer uso de la palabra cuantas veces el juez o tribunal lo estimen necesario.

El actor tiene que ratificar la demanda en el acto del juicio, pero también se pueden conocer las siguientes posibilidades:

¹⁹ Cuellar Domínguez, María Alejandra. **Fundamentos del proceso ordinario de trabajo**. Pág. 33.



- **Ratificación de la demanda que supone una confirmación del contenido de la misma en todos sus términos sin modificaciones.**

- **Reducción de la petición inicial que puede deberse a un desistimiento o renuncia parcial o inclusive a una ratificación parcial de la demanda.**

- **Modificación de la demanda, siempre que no suponga una variación sustancial de ésta por encontrarse expresamente prohibida.**

- **Ampliación de la demanda que ha sido entendida en un doble sentido: como exposición más detallada de los hechos vertidos en la demanda o añadida de fundamentos de derechos, lo cual es perfectamente admisible, o bien como introducción de nuevas peticiones no formuladas inicialmente en la demanda, siempre que ello no conlleve una variación sustancial de la misma. Concluidas las alegaciones del demandante, le corresponde al demandado tomar la palabra, debido a que el posicionamiento del demandado consiste en un acto oral sin sujeción a forma alguna para poder efectuar sus alegaciones, lo cual hará afirmando o negando de manera concreta los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedentes. Sobre ello, el demandado puede adoptar frente a la demanda cualquiera de las siguientes posturas:**

- **No comparecer: es el caso en el que el proceso seguirá su curso sin necesidad alguna de declararlo en rebeldía.**



- **Comparecer:** es la postura que implica, a su vez, la posibilidad de optar por no contestar a la demanda o bien contestarla.

Por su parte, la contestación a la demanda puede ser en relación a:

- **Afirmar los hechos de la demanda o bien señalar la admisión de los hechos de la misma,** motivo por el que se pierde el carácter de contradicción o de controversión.
- **Negar los hechos de la demanda,** en cuyo caso los hechos devienen en controvertidos y, consecuentemente en necesitados de prueba.
- **Introducción de alegaciones que contradigan las del actor.**

3.6. Procedimiento probatorio

El principio de unidad de acto inspira el acto del juicio laboral, imponiendo que el mismo no se distribuya en comportamientos inadecuados.

Efectuadas las alegaciones de las partes, las mismas tendrán la posibilidad de llevar a cabo una actividad procesal que coadyuve al sostenimiento de sus correspondientes posiciones, siendo esa actividad la que recibe el nombre genérico de prueba.



"La prueba tiene como finalidad los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se busque obtener en el proceso, aunque es generalmente admitido que el objeto de la prueba es propiamente la afirmación de hechos llevados a cabo por las partes y no directamente los hechos".²⁰

De conformidad con ello, no constituyen objeto de prueba los fundamentos de derecho que hayan podido ser alegados por las partes, debido a que se comprende que el juez conoce el derecho.

En cuanto a las afirmaciones de hechos, quedan exentos de prueba los hechos sobre los cuales existe plena conformidad de las partes, a excepción de los casos en que la materia objeto de prueba se encuentre fuera del poder de los litigantes.

La proposición de los medios de prueba tiene lugar en el acto del juicio y sobre las partes y en ello recae la carga de aportar los instrumentos de prueba. Los litigantes tienen que concurrir al juicio con todos los medios de prueba de los cuales intenten valerse, a excepción de que las partes no tengan la disponibilidad sobre los mismos, permitiendo la proposición anticipada de prueba, para que el tribunal pueda practicar la citación o bien el requerimiento oportuno. Las partes pueden valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley y se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, en relación a los hechos sobre los cuales no hubiere conformidad.

¹ Ibid. Pág. 40.



"El período probatorio es un acto concentrado y de ello deriva que se restrinja a las partes su derecho a la prueba, para practicar aquellas que exijan traslación del órgano judicial, que únicamente se admitirán si se estiman imprescindibles en cuanto a la necesidad o utilidad de las mismas. Por ende, la práctica de la prueba tiene que llevarse a cabo en unidad del acto y bajo presencia judicial".²¹

Al juez y al tribunal se le conceden especiales facultades en la práctica de la prueba, que se tienen que cifrar en que una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si se renuncia a ella, la parte que la propuso puede acordar que continúe.

El órgano judicial puede hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Si el órgano judicial no se considera lo suficientemente ilustrado sobre los asuntos de cualquier género objeto del debate, tendrá que conceder a ambas partes el tiempo que estime necesario, para que se informe o se preste explicación alguna sobre los particulares que sean designados.

Después de practicados los distintos medios probatorios, le corresponde al juez o tribunal llevar a cabo una valoración del resultado de las mismas. Se trata, en cualquier caso de una actividad bien compleja, sobre la cual no se contiene ninguna norma y consecuentemente es necesario tener que recurrir a los sistemas de valoración probatoria.

²¹ Ibid. Pág. 45.



- a) **Prueba legal o tasada:** es aquella cuya valoración viene determinada a través de una serie de normas jurídicas indicadas por el juez, de forma independiente a su convencimiento, cuándo un hecho tiene que ser tomado en consideración como probado. Las manifestaciones de este sistema son el interrogatorio de las partes y la prueba documental.
- b) **Prueba libre o valoración de la prueba:** es aquella cuya valoración es correspondiente al juzgador, de acuerdo a lo que se denominan reglas de la sana crítica, o sea, normas que todavía no se encuentran formuladas legalmente e integran la experiencia común y el contexto socio cultural que se encuentra vigente en un determinado momento. La prueba testifical y la prueba pericial son manifestaciones de este sistema, a pesar de que los mismos no tienen establecida una valoración específica.

Terminada la actividad probatoria, le corresponde al juez o tribunal proceder a su valoración de acuerdo a lo anotado. Pero, pueden surgir dudas en relación a los hechos que siendo controvertidos no han resultado probados. Es en ese momento, en el que tiene que recurrirse a las reglas sobre la carga de la prueba, partiendo de un hecho que no ha sido probado, ya que de lo que se trata con la carga de la prueba es su comprobación.

Le corresponde al actor y al demandado la carga de la prueba de la veracidad de los hechos de los cuales ordinariamente se desprenda, de acuerdo a las



normas jurídicas a ellos aplicables, con la finalidad jurídica respectiva a pretensiones de la demanda y de la reconvención.

3.7. Actos de conclusión

"Practicada la prueba las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones. En efecto, después de las alegaciones y de los medios de prueba también existe la posibilidad de distinguir en el proceso laboral una fase de conclusiones, a pesar de que se produzca concentradamente en el acto del juicio oral. Realmente, se trata de un trámite destinado a que las partes concreten de forma definitiva sus respectivas posiciones".²²

Ello es así, aunque ciertamente no resulta conveniente reducir este trámite a una valoración de las pruebas practicadas, debido a que se tiene que reconocer la posibilidad de formular alegaciones con la fase de conclusiones, tomando en consideración que no se pueden alterar los puntos fundamentales.

Después de finalizado el juicio y dentro del plazo para poder dictar sentencia, el juez o tribunal puede acordar la práctica de cuantas pruebas se estimen necesarias para mejor proveer. Se trata con ello, de una facultad que se concede al juzgador para poder practicar cualquier medio de prueba por estimar que la misma es necesaria para la correcta resolución de la controversia que sea sometida a su consideración.

²² Ibid. Pág. 46.



Cualquiera que sea el medio de prueba que se haya acordado para mejor proveer, su desarrollo y ejecución tienen que ajustarse las normas jurídicas reguladoras de las mismas, debido a que ya han sido examinadas.

Además, en la práctica de la prueba tiene que darse la intervención a las partes y acordada una diligencia, su práctica se convierte en obligatoria para el juzgador y su incumplimiento es determinante de actuaciones.

Como las diligencias se acuerdan dentro del plazo para dictar sentencia, para evitar que se demore la misma de manera indefinida, el legislador laboral exige que en la misma resolución en que se acuerden.

Lo anotado, para que se tenga que fijar el plazo dentro del que tengan que practicarse las pruebas durante el cual se pondrá de manifiesto a las partes el resultado de las diligencias, con la finalidad de que se pueda indicar por escrito cuanto se estime conveniente en relación a su alcance o importancia.

3.8. Terminación del proceso laboral

A pesar de que el proceso puede llegar a finalizar sin sentencia, el modo normal de terminar el proceso es mediante una sentencia. La misma, puede ser definida como la resolución judicial que se encarga de resolver de manera definitiva las pretensiones de las partes.



La sentencia consiste en un acto del juez o tribunal competente para conocer de un juicio, en virtud del principio de inmediación. La misma, resuelve en definitiva las pretensiones que hayan sido deducidas por las partes estimándolas o desestimándolas .

La declaración de los hechos probados, tiene que ser concreta y detallada en grado mínimo, para que los litigantes puedan proceder a su impugnación en todos los aspectos relevantes del proceso y para que los órganos jurisdiccionales de suplicación puedan comprender el debate procesal y de esa manera resolver sobre el mismo los términos previstos legalmente.

De esa manera, el juzgador tiene que abstenerse de consignar en la relación de hechos probados cualquier anticipación de conceptos de derecho o valoraciones jurídicas que impliquen, de alguna manera, la predeterminación del fallo, debido a que los mismos tienen lugar reservado en la fundamentación jurídica de la sentencia.

Las sentencias deberán ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con el resto de pretensiones de las partes deducidas de forma oportuna. La claridad quiere decir la posibilidad de que el contenido de la sentencia sea comprendido sin dificultad alguna; la precisión, es la que supone que la sentencia decida de manera inequívoca los asuntos controvertidos empleando para el efecto términos adecuados; y la congruencia implica conformidad entre la sentencia y la pretensión que constituye su objeto.



El principio de congruencia obliga a los órganos jurisdiccionales a decidir de acuerdo lo alegado, sin que les sea permitido otorgar más de lo pedido, ni menos de lo resistido por el demandado, así como tampoco cosa distinta de lo solicitado por las partes.

Este último deber, es el que limita a los jueces y tribunales a modificar y alterar los términos del debate procesal y consecuentemente a asumir la iniciativa para pronunciarse sobre pretensiones que se contraponen a la defensa del contradictorio de las partes, a quienes se les priva de la facultad de poder alegar lo que a su derecho sea procedente, o lo que estimen es conveniente para sus intereses.



CAPÍTULO IV

4. La intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias

"A las medidas precautorias, también se les denomina providencias cautelares, y en los ámbitos civil, mercantil o laboral tienen la finalidad de que quien se sienta legitimado procesalmente, puede encargarse de solicitar al juzgador, a forma de prevención, que la persona quien va a enderezar una acción, haga o deje de hacer una cosa determinada".²³

Las medidas anotadas, encuentran su razón de ser en la urgencia de un posible daño, y que de esperarse un laudo final, podría ser muy tarde para resguardar adecuadamente los derechos o bienes amenazados.

Buscan, evitar la pérdida o daño de algo, facilitando para el efecto la sustanciación de un procedimiento arbitral y preservando pruebas.

Son aquellas acciones u omisiones, de carácter urgente que se requieren al superior jerárquico del servidor público a quien se atribuyen actos violatorios a los derechos humanos, para el efecto de que se preserve o restituya a una persona en el goce de

²³ Cáceres Beltranena, David Ignacio. **Medidas precautorias**. Pág. 88.



sus derechos fundamentales, o se evite la realización de daños de difícil o imposible reparación.

4.1. Definición de medidas precautorias

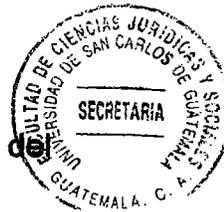
"Las medidas precautorias son actos procesales que pretenden asegurar el resultado práctico de la pretensión, garantizando la existencia de bienes sobre los cuales haya de cumplirse la sentencia judicial que se dicte en un proceso".²⁴

4.2. Características de las medidas precautorias

Las características de las medidas precautorias, son las que a continuación se indican:

- a) Son actos procesales: se llevan a cabo de acuerdo al sistema legal.
- b) Son instrumentales: debido a que sirven para garantizar el resultado práctico de la acción que haya sido deducida.
- c) Son provisionales: ya que cumplida el fin para el cual han sido dispuestas tienen que cesar.
- d) Son acumulables: debido a que el actor puede solicitar una o más de conformidad con el caso.

²⁴ Gallardo Ortiz, María Lisseth. **La Intervención y las medidas cautelares.** Pág. 102.



- e) Son sustituibles: ya sea a petición del mismo demandante o a petición del demandado.
- f) Tienen limitaciones: debido a que se limitan a los bienes que se necesitan para responder al resultado del juicio y no tienen que perseguir ni presionar al demandado.

4.3. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

Siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Derechos:** consisten en facultades que los mismos pueden encargarse de ejercitar, para otorgarle plena facultad y aplicación al contrato individual de trabajo o para el mantenimiento del orden en su empresa, con la diferencia de que por ser el derecho del trabajo, un cúmulo de garantías mínimas en beneficio de los trabajadores susceptibles de mejorarse en beneficio de éstos, se hace evidente que para el patrono esos derechos no son irrenunciables como sucede con el trabajador.
- b) **Obligaciones:** el derecho laboral, por contar con una vía de crecimiento en protección de los trabajadores, por lo general ha contemplado en beneficio de los mismos todas o casi todas las posibilidades que pudieran llegar a presentarse y serle de interés, siendo su campo de obligaciones patronales bien



importante y su manera de sustento debidamente establecida. Para efecto, proporcionar una adecuada protección al trabajador y para asegurarle el goce de las garantías que le han sido concedidas, el Artículo 61 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.



Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.



- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.**
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.**
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.**



- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

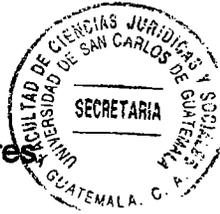


7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

c) **Prohibiciones:** al igual que en el caso de las prohibiciones de los trabajadores, las prohibiciones de los patronos se encuentran encaminadas al establecimiento de la paz laboral, con la diferencia que no se busca evitar el desorden que se pueda presentar en las relaciones laborales, debido a que es él quien tiene la dirección de la relación de trabajo.

El Artículo 62 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.



- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

4.4. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Siendo los mismos, los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Derechos:** los derechos debido a ser facultades conferidas a los trabajadores, que por lo general tienen como contraprestación una obligación del patrono, tienen que encontrarse expresamente regulados en las normas jurídicas del trabajo y previsión social, y debido a ello surge el principio de irrenunciabilidad que revisten las normas de trabajo, así como el ejercicio de esos derechos que es imperioso.
- b) **Obligaciones:** las obligaciones con las cuales cuentan los trabajadores pueden clasificarse en generales o bien en genéricas, y en específicas, y son aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación de la lógica jurídica o de los principios que orientan al derecho del



trabajo; y en el segundo caso, a aquellas situaciones que si se encuentran expresamente contempladas en la ley. También, se puede hablar de obligación genérica cuando la misma es propia a la condición de cada una de las partes de la relación jurídica, debido a la función que desempeñan, y puede por ello hablarse de obligación específica cuando se trata de precisar el funcionamiento de esa relación jurídica.

- c) **Prohibiciones:** las mismas, se encuentran estipuladas por la ley a los trabajadores, quienes tratan de evitar que estos se conduzcan de manera inadecuada dentro del trabajo, debido a que pueden encargarse de asumir distintas actitudes.

El Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) **Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.**
- b) **Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.**
- c) **Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no**



son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los



patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.



f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

4.5. Intervención como medida precautoria dentro del proceso ordinario laboral y su adecuada aplicación al tener el patrono varias sedes ficticias en Guatemala

"Patrón, se define como el que tiene el mando, el titular, el que se elige como protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa, el que otorga libertad a su esclavo, o sea quien ejerce una función principal".²⁵

El patrón es la parte que provee un puesto de trabajo, a una persona física para que presente un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

En la actualidad, la utilización del término patrono es cada vez más utilizado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar se le designa de esa manera a quien se encarga de proteger un determinado lugar.

²⁵ Bolaños. Ob. Cit. Pág. 91.



El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La diversidad de situaciones que hacen indispensable y procedente una medida precautoria sobre bienes, pruebas o personas, dificulta la doctrina de sus presupuestos.

Pero, teóricamente pueden señalarse como mínimo la existencia de un derecho garantizado por la ley y un interés jurídico que justifique ese adelanto de un proceso. Ese interés en obrar, consiste en el estado de peligro en el cual se encuentra el derecho principal, así como la posibilidad o la certidumbre de que la actuación normal del derecho no llegará oportunamente.

Como condición necesaria para que se dicte una medida precautoria se encuentra el temor de un daño jurídico, o sea, la inminencia de un posible daño a un derecho o a un posible derecho, refiriéndose para el efecto únicamente al peligro en la demora y a la justificación de la existencia o verosimilitud del derecho.

Además, para garantizar el resarcimiento de daños a quien se hubiera desprovisto o disminuido del goce de un bien en virtud de una medida preventiva, se tienen que asegurar estas medidas de orden precautorio. Las medidas precautorias se encuentran sometidas a ciertas condiciones, siendo fundamental contar con un



derecho invocado y justificado, en donde el juez procede con conocimiento sumario y basta la posibilidad de un perjuicio, cuya existencia la ley presume y no se requiere de justificación alguna.

La comprobación o prueba plena de la existencia de un derecho, no únicamente requiere de una instrucción que sea lo suficientemente extensa para formar la convicción del juez, sino que exige el contradictorio, es decir, la asistencia o participación y la posibilidad del hacerlo ambos sujetos con interés en el litigio y las medidas precautorias conforme al interés que las justifica relativo al miedo de la frustración o su urgencia, exigen la disminución o supresión de la instrucción y demora en la participación de uno de los interesados hasta que se hayan cumplido. De ello, deriva que la comprobación de la existencia del derecho se haga de manera sumaria, de forma que se proporcione la verosimilitud del derecho, que en determinadas circunstancias puede presumirse que exista y que por último, pueda admitirse su existencia ante la afirmación del actor. Las mismas, siempre se fundan en el derecho y no se puede justificar una institución semejante en el ordenamiento jurídico del Estado, si así no fuera y las consecuencias de su existencia, se hayan reconocidas y recaerán siempre en definitiva sobre quien presentó la solicitud.

"No existe medida precautoria alguna que no se presente para disipar un temor de daño inminente, sea que se exija su acreditación o bien que se presuman las circunstancias del caso respectivo".²⁶

²⁶ Juárez Vidaurre, Rafael Alejandro. **Estudios de las medidas precautorias.** Pág. 44.



El presupuesto de la existencia del derecho es bien común con el proceso donde se actuará únicamente existiendo una diferencia en relación a la prueba. El interés procesal que justifica y es presupuesto de la acción en sentido clásico consiste en la circunstancia de no ser posible el logro o satisfacción del mismo, sin la intervención de la justicia, sea por desconocimiento del derecho por el otro sujeto de la relación sustancial, por su comisión en llevar a cabo el acto debido o porque la naturaleza misma del derecho así lo exige.

En el caso de las medidas precautorias para garantizar la ejecución, el peligro se encuentra en la disminución, generalmente voluntaria y presumiblemente de mala fe. Cuando las medidas en estudio versan sobre la persona, el peligro es para ellas mismas en cuanto a su seguridad y tranquilidad y eventualmente también en relación a terceros.

Del interés procesal que otorga fundamento a las medidas cautelares surge un aspecto del procedimiento común a todas ellas, y consiste en la celeridad con que las mismas tienen que ser resueltas y ejecutadas. De ello, deriva que la sustanciación tiene que ser sumaria y su ejecución de carácter inmediato.

El Artículo 516 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 regula: "Para garantizar la seguridad de las personas, protegerlas de malos tratos o de actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres, los jueces de Primera Instancia decretarán, de oficio o a instancia de parte, según las circunstancias de cada



caso, su traslado a un lugar donde libremente puede manifestar su voluntad y gozar de los derechos que establece la ley.

Los jueces menores pueden proceder en casos de urgencia, dando cuenta inmediatamente al juez de Primera Instancia que corresponda con las diligencias que hubieren practicado".

Como medidas interinas y preordenadas a la actuación posterior del derecho sustancial que presuponen, todas ellas se otorgan supeditadas a lo que se resuelva en el proceso definitivo, contemporáneo o posterior.

Es decir, presuponen o anuncian a otro proceso, aun cuando no siempre el mismo llegue a iniciarse.

El Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 regula en el Artículo 529: "Intervención. Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios.

Podrá decretarse asimismo la intervención, en los casos de condominio o sociedad, a los efectos de evitar que los frutos puedan ser aprovechados indebidamente por un conducto 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 conducto, permitiendo en todo lo posible la continuidad de la explotación.



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

El Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 estipula: "Fuera de los casos regulados en los artículos anteriores y en otras disposiciones de este Código sobre medidas cautelares, quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en este Código, se halle tal derecho amenazado, por un perjuicio inminente e irreparable, puede pedir por escrito al juez las providencias de urgencia que, según las circunstancias, parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo".

El Artículo 532 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 regula: "Medidas cautelares solicitadas en la demanda. Cuando la medida precautoria no es solicitada previamente, sino al interponer la demanda, no será necesario constituir garantía en el caso de arraigo, anotación de demanda o 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.

Sin embargo, en los casos de anotación de demanda, intervención judicial, embargo o secuestro, que no se originen de un proceso de ejecución, el demandado tiene derecho a pedir que el actor preste garantía suficiente, a juicio del juez para cubrir los



daños y perjuicios que se irroguen si fuere absoluto. Si la garantía no se presta en el término y montos señalados por el juez, la medida precautoria dictada se levantará.

Para los efectos del párrafo anterior, el término para constituir la garantía no será menor de cinco días".

El Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 regula en el Artículo 535: "Ejecutada la providencia precautoria, el que la pidió deberá entablar su demanda dentro de quince días, si el proceso hubiere de seguirse en el lugar en que aquella se dictó. Si debiera seguirse en otro lugar, el juez tomará en cuenta el término de la distancia.

Si el actor no cumple con lo dispuesto en el párrafo anterior, la providencia precautoria se revocará al pedirlo el demandado, previo incidente".

El Artículo 536 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 indica: "Cuando la providencia precautoria se dicte por quien no sea el juez que deba conocer del negocio principal, se remitirán a éste las actuaciones, para que sufran los efectos que correspondan conforme a derecho, en relación al expediente respectivo".

El Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 establece en el Artículo 537: "El que obtenga la providencia precautoria queda obligado a pagar las costas, los daños y perjuicios:

1. Si no entabla la demanda dentro del término legal.
2. Si la providencia fuere revocada.



3. Si se declara improcedente la demanda".

La naturaleza jurídica de las medidas precautorias es instrumental, debido a que consisten en mecanismos procesales tendientes a garantizar la viabilidad o efectividad de los efectos de la cosa juzgada que sea la que produzca la resolución judicial que se pronuncie de manera definitiva sobre el objeto procesal y como intrínseca finalidad, buscan evitar que se llegue a cristalizar una posible vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva, anticipando provisionalmente algunos de los efectos característicos de la decisión definitiva.

La intervención es una medida precautoria que corresponde al primer género de las medidas cautelares.

Es una medida conservativa, por medio de la cual el juez designa a una persona, para que cumpla funciones de contralor en el funcionamiento y toma de decisiones, sea societario, comunitario o individual, sin cuya aquiescencia, las decisiones no tendrían eficacia jurídica y estarían viciadas de nulidad. En el derecho laboral se utilizan con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la prestación y en la mayoría de los casos para garantizar que la deuda que se tiene frente al trabajador sea totalmente protegida, para que no pueda ser utilizada para otros fines y así dejar sin protección la pretensión, o sea, sirven para asegurar el resultado de la acción. Por ende, es esencial la intervención como medida precautoria cuando el patrono tiene varias sedes ficticias.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La carencia de facultades del juez, las actuaciones abusivas de las partes, el carácter predominantemente escrito del proceso, los excesivos incidentes, la existencia excesiva de procesos provisionales y especiales, las notificaciones personales innecesarias y la falta de un régimen de responsabilidad del juez por la demora injustificada, son factores que producen atraso en la tramitación judicial.

Las medidas precautorias son las dictadas mediante providencias judiciales, con la finalidad de asegurar hechos efectivos en los casos de litigios en que se reconozcan la existencia y legitimidad de esos derechos. Implican, la adopción de medidas judiciales tendientes a hacer efectivo el derecho que eventualmente sea reconocido. Las mismas, no tienen como finalidad declarar un hecho o una responsabilidad, ni la constitución de una relación jurídica, ni la ejecución de un mandato, ni satisfacer el derecho que se tiene sin ser discutido o dirimir un litigio, sino que tienden a la prevención de los daños que el litigio pueda traer consigo o que puedan derivarse de una situación anormal.

Con el establecimiento de la intervención como medida precautoria, el legislador busca dar solución a los efectos negativos que se presentan en el proceso ordinario laboral, así como también asegurar soluciones certeras, eficientes y rápidas cuando existen transgresiones al derecho vigente y a los derechos de los trabajadores por contar el patrono con varias sedes ficticias en la sociedad guatemalteca.





BIBLIOGRAFÍA

- BATRÉS RODRÍGUEZ, Juan Antonio. **Proceso ordinario laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1985.
- BOLAÑOS HERNÁNDEZ, José Rodrigo. **El patrono**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1991.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CÁCERES BELTRANENA, David Ignacio. **Medidas precautorias**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bernel, 2008.
- CÁRCAMO ALVARADO, Herson Estuardo. **Problemas fundamentales del proceso laboral**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1988.
- CAMBRÁN TOLEDO, Manuel Alejandro. **Las medidas precautorias**. Guatemala: Ed. Mayté, 2010.
- CUELLAR DOMÍNGUEZ, María Alejandra. **Fundamentos del proceso ordinario de trabajo**. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1991.
- FLORES ARÉVALO, William Ernesto. **Derecho procesal laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abellido Perrot, 1986.
- GALLARDO ORTÍZ, María Lisseth. **La intervención y las medidas cautelares**. Guatemala: Ed. Mayté, 1989.
- GOLCHER CAMPOLLO, Héctor Lisandro. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1983.
- GONZÁLEZ STAACKMANN, Luis Rodrigo. **Contrato laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ambinsa, 1990.



GEMELL ISTURBE, Daniel Fernando. Proceso laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1992.

HURTADO AGUIRRE, Luis Josué. Fundamentos del proceso ordinario laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1997.

JUÁREZ VIDAURRE, Rafael Alejandro. Estudio de las medidas precautorias. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hermes, 1988.

LOMBARDO OROZCO, Edgar Enrique. Manual de derecho del trabajo. Madrid, España: Ed. Ariel, 1988.

MURGA VELIZ, Juan José. Prácticas del proceso ordinario laboral. México, D.F.: Ed. Mc Graw Hill, 1992.

MALTÉZ VILLACORTA, Gustavo Adolfo. Tratado de derecho procesal laboral. Barcelona, España: Ed. Tecfoto, 1990.

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107 del Jefe de gobierno Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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