

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



EL EMBARGO COMO MEDIDA PRECAUTORIA EN MATERIA LABORAL  
PARA GARANTIZAR LAS RESULTAS DEL PROCESO

IRIS PATRICIA WINTER QUEZADA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**EL EMBARGO COMO MEDIDA PRACUTORIA EN MATERIA LABORAL PARA  
GARANTIZAR LAS RESULTAS DEL PROCESO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**IRIS PATRICIA WINTER QUEZADA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol  
Vocal: Lic. Nelson Rene Rivas Ruiz  
Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón  
Vocal: Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo  
Secretaria: Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 de 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



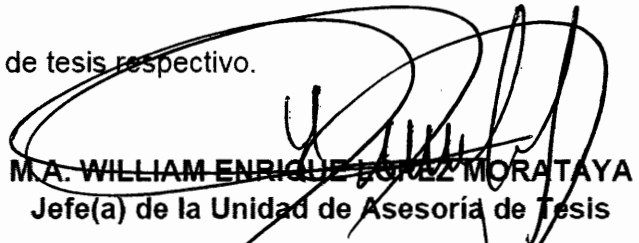
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 02 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILFRIDO PORRAS ESCOBAR  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
IRIS PATRICIA WINTER QUEZADA, con carné 201014029,  
 intitulado EL EMBARGO COMO MEDIDA PRECAUTORIA EN MATERIA LABORAL PARA GARANTIZAR LAS  
RESULTAS DEL PROCESO.

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.

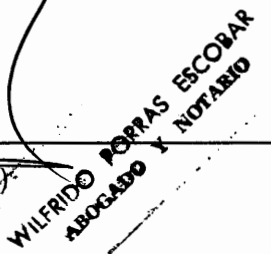
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de  
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y  
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros  
 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.

  
 M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 12 / 07 / 2016

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

  
 WILFRIDO PORRAS ESCOBAR  
 ABOGADO Y NOTARIO

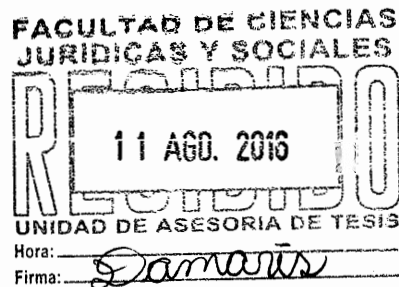




**LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Teléfono 24839056

Guatemala, 02 de agosto de 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Lic. Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha 2 de junio del presente año, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **IRIS PATRICIA WINTER QUEZADA**, intitulado: **"EL EMBARGO COMO MEDIDA PRECAUTORIA EN MATERIA LABORAL PARA GARANTIZAR LAS RESULTAS DEL PROCESO"**, motivo por el cual emito el siguiente dictamen:

Con respecto al contenido científico y técnico de la tesis, considero que el tema investigado está redactado de forma clara, precisa y con un vocabulario técnico-científico congruente, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, doctrinas, así como el marco legal y jurisprudencial de la materia.

Según mi criterio, la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de métodos deductivo e inductivo, asimismo la utilización de la técnica de investigación bibliográfica, lo que comprueba el uso de material bibliográfico actualizado que sustenta y enriquece la misma.

Durante el desarrollo de todas las etapas de investigación científica, he guiado personalmente a la sustentante, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática embozada, con lo que se comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

**WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Teléfono 24839056

---

Asimismo, la conclusión discursiva elaborada por la estudiante resulta congruente con el contenido de la investigación. En conclusión, el trabajo de investigación de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva.

Se hace la aclaración que entre el asesor y la bachiller no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley, motivo por el cual el dictamen fue emitido en favor de la sustentante, calificando objetivamente el trabajo de tesis presentado.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE** a la bachiller Iris Patricia Winter Quezada, para que se continúe con los trámites respectivos.

Atentamente,

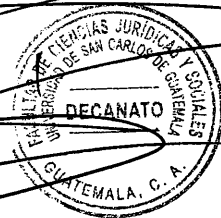
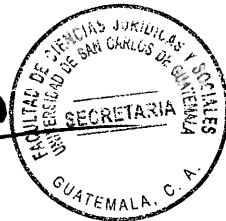
**LIC. WILFRIDO PORRAS ESCOBAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Colegiado No. 4340



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de septiembre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRIS PATRICIA WINTER QUEZADA, titulado EL EMBARGO COMO MEDIDA PRECAUTORIA EN MATERIA LABORAL PARA GARANTIZAR LAS RESULTAS DEL PROCESO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por su eterna misericordia y amor.

### **A LA VIRGEN MARÍA:**

Por acogerme en su corazón y acompañarme siempre.

### **A MI PADRE:**

José Antonio Winter Vidaurre, la fuente más grande de tenacidad, amor y sabiduría. En el mundo no hay ser de corazón más grande que tú.

### **A MI MADRE:**

Gladis Patricia Quezada Barquero, el paraíso terrenal lo tengo contigo, no hay lugar más acogedor que tu regazo. La vida me sonrió con tener a un ser de luz como madre.

### **A MI HERMANO:**

Walter José, te amo bebé. Mi mundo es una lucha porque tú venís atrás, no descanso por dejarte un buen ejemplo y ser tu guía, siempre serás ese impulso que me mueve sin parar.



**A MI ESPOSO:**

Por los triunfos que nos esperan. Comparto la dicha de tener un corazón lleno de amor que solo se inspira con tu ser, gracias por la paciencia y amor.

**A MI FAMILIA:**

Cada uno tiene un impacto en mi formación. Mami Amparo, que sus bendiciones siempre me sigan alcanzando, a mis tías, tíos y primos.

**A MIS AMIGOS:**

Las palabras no son suficientes pero los hechos me hacen sentirme que somos familia Mónica Sales y Kevin Zaghi, que la unión sea cada vez más fuerte. A los que a lo largo del camino me acompañaron y aportaron.

**A:**

La Tricentenario Universidad de San Carlos.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



## PRESENTACIÓN

La presente investigación aborda el tema relacionado con la normativa jurídica relacionada con el embargo como una medida precautoria para garantizar el proceso laboral, el tipo de investigación es cualitativa ya que se realiza un estudio que tiene como objeto presentar y comprobar la falta de utilización de medidas precautorias como garantía a los trabajadores. Dicha investigación pertenece a la rama cognitiva del derecho público específicamente en el Derecho Laboral ya que se involucran intereses de los particulares teniendo desequilibrio ante los patronos en las relaciones laborales donde toma parte el Estado, interviniendo en las relaciones laborales.

El periodo muestra, de donde se recopila la información para formar la investigación comprende entre el año 2011 al 2014; el lugar tomado de referencia es la ciudad de Guatemala, del departamento de Guatemala. La investigación tiene como sujeto y objeto de estudio el desarrollo del proceso laboral enfocado en la parte trabajadora, buscando referir y que se tome en cuenta la aplicación de las medidas cautelares específicamente el embargo ya que expone con argumentos claros y precisos que la inutilización de dicha medida, desvirtúan el proceso y las garantías laborales. Siendo este el aporte académico de la investigación.



## HIPÓTESIS

Acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral presenta dificultades a los trabajadores, debido a la errónea interpretación que la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social hacen del Artículo 332 del Código de Trabajo. La actualización y aplicación de las medidas cautelares lograrían los resultados del proceso y sobre todo la protección a la parte vulnerable del mismo.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para poder comprobar la hipótesis de la investigación planteada dentro de la problemática que se detectó, que es acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral se hizo uso de algunos métodos de investigación, tal es el caso del método inductivo, deductivo, analítico, analógico y sintético; así como el uso de técnicas bibliográficas y documentales. Por medio de esta metodología se logró comprobar que es necesaria la acreditación de las medidas precautorias en el proceso laboral ya que a lo largo de la investigación se determinó que en un juicio laboral ordinario los trabajadores presentan dificultades, como el abandono del mismo debido a la errónea interpretación que la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social hacen del Artículo 332 del Código de Trabajo. La actualización y aplicación de las medidas cautelares lograrían los resultados del proceso y sobre todo la protección a los trabajadores.

Por lo anterior resulta imperativo que los órganos jurisdiccionales competentes apliquen las medidas cautelares en el proceso laboral para garantizar la finalización del mismo.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

## CAPÍTULO

1. Aspectos generales del derecho laboral.....	1
1.1 Naturaleza jurídica.....	2
1.2 Fuentes.....	6
1.2.1 Fuentes doctrinarias.....	7
1.2.2 Fuentes legales.....	8
1.3 Principios.....	9

## CAPÍTULO II

2. Derecho procesal laboral.....	13
2.1 Principios rectores.....	14
2.2 Derecho procesal individual de trabajo.....	19
2.3 Jurisdicción privativa.....	20
2.4 Organización de los tribunales de trabajo y previsión social en materia procesal individual.....	20
2.4.1 Juzgados de paz de trabajo y previsión social.....	20



**Pág.**

2.4.2 Juzgados de trabajo y previsión social en primera instancia en materia procesal individual.....	21
2.4.3 Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social...	21
2.5 Conflictos de jurisdicción.....	22
2.6 Juicio ordinario laboral.....	23
2.7 Sujetos procesales.....	24
2.8 La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral.....	26

### **CAPÍTULO III**

3. Medidas cautelares.....	27
3.1 Concepto y definición.....	28
3.2 Características.....	29
3.2.1 Flexibilidad.....	29
3.2.2 Responsabilidad del solicitante.....	30
3.2.3 Inaudita parte.....	31
3.3 Objeto.....	31
3.4 Las medidas cautelares en el Código de Trabajo guatemalteco.....	33
3.4.1 Requisitos.....	34
3.5 Proyectos de ley que regulan las medidas cautelares.....	34
3.5.1 Proyecto de ley de 1970.....	34



3.5.2 Proyecto de ley de 1974.....	35
3.5.3 Proyecto de ley de 1980.....	36
3.5.4 Proyecto de ley de 2002.....	37

## CAPÍTULO IV

4. Reseña del embargo en materia laboral.....	41
4.1 Definición.....	42
4.2 Naturaleza jurídica.....	44
4.3 Clasificación del embargo.....	46
4.3.1 Embargo preventivo, cautelar o provisional.....	46
4.3.2 Embargo definitivo, ejecutivo o apremiativo.....	47
4.4 Regulación legal.....	47
4.5 Procedimiento para hacer efectiva la medida del embargo precautoria.....	49
4.5.1 Como proceso cautelar.....	49
4.5.2 Embargo ejecutivo o definitivo.....	53
4.6 Procedimiento para la solicitud o petición del embargo precautorio en el proceso ordinario laboral.....	54



## CAPÍTULO V

Pág.

5. El embargo como medida precautoria en materia laboral para garantizar las resultas del proceso.....	59
5.1 Resultados.....	60
5.2 Resultados en cuanto a su otorgamiento.....	64
5.3 Medidas solicitadas.....	66
5.4 Efectividad de las medidas.....	68
5.5 Análisis de Gaceta Jurisprudencial.....	68
5.5.1 Resumen de alegatos de las partes.....	69
5.5.2 Resolución de la Corte de Constitucionalidad.....	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81





## INTRODUCCIÓN

Se considera que la interpretación y aplicación que los Jueces de Trabajo y Previsión Social hacen del Artículo 332, segundo párrafo del Código de Trabajo en relación a la solicitud de las medidas precautorias, es errónea, ya que al condicionar el otorgamiento de las mismas y tener que probar la necesidad de estas, desvirtúa los principios del derecho de trabajo, por lo que se sugiere una interpretación sustancial al segundo párrafo del Artículo citado.

Para el estudio se planteó como objetivo general el establecer y comprobar la efectividad de las medidas cautelares en materia laboral, asimismo determinar si los Juzgados de Trabajo y Previsión Social otorgan o no las mismas al ser solicitadas, aduciendo que no se tiene suficientemente acreditada la necesidad de la medida, y verificar si existe criterio uniforme entre los jueces de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, en relación a que se entiende que debe ser acreditada la necesidad de la medida.

Durante el proceso de investigación se comprobó la necesidad de las medidas precautorias en el proceso ordinario laboral, mediante el análisis de casos concretos presentados a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ya que con estas muestras se verificó la inaplicación de la figura de las medidas precautorias en el juicio respectivo.

El desarrollo de la tesis se dividió en cinco capítulos: el primer capítulo, contempla todo lo relativo a generalidades y particularidades del derecho laboral; el segundo capítulo describe de manera detallada los aspectos generales del derecho procesal laboral y el desarrollo del juicio ordinario laboral; el tercer capítulo expone las medidas cautelares, su importancia dentro de un proceso laboral y su respectiva regulación legal; por otra parte en el capítulo cuarto se detalla la reseña del embargo en materia laboral y demás aspectos específicos; finalmente en el capítulo quinto se hace un estudio y análisis de casos concretos conforme la aplicación e interpretación jurisdiccional sobre el embargo como medida cautelar que garantiza las resultas de un proceso.

Los métodos de investigación utilizados para recopilar la información y crear un análisis profundo con muestras reales sobre el problema objeto de la investigación fueron el inductivo, deductivo y analítico además de utilizar técnicas bibliográficas y documentales, respectivamente.

Una verdadera justicia será reflejo de la adecuada interpretación acerca de las medidas precautorias por parte de los órganos de jurisdicción laboral, esto únicamente nos dará como resultado una finalización absoluta y efectiva del proceso laboral garantizando a los sujetos procesales la tutelaridad de sus derechos y garantías.

## CAPÍTULO I

### 1. Aspectos generales del derecho laboral

La Constitución Política de la República define el trabajo en su Artículo 101 así: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Atendiendo a este precepto constitucional, el trabajo es un derecho inherente a la persona, siendo obligación del Estado la protección del mismo, con el fin de dignificar económica y moralmente a los trabajadores.

El tratadista Manuel Osorio, citando a Cabanellas, define al derecho laboral como: “Derecho que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>1</sup>.

El mismo autor cita a Krotoschin y define el derecho laboral como el: ‘Conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por

---

<sup>1</sup> Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 234.

Trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”<sup>2</sup>

Por tanto, el derecho laboral es una rama del derecho público que regula las relaciones entre patronos y trabajadores tutelados por un conglomerado de normas jurídicas sustantivas y adjetivas codificadas en un solo cuerpo legal emitidas por el Estado, con el fin de normar las relaciones que producen consecuencias jurídicas para ambas partes. Todo ello busca que los derechos de ambas partes en relación a sus pretensiones sean justos y equitativos de acuerdo a sus intereses.

### **1.1. Naturaleza jurídica**

Diversas teorías han tratado de explicar la diferencia fundamental que origina la clasificación del derecho público y el derecho privado: así, algunos autores ven en el primero una norma de organización de la sociedad; y en el segundo, una norma de conducta de los individuos que la integran; otros hacen mención a los sujetos a quienes se dirigen unos a otros; sería el Estado el sujeto del derecho público; y lo sería del derecho privado el individuo. Otros, basan la diferencia en una concepción teleológica: cuando el fin perseguido es el interés del Estado, estaremos en el campo publicista; cuando lo es del interés del individuo, en el privatista.

---

<sup>2</sup> **Ibíd.**

Si bien los autores no se han puesto de acuerdo sobre el fundamento de esta dirección, concuerdan con las características de uno y otro. El derecho público, sería fundamentalmente irrenunciable; en el derecho privado, los individuos pueden, o no, ejercitar las facultades que le correspondan. El derecho público es imperativo, mientras que en el derecho privado, limita el principio de la autonomía de la voluntad. La interpretación del derecho público es estricta, las facultades deben ser establecidas expresamente; y en el derecho privado, los individuos están facultados para hacer todo aquello que la ley nos les prohíba expresamente.

En general se consideran ramas del derecho privado los derechos civil, comercial y laboral. Pero no puede hacerse una clasificación muy exacta, pues en todas estas ramas, hay instituciones de uno y otro: y, hoy por hoy, existe marcada tendencia al publicismo en las instituciones del derecho privado; tan marcada, que muchos autores niegan directamente la diferencia, alegando que es contradictorio hablar de derecho privado; ya que el derecho por definición, tiene una función colectiva.<sup>3</sup>

Asimismo, se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo si es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

---

<sup>3</sup> **Ibíd.**

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa.

El derecho de trabajo por su naturaleza puede ser un híbrido, ya que está integrado por normas del derecho público y del derecho privado. Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado: Una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales se distinguen dos tipos: a) de subordinación; los particulares respecto al Estado, b) de igualdad: entre particulares.

En la subordinación predomina el Estado y es de derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es de derecho privado. En el derecho de trabajo se establece la plataforma legal del Estado por lo tanto es derecho público.

Según la Concepción Privatista sostiene que el derecho de trabajo pertenece al derecho privado; tema que estuvo de moda en el siglo pasado cuando el derecho de trabajo y el contrato de trabajo formaban parte del derecho civil.

La doctrina de la naturaleza de los sujetos, indica que es derecho privado cuando los sujetos que intervienen son exclusivamente particulares. La prevalencia de esta corriente conduciría a una inherencia cada vez menor del Estado en materia laboral permitiendo un mayor ámbito de la voluntad de las partes.

El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de normas laborales así como la de las instituciones colectivas, y menos aún con el funcionamiento de organismos administrativos (Inspección General de Trabajo) y judiciales (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

La tesis dualista que es una posición ecléctica sostiene que el derecho de trabajo participa de ambas ramas del derecho: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores; privada por su germen contractual.

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho del trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Los que sostienen esta posición se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público. Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo predominó un principio de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

La concepción publicista sostiene que el derecho de trabajo es una rama del derecho público; dentro de la cual se encuentra nuestro Código de Trabajo, (literal II. considerando IV) y que contiene las garantías mínimas e irrenunciables es lo que le da, el carácter de derecho público.

En resumen, al tratar el tema de la naturaleza jurídica del derecho de trabajo no se

debe cuestionar si es un derecho público o privado, sino recordar que es un derecho con su propia fisonomía. Es un derecho propio del trabajo y con características particulares; no es un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo considerándolo como verdadera institución y no como un mero cambio de valores; por su espíritu es de gran parte tutelar en el lado social económico; por su método sigue el de las ciencias sociales, ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social; por la naturaleza de sus normas es de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora.

## 1.2. Fuentes

Eduardo García Maynez, expone: "el término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir las fuentes de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho"<sup>4</sup>.

Roberto Díaz Castillo, expresa: "entendemos por fuente el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas".<sup>5</sup> Luis Fernández Molina, con relación a las fuentes del derecho manifiesta: "son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser."<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> García Maynes, Eduardo. **Introducción al Derecho**. Pág. 51

<sup>5</sup> Díaz Castillo, Roberto. **Principios Básicos del Derecho**. Pág. 79

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 57



### 1.2.1 Fuentes doctrinarias

Son aquellas fuentes que se conforman por el conjunto de opiniones emitidas por expertos o estudiosos del Derecho, no tienen fuerza obligatoria pero ayudan a interpretar en el caso de duda. Por su importancia se han clasificado las fuentes del derecho en:

a) Fuentes reales: son aquellas derivadas de los distintos elementos o datos sociológicos, económicos históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Es decir, las circunstancias que obligan a la emisión de las normas jurídicas: movimientos ideológicos, necesidades económicas, culturales, de seguridad, de justicia.

b) Fuentes formales: se llaman así a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Son aquellas expresiones de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter de imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

c) Fuentes históricas: son aquellas que permiten conocer lo que es el derecho a través de la historia, papiros, documentos, inscripciones, libros, etc.

### 1.2.2 Fuentes legales

Las fuentes de las cuales se recoge el Derecho, donde brota y surge como medio coercitivo para regular una sociedad; tradicionalmente se consideran como fuentes legales las siguientes:

a) Ley: es toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinado tiempo y lugar, dictado por autoridad competente. Contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la Ley, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. En la legislación guatemalteca, la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo son el referente de las fuentes legales. Ambos contemplan las garantías mínimas que protegen al trabajador, asimismo en los casos de interpretación, conflicto y aplicación, deberá aplicarse siempre la que más favorezca al trabajador.

b) Costumbre: en la legislación laboral se le considera como un precepto supletorio integrada por conductas semejantes, reiteradas, continuas, socialmente aplicadas y aceptadas como reglas consuetudinarias propias. El uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando benefician al trabajador, ya que si restringen los derechos que la Ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

c) Jurisprudencia o doctrina legal: constituye fuente formal y procesal del derecho de trabajo, sobretodo en resolución de conflictos no normados por Ley y que amerita su aplicación por un órgano jurisdiccional competente, tomando en consideración la reiteración de criterios. Se aplica esta fuente por razones de equidad y justicia, regulada en la legislación guatemalteca en el Artículo 621 del Código Procesal Civil y Mercantil.

d) Principios generales del derecho: considerados como los valores supremos que norman la conducta humana y que son aplicables a todas las ramas del derecho. Forman las bases sobre las cuales se sustenta todo ordenamiento jurídico. Conforme al Artículo 15 del Código de Trabajo se señala que aquellos casos no previstos por el Código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho de trabajo, que constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho de trabajo.

### **1.3. Principios**

Los principios del derecho de trabajo son directrices o postulados que le dan determinado sentido a cada una de las disposiciones que componen el orden normativo laboral; son las ideas fundamentales de la organización jurídica que resultan indispensables para aplicar correctamente sus normas.

Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. La legislación laboral guatemalteca, para su desarrollo se fundamenta en los siguientes principios:

a) Principio de tutelaridad: tiene su razón de ser en el amparo de una de las partes, el trabajador, para que, mediante esa protección, alcance una igualdad sustantiva y real frente a la contraparte, el empleador. Trata de equilibrar las posiciones que por naturaleza son desiguales. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador.

b) Principio in dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez o al intérprete. Si una norma resulta ambigua y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

c) Principio de irrenunciabilidad: este principio constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones, y para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas, estatutos especiales o pactos colectivos. Se considera como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse

voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

d) Principio de continuidad en la relación laboral: el principio de continuidad se observa en la legislación laboral, apunta a conservar el empleo, prefiriendo los contratos de tiempo indeterminado y evita la extinción del contrato de trabajo, por tener vocación de permanencia. Esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, ya que la ocupación fija le asegura ingresos para su subsistencia y lo aleja de la frustración que provoca el desempleo, y se vincula con el concepto de estabilidad.

e) Principio realista y objetivo: este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en base al estudio del individuo en la realidad social. El derecho de trabajo tiene por tendencia resolver conflictos que nacen por la aplicación o confusión en el criterio social.

f) Principio de no discriminación e igualdad: comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. También se puede hacer extensivo al aspecto físico y a la discapacidad. Lo que prohíbe la Ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, es decir, distinciones infundadas; no impide que el empleador otorgue un

trato desigual en situaciones desiguales, el principio se refiere a identidad de situaciones.

g) Principio de justicia social: Consiste en dar a cada cual lo que corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio.

h) Principio de garantías mínimas: es la figura que protege al trabajador, constituyendo el mínimo de garantías; entendiéndose que se pueden aumentar o mejorar las condiciones pactadas en una relación laboral. Atendiendo que la Constitución Política de la República de Guatemala da la categoría de irrenunciables e intransferibles a modo de compensar la desigualdad económica y dignificación de los trabajadores.

i) Principio de necesidad e imperatividad: siendo el trabajo una relación en la cual existe desigualdad entre las partes, el principio de imperatividad tiene una función limitadora, ya que la voluntad de las partes será condicionada conforme el ordenamiento jurídico en materia laboral. En cuanto a la necesidad, se refiere a la obligación social que tiene cada individuo respecto al trabajo y que el Estado está obligado a proteger jurídicamente a estos.

## CAPÍTULO II

### 2. Derecho procesal laboral

Se define al Derecho Procesal Laboral como “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individual y colectivo), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos.”<sup>7</sup>

Por su parte Franco López, laboralista; define el derecho procesal laboral como “El conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.”<sup>8</sup> Es autónomo, porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso, la autonomía radica entonces en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir.

Del contenido de estas definiciones se puede decir que el derecho procesal laboral, es una rama autónoma de normas instrumentales cuyo fin y objeto es la aplicación del derecho sustantivo del trabajo, y que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas entre trabajadores y patronos.

---

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 44.

<sup>8</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Pág. 12.

## 2.1. Principios rectores

El autor argentino Américo Plá Rodríguez, define a los principios del derecho de trabajo como “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>9</sup>

Siendo los principios procesales del trabajo más importantes los siguientes:

a) Principio de concentración: “el principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada pues esta dispersión en el tiempo y el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficiencia de cada una de ellas”.<sup>10</sup>

Según este principio, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, si es posible, se debe tramitar todo el proceso en una sola audiencia, en el caso del juicio oral laboral si esta audiencia es insuficiente se señala una segunda audiencia y extraordinariamente puede señalarse una tercera audiencia, de tal manera que en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera audiencia los siguientes actos:

---

<sup>9</sup> López Larrave. *Op cit.* Pág. 9.

<sup>10</sup> *Ibíd.*



- Ratificar la demanda.
- Contestación de la demanda.
- Interponer excepciones dilatorias.
- Interponer excepciones perentorias.
- Contrademandar o reconvenir.
- Allanarse.
- Excusarse.
- Caer en rebeldía.
- Conciliar.
- Recepción de pruebas ofrecidas.
- Resolver.
- Notificar.

b) Principio de oralidad: de acuerdo a este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, es decir de viva voz, por lo tanto las audiencias son obligatoriamente orales, aunque este principio se complementa con la escritura al faccionar actas de lo actuado verbalmente, la importancia de este principio radica en que permite la inmediación y el contacto directo del juez con las partes y las pruebas, ayuda a la concentración del mayor número de actos procesales en una sola audiencia, así mismo que el juicio laboral sea rápido y barato para los litigantes.

“Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral”.<sup>11</sup>

c) Principio de impulso procesal de oficio: el Artículo 321 del Código de Trabajo, indica que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio, por los tribunales, consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba... este principio se basa en la naturaleza tutelar del derecho laboral y por ser eminentemente público no puede dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio, es decir que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso.

Contrario al proceso civil, que se rige por el principio de la justicia rogada, en consecuencia no existe ni puede operar la institución de la caducidad de instancia. “La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> **Ibíd.**

<sup>12</sup> **Ibíd.**

d) Principio de antiformalidad: el considerando quinto del Código de Trabajo, nos indica acertadamente que era necesario crear un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida, es por ello que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, y son las estricta y rigurosamente necesarias para no violentar la garantía de la defensa en juicio.

Es decir, que es este principio permite el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho y el auxilio profesional no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

e) Principio de inmediación procesal: el principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria en virtud del Artículo 321 del Código de Trabajo, que en su parte conducente establece que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

f) Principio de celeridad: Franco López, expone al respecto del principio de celeridad que “Es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, anti formalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones, derivado de esto es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio, es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso”.<sup>13</sup>

g) Principio de preclusión: en el proceso laboral, el principio de preclusión se manifiesta entre otros casos, cuando el actor amplía su demanda hasta en el momento de la comparecencia a juicio oral, también se manifiesta porque el demandado tiene la facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda; todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

---

<sup>13</sup> Franco López. **Op. Cit.** Pág. 53.

h) Principio de sencillez: este principio consiste en la anti formalidad y concentración, ya que radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de formalidades. Garantiza la defensa de intereses tutelados por el derecho, pues sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas que permiten administrar justicia pronta y cumplida.

## **2.2. Derecho procesal individual de trabajo**

En esta clasificación del derecho se resuelven y se plantean los conflictos individuales que siempre serán jurídicos, en los conflictos individuales surgen intereses que se conceptualizan son determinados y afectan únicamente a una de las partes en la relación laboral.

El derecho procesal individual de trabajo es una de las dos grandes ramas que pertenecen e integran al derecho procesal del trabajo. En esta rama se presenta una relación procesal en que los sujetos procesales comparecerán en forma individual a la discusión de derechos. En esta rama del derecho procesal del trabajo únicamente tiene como contenido el juicio ordinario laboral que constituye una vía procesal en la que se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos de una relación laboral. Será en el juicio ordinario en donde se discuta todo lo relativo a intereses individuales.

### **2.3. Jurisdicción privativa**

La Jurisdicción privativa nos indica que solamente compete conocer con exclusividad conflictos de trabajo para impartir justicia los jueces de trabajo y previsión social, por delegación del Estado a través de la ley.

### **2.4. Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en materia procesal individual**

En esta rama del derecho los tribunales de trabajo observan la siguiente organización, partiendo del de menor jerarquía hasta el mayor.

#### **2.4.1 Juzgados de Paz de Trabajo y Previsión Social**

De conformidad con el Artículo 291 del Código de Trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando no concurra ninguna de las siguientes circunstancias:

- Que la cuantía del asunto sobre el que van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales y;
- Que en el lugar en donde existe el juzgado de paz, no exista también un juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia; lo que disminuye significativamente la competencia a los juzgados de paz, de que conozcan en materia laboral, en

virtud de que en todos los departamentos del país existan juzgados de primera instancia con competencia en materia laboral, además por el monto de la cuantía, ya que la mayoría de veces lo reclamado en conflictos individuales supera los tres mil quetzales.

#### **2.4.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social de Primera Instancia en materia procesal individual**

Estos Juzgados conocen en primera instancia de:

- Todos aquellos conflictos individuales originados de la aplicación de leyes y reglamentos de trabajo, es decir conflictos entre patronos y trabajadores, entre patronos y patronos o entre trabajadores y trabajadores.
- De todas las cuestiones de orden contencioso que surjan con motivo de resoluciones emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en materia de previsión social.

#### **2.4.3. Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social**

Estas salas de trabajo están integradas por tres magistrados electos por el Congreso de la República, quienes de conformidad con el Artículo 302 del Código de Trabajo, deben ser abogados especializados en derecho de trabajo, un secretario que debe ser

abogado o estudiante de derecho y los escribientes u oficiales y notificadores que fueran necesarios, conocen en segunda instancia de lo resuelto por los juzgados de paz y de primera instancia en materia laboral, al interponer la respectiva apelación.

Actualmente existen por todos cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo, tres con sede en el departamento de Guatemala y una con sede en el departamento de Suchitepéquez.

## **2.5. Conflictos de jurisdicción**

Según lo regula el Código de Trabajo, en los Artículos 309 y siguientes, el que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón de la materia o el territorio, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda, planteando la cuestión dentro de los tres días de notificada la demanda ante el juzgado de trabajo correspondiente, éste eleva las actuaciones al tribunal de conflictos de jurisdicción quien después del respectivo análisis remite las actuaciones al órgano competente. Las excepciones de incompetencia que sean frívolas a juicio del tribunal, se le interpondrá al litigante que la interpuso una multa de diez a cien quetzales, según el Artículo 312 del Código de Trabajo.



## 2.6. Juicio ordinario laboral

Es un juicio de conocimiento impulsado de oficio, donde se resuelven todos los conflictos de carácter jurídico laboral, se considera que es un típico proceso de conocimiento porque su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad por parte del juez de trabajo, que tendrá consecuencias jurídicas mediante la ejecución de la sentencia, así mismo puede considerarse que es un proceso ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral, para resolver conflictos. Como características del juicio ordinario laboral podemos mencionar las siguientes:

- Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.
- Las partes deben concurrir a las audiencias con sus respectivos medios de prueba, y preparados para formular dentro de las mismas sus respectivos alegatos.
- Las actuaciones de las partes se asientan en actas, así mismo las impugnaciones y resoluciones de éstos actos, y sus respectivas notificaciones, dentro de la misma audiencia.
- No existe período de prueba dentro del trámite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con sus respectivos medios de prueba y en las mismas debe tener lugar la recepción y el diligenciamiento de éstos medios de prueba.

- Las actuaciones de las partes deben ser por regla general, oral, y excepcionalmente por escrito, particularmente para las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias.
- El juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos de algunas actuaciones tales como: resolver las excepciones dilatorias, señalar audiencia posterior a la ampliación de la demanda, y para contestar la contrademanda o reconvención etc.
- No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia, en virtud de que el proceso laboral es impulsado de oficio.

## **2.7. Sujetos procesales**

Según la doctrina no se puede unificar o tener un criterio universal de quien o quienes se deben considerar como partes del proceso; algunos estudiosos del derecho prefieren llamarlos accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez, a los terceros intervinientes. Sin embargo como generalidad se determina que las partes son aquellas personas naturales o jurídicas que intervienen en un proceso, y comúnmente se les denomina: parte actora y parte demandada.

Por lo que se puede clasificar como partes en el proceso laboral a los trabajadores, y a los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y a las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones

de carácter colectivo respecta el objetivo por lo general será la búsqueda de protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.

De acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo, deberá ser tenida como parte también, a la Inspección General de Trabajo en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, o que no se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales, e intereses de trabajadoras en estado de gravidez.

Como única excepción a la capacidad para ser partes en el proceso laboral, el Artículo 31 del Código de Trabajo, señala que los menores de edad que han superado los catorce años de edad, la ley los dota de capacidad, no solo para contratar su trabajo sino para comparecer por si mismos a los tribunales de trabajo a demandar el cumplimiento de su contrato de trabajo y demás acciones que puedan derivarse de la relación de trabajo; y en el caso de aquellos menores que no hayan superado los catorce años de edad, se contempla que puedan comparecer a juicio por medio de su representante, es decir por medio de quien ejerza la patria potestad o la tutela de éstos.

Ahora bien las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en su escritura constitutiva o en sus estatutos, para el efecto el título con el que se acredite la personería deberá consistir en el acta notarial de

nombramiento debidamente inscrita en el Registro Mercantil, pero, si estos representantes legales natos, no desearan comparecer personalmente podrán expensar a mandatarios judiciales que tengan la calidad de abogados. Todo mandatario y representante legal según el caso se encuentra obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia a juicio.

## **2.8. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral**

“Por supletoriedad de la Ley, debe entenderse la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permitan complementar el objeto de la ley”<sup>14</sup> en el juicio ordinario laboral, puede darse la aplicación supletoria de ley cuando exista ausencia de disposición que regule la situación concreta a resolver siempre que no contraríen el texto y los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo, se podrán utilizar supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, regulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo.

---

<sup>14</sup> **Ibid.**

## CAPÍTULO III

### 3. Medidas cautelares

El tema de las medidas cautelares en el derecho laboral guatemalteco se encuentra regulado en el Artículo 17 del Código Trabajo: 'Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social'; sin dejar de mencionar lo estatuido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 que en su parte conducente dice: 'En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales , reglamentarias o contractuales en materia laboral se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores'.

Otro punto importante es mencionar que: "Las medidas cautelares son procedimientos que fueron conocidos desde el derecho romano que quedaron consagradas en la legislación civil y pasaron a la de trabajo con modalidades especiales sin perder la característica general de no implicar molestias, daños y perjuicios a los intereses de alguna de las partes" de forma innecesaria.<sup>15</sup>

También se debe decir que las medidas cautelares surgen ante la necesidad de un instrumento legal para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos puesto que durante la tramitación del juicio, en virtud del cual se busca

---

<sup>15</sup> Guerrero, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 323.

satisfacer la pretensión del actor, pueden surgir diversas circunstancias o hechos que hagan imposible la ejecución de la sentencia, como por ejemplo alzamiento de bienes, cancelación de cuentas bancarias a nombre del demandado, o que éste salga del país, etc.

Serantes Peña y Palma manifiestan que: “Todo proceso demanda un tiempo considerable para su decisión, y es probable que durante su sustanciación se produzcan hechos que tornen imposible el cumplimiento de lo resuelto por la sentencia definitiva. Entonces, las medidas cautelares tienen por finalidad asegurar el resultado de la sentencia que debe recaer en un proceso determinado para que la justicia no sea burlada, haciendo imposible su cumplimiento”<sup>16</sup>

### 3.1. Concepto y definición

En palabras de Cabanellas las medidas cautelares son un: “Conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica o a asegurar una expectativa o derecho futuro”<sup>17</sup>

En el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, de Ossorio, se conceptualiza y define las medidas cautelares como: “Cualquiera de las adoptadas en un juicio o

---

<sup>16</sup> Citado por: Martínez Botos, Raúl. **Medidas cautelares**. Págs. 27

<sup>17</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 368.

proceso, a instancia de parte o de oficio para prevenir que su resolución pueda ser más eficaz<sup>18</sup>, son aquellas medidas que buscan asegurar los resultados del proceso.

Las medidas cautelares son aquel conjunto de disposiciones que tienen por finalidad asegurar los resultados del proceso, evitando que las circunstancias existentes al momento de ejercerse la pretensión se modifiquen en la presentación de la demanda y la ejecución de la sentencia, teniendo como consecuencia, al ocurrir alguna de las situaciones mencionadas, una frustración del derecho pretendido por el actor.

### **3.2. Características**

Entre las características que sobresalen al tratar las medidas cautelares o precautorias y que son de interés para la presente investigación se mencionan las siguientes:

#### **3.2.1. Flexibilidad**

Las medidas cautelares son flexibles puesto que deben ajustarse al objeto de la pretensión, analizándose las circunstancias fácticas para determinar el tipo de medida que procede, para evitar que la misma no produzca daños innecesarios o que resulte inocua.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 232.

<sup>19</sup> **Ibíd.**

De allí que, por un lado, el juez tiene la potestad para determinar el tipo de medida aplicable y por el otro las partes, tanto pasiva como activa, tienen la posibilidad de requerir la modificación de la medida impuesta o solicitada respectivamente<sup>20</sup>

La flexibilidad radica en la no rigidez que tiene la aplicación de las medidas ya que pueden ser variables o modificadas, dependiendo de la parte a la que afecte o según la valoración que pueda realizar el juez competente.

### **3.2.2. Responsabilidad del solicitante**

Esta característica implica que “Las medidas precautorias sólo podrán decretarse bajo la responsabilidad de la parte que las solicitare y si esta abusare o se excediere en el derecho que le otorga la ley para obtener la medida cautelar, será condenada a pagar los daños y perjuicios, a solicitud de la otra parte”<sup>21</sup>

Por lo que para el efecto debe otorgarse amplios poderes cautelares a los jueces de trabajo con el fin de lograr que el solicitante responda por los daños y perjuicios causados a través de los juicios instaurados legalmente.

---

<sup>20</sup> Alburez, Julio Cesar. **Las providencias cautelares en la doctrina y en la legislación procesal civil y mercantil guatemalteca.** Pág.8.

<sup>21</sup> **Ibíd.**



### 3.2.3. Inaudita parte

Etimológicamente, esta característica, significa “no oída la otra parte. La que es conocida también como inaudita altera pars”<sup>22</sup>

Esta característica consiste en que para el otorgamiento de una medida cautelar que ha sido debidamente solicitada no se notifica a la otra parte, ello con el fin de no poner en alerta a la persona que sufrirá la misma y trate de evadir su aplicación.

### 3.3. Objeto

Históricamente el objeto de las medidas cautelares ha sido el de:

- a) Asegurar bienes mediante el embargo respectivo, para que con su valor puedan responder del monto que implique la condena que haya de dictarse en un juicio.
- b) Arraigar a una persona, al demandado, para que no se ausente del lugar del juicio sin dejar un apoderado debidamente instruido y expensado.

Si bien es cierto que las mismas violentan un tanto la libertad de la que gozan las personas, (demandados) limitando ya sea la disposición de su patrimonio o su derecho de locomoción, hecho que puede ser visto por quien las sufre como abuso de poder por

---

<sup>22</sup> Ossorio. **Op.cit.** Pág. 501.

parte del Estado, las mismas han sido contempladas por las legislaciones antiguas hasta el día de hoy, por la razón que el actor puede quedar expuesto a que se alcen o dilapiden los bienes en que se ha de hacer efectiva su acción o a que se ausente el sujeto pasivo y sea por ello muy difícil o imposible llevar a feliz término el proceso iniciado<sup>23</sup>

El objeto de las mismas es ser medidas de prevención en el sentido de evitar que el demandado caiga en insolvencia ante el temor que su patrimonio se vea afectado en virtud de un proceso instaurado en su contra, aduciendo que no tiene manera alguna para cubrir con la obligación declarada<sup>24</sup>, por lo que las medidas no hacen declaratoria previa sobre el derecho del peticionario; sino simplemente su fin es el de mantener una situación jurídica determinada o garantizar los derechos del acreedor<sup>25</sup>

“Mantener la igualdad de las partes en el juicio y evitar que se convierta en ilusoria la sentencia que ponga fin al mismo.”<sup>26</sup> Las medidas cautelares persiguen que la decisión del juez se materialice al momento de ejecutarla y “tienden a la protección de los intereses discutidos en el proceso. La mayoría de ellas buscan asegurar intereses económicos, a través de depósitos, embargos preventivos y aseguramiento de bienes litigiosos”

---

<sup>23</sup> Guerrero, Eugenio. **Op.cit.** Pág. 323.

<sup>24</sup> **Ibíd.**

<sup>25</sup> Stafforini, Eduardo. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 506;

Lo que se busca con las medidas cautelares es que la justicia no sea burlada o eludida haciéndola de imposible cumplimiento y evitar que los derechos del actor que han sido reconocidos en la sentencia se tomen ilusorios<sup>27</sup>

### **3.4. Las medidas cautelares en el Código de Trabajo guatemalteco**

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

En lo que se refiere a la regulación del resto de medidas cautelares en el derecho laboral guatemalteco, se aplicará el Código Procesal Civil y Mercantil de conformidad con lo que establece el Artículo 326 del Código de Trabajo el cual regula: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución

---

<sup>27</sup> Martínez Botos, Raúl. **Op.cit.** Pág. 28

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

### **3.4.1. Requisitos**

La solicitud y otorgamiento de las medidas cautelares en el ámbito laboral se sujetan a lo establecido, en el Artículo 332 del Código de Trabajo en su párrafo final, en cuanto que para solicitar una medida cautelar con la demanda se debe:

Acreditar la necesidad de la medida (a excepción del arraigo); y a lo regulado en las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, en lo que se refiere a la clase de medida solicitada.

### **3.5. Proyectos de ley que regulan las medidas cautelares**

Con el fin de regular las medidas cautelares, entre otros temas, en el Código de Trabajo se han formulado los siguientes proyectos de ley:

#### **3.5.1. Proyecto de Ley de 1970**

El primero de los proyectos fue el que se presentó a los miembros de la comisión de trabajo y previsión social del honorable Congreso de la República, por el Comité



Ejecutivo de la Central de Trabajadores Federados, entidad sindical, en el mes de septiembre de 1970.

Proyecto que establecía en el Artículo 187 que el propósito de las medidas cautelares, es asegurar los derechos que se hacen valer o que se hagan valer a través del proceso. Es importante señalar el carácter protector de la norma citada, ya que el derecho pretendido se encuentra protegido del peligro en la tardanza (*periculum in mora*), y se deduce que esta protección surge desde el momento en que ocurre la ruptura de la relación laboral.

Además el proyecto considera que estas medidas pueden pedirse antes de interponer la demanda o con la misma y en el curso del proceso. En cuanto a cómo deben de dictarse se establecía en el Artículo 199, que las medidas de garantía serían acordadas, sustituidas y modificadas, revocadas o levantadas a juicio del juez. El aporte de esta norma consiste en señalar la flexibilidad de la ley, y que estas medidas pueden ser: a) acordadas, sustituidas y modificadas, y b) revocadas o levantadas, según sean los casos, a juicio del juez.

### **3.5.2. Proyecto de Ley de 1974**

El segundo, fue elaborado por una comisión extraordinaria de trabajo integrada por el diputado Guillermo Hernández Soto, representando al Organismo Legislativo, Rolando Torres Moss, presidente de la sala segunda de trabajo y previsión social,

representando al Organismo Judicial, y Gerardo Jerez Rivera, director de asuntos internacionales de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, representando al Organismo Ejecutivo, quienes lo presentaron al congreso de la república, el 25 de abril de 1974.

El proyecto constituye en el tema de las medidas cautelares un avance, por la razón que la comisión encargada de la elaboración del proyecto consideraba que se hacía necesaria la inclusión de un capítulo específico que regulara las medidas cautelares dentro de las normas procesales del trabajo, habida cuenta que dicha institución no aparece regulada en el texto del código vigente; asimismo, la comisión consideraba que la aplicación supletoria de las disposiciones específicas del Código Procesal Civil y Mercantil, adaptándose a los procedimientos laborales, ocasiona innumerables problemas, especialmente las diferencias de criterio judicial.

También se regulaba que las medidas cautelares, como las denomina el proyecto, pueden solicitarse antes de constituir la relación causal procesal o en la demanda y no es necesaria garantía para obtenerla.

### **3.5.3. Proyecto de Ley de 1980**

El tercer proyecto fue el que preparó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como iniciativa de ley del Organismo Ejecutivo, para su presentación al congreso de la república en 1980. Establecía, en el Artículo 107, que el objeto de estas medidas era

asegurar el resultado del proceso. Del artículo en cuestión se dilucida el carácter protector, ya que el derecho que se pretende se encuentra protegido del peligro en la tardanza, y se deduce que esta protección surge desde el momento en que ocurre la terminación de la relación laboral.

#### **3.5.4. Proyecto de Ley del 2002**

El cuarto proyecto de Código Procesal de Trabajo, fue presentado por el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 2002, el cual regula lo concerniente a las medidas cautelares, en el libro V: alternativas comunes a todos los procesos, capítulo I, bajo la denominación de medidas de garantía.

Se reconoce, en el proyecto, que las medidas de garantía o cautelares en el derecho laboral revisten características especiales por lo que deben ser reguladas en forma independiente.

En el proyecto del código procesal de trabajo, se mencionan cuestiones como el propósito de las medidas, la competencia, el arraigo, la prevención al arraigado, el embargo, secuestro e intervención y bajo el título de otras medidas, aquellas que son conocidas en el ámbito procesal civil guatemalteco como providencias de urgencia.

El Artículo 195 del proyecto relacionado norma: 'Las medidas de garantía se acordarán de acuerdo a las siguientes reglas:



- 1°. Deberán ser congruentes y acordes al derecho que pretende protegerse.
- 2°. No será necesario acreditar la necesidad de la medida, ni prestar garantía.
- 3°. El trámite de las mismas deberá realizarse sin oír con anterioridad a la parte contraria de quien la solicita y surtirá todos sus efectos no obstante cualquier oposición o incidente que contra ellas se haga valer, mientras no sean revocadas o modificadas’.

Es de suma importancia el presente artículo, por la razón que establece las reglas en cuanto a la solicitud de las medidas cautelares o de garantía como las denomina el proyecto.

Las medidas deben ser congruentes y acordes al derecho que se pretende proteger por lo que no pueden solicitarse medidas que vayan más allá del derecho pretendido.

Las medidas se tramitarán inaudita parte, es decir se ejecutarán sin previa notificación del demandado.

Las medidas cautelares se otorgarán sin requerir el acreditar la necesidad de la medida y sin necesidad de prestar garantía, lo cual eliminaría el valladar del acreditamiento de la necesidad de la medida, lo que estaría acorde a los principios del derecho de trabajo. De acuerdo con el proyecto las medidas cautelares podrán ser sustituidas, modificadas, revocadas a solicitud del afectado, es decir el demandado puede oponerse.





La normativa anterior devela el otorgamiento al juez de trabajo de amplios poderes cautelares y una actualización de la ley procesal laboral.

Por último en el caso que las medidas hayan sido solicitadas previamente a demandar, el proyecto prevé que las medidas no pueden ser otorgados por un lapso de tiempo indeterminado, el Artículo 201 del proyecto exige que quien haya pedido la medida de garantía debe entablar la demanda dentro del plazo perentorio de veinte días, de lo contrario la medida se revocará a petición de parte.

De lo mencionado últimamente se puede decir, como se ha dicho en otras ocasiones, que el único fin de las medidas cautelares es asegurar las resultas del proceso y por ende los intereses del demandante, por lo que pueden ser solicitadas previamente a instaurar la demanda; y que su naturaleza no puede ser la de perjudicar al demandado otorgándose más allá de los intereses de la parte que las solicita.



## CAPÍTULO IV

### 4. Reseña histórica del embargo en materia laboral

El 8 de febrero de 1947, cuando se promulga el decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el primer Código de Trabajo, e inicia su vigencia el 1° de mayo de 1947, se instituye en nuestro país lo relacionado con leyes laborales, dicho cuerpo legal estipula los requisitos mínimos que debe contener la demanda y además indica que en la misma pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. Esta modalidad adoptada al proceso laboral, es una copia del proceso civil, en el cual al interponer la demanda se puede solicitar medidas precautorias.

En el decreto número 330 del Congreso de la República que es el primer Código de Trabajo, no se estipulo nada respecto a constituir una garantía en caso que lo pida el demandado, si fuera el patrono, debiéndose aplicar el principio in dubio pro operario, que indica que si la ley procesal laboral no lo estipula debe interpretarse a favor del trabajador.

Las medidas precautorias que se podían solicitar en la demanda, no estaban estipuladas en el decreto 330 del Congreso de la República, por lo que se tenía que aplicar supletoriamente lo que se aplicaba al proceso civil, de acuerdo con el Código de

Enjuiciamiento Civil vigente en esa época. Y las medidas más comunes eran embargo de cuentas bancarias, de bienes inmuebles y muebles, así como el arraigo.

El decreto número 330 del Congreso de la República, fue sustituido por el decreto 1441 del Congreso de la República emitido en mayo de 1961, pero fue solo una superficial reforma del Código de Trabajo, ya que fueron muy pocos los artículos modificados.

El Código de Trabajo guatemalteco sigue los modelos clásicos, contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal, adolece en cuanto a ésta última, de innumerables lagunas, por lo que con frecuencia Los jueces y magistrados de la judicatura privativa de trabajo, tienen que servirse del Artículo 326 del Código de Trabajo, que estipula; “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida parcialmente las pretensiones de las partes.

#### **4.1. Definición**

El embargo viene del verbo embargar, que proviene del latín vulgar *imbamcare* usado en la península ibérica con el significado de “cerrar una puerta con trancas o barras” (de barra, tranca), que era el procedimiento originario del embargo.

El embargo como “Aquel proceso que tiene por objeto facilitar otro proceso principal, garantizando la eficacia de su resultado”<sup>28</sup>. Siendo el embargo una medida cautelar este se desarrolla dentro de un proceso cautelar.

Piero Calamandrei, define la providencia cautelar como “la anticipación provisoria de ciertos efectos de la providencia definitiva, encaminada a prevenir el daño que podría derivar del retardo de la misma” <sup>29</sup>

Briceño Sierra, afirma de que la medida cautelar no busca la probabilidad de hacer efectiva una sentencia cuyo contenido se ignora cuándo aquella se dicta, sino que busca evitar que no se haga efectiva por ciertas razones o hechos que la medida elimina. No busca ejecutar la condena, sino que tiende a eliminar un obstáculo, cierto o presunto, para hacerla efectiva <sup>30</sup>

Entonces, el embargo puede ser definido como la afectación decretada por una autoridad competente sobre un bien o conjunto de bienes de propiedad privada, la cual tiene por objeto asegurar en forma cautelar la eventual ejecución de una pretensión de condena que se plantea; o bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva.

El embargo precautorio, doctrinariamente también llamado embargo preventivo, nace a la vida jurídica de la necesidad de garantizar las resultas del juicio y según De la Plaza

---

<sup>28</sup> Aroca. Juan Molero y Chacón Corado Mauro. **Manuel del derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 154

<sup>29</sup> Calamandrei, Piero, **Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares**. Pág. 45

<sup>30</sup> Briceño Sierra, Humberto. **Derecho procesal**. Pág. 43

“tiene como finalidad concreta la de limitar, en mayor o menor grado, las facultades de disposición del titular de la totalidad o de parte de un patrimonio, o simplemente la de determinados bienes, con el designio de que no se frustre el resultado de un proceso de cognición o de ejecución”<sup>31</sup> y principalmente evitar que el deudor incurra en el delito de alzamiento de bienes. Tiene también, la particularidad de crear una nueva situación jurídica, modificando la anterior situación del afectado, respecto de determinados bienes.

#### 4.2. Naturaleza jurídica

En relación a la naturaleza jurídica del embargo se utiliza supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, el que indica que se puede solicitar como una medida de garantía y que su objeto será asegurar las resultas del proceso, es decir asegurar las pretensiones del actor.

Puesto que se trata de proteger la eficacia de una resolución judicial, tutelando o garantizando su práctica en el futuro, la idea esencial, que caracteriza a esta figura jurídica, es la de intentar que no se disipe la eficacia de una eventual resolución judicial no obtenida, y por lo tanto, la de adoptar precauciones, cautelas o aseguramientos, frente a la posible ineficacia de la misma, por la dilación temporal entre el nacimiento de un proceso y el logro de la decisión que le pone término, es necesario una serie de medidas judiciales de precaución, cautela a aseguramiento que directamente faciliten los efectos de la resolución de fondo afectada por semejante riesgo dilatorio.

---

<sup>31</sup> De la Plaza, **Obra y volumen catados**. Pág. 65

El proceso cautelar, es aquel que tiene por objeto facilitar otro proceso garantizando la eficacia de sus resultados.

El embargo es una medida cautelar de orden patrimonial estricto, puesto que los efectos protegidos mediante el mismo son sustanciales; los derivados de la ejecución patrimonial de la sentencia que trata de tutelarse y la misma persigue la entrega de una cantidad de dinero que en materia laboral se puede traducir en pago de salarios, indemnización, daños y perjuicios, etc.

En conclusión como afirma Becerra Bautista, “que el embargo tiene la naturaleza de un gravamen real, temporal, oponible a terceros, del cual es titular únicamente el órgano jurisdiccional sujeto a las contingencias del proceso en el cual, tanto el ejecutante y el mismo depositario deben cumplir las cargas, obligaciones y derechos respectivos”<sup>32</sup>

El titular de los derechos derivados del embargo, cualquiera que sea su naturaleza, no puede ser de ninguna manera el ejecutante, sino el juzgador, ya que se trata de una institución de carácter estrictamente procesal. Como se ha puntualizado, embargar no es sino afectar un cierto bien a un proceso. Por lo que quien adquiere la potestad real de disponer de los bienes, dentro de los fines estrictamente procesales, es el juez, mediante los respectivos procedimientos de enajenación, adjudicación o administración forzosa, regulada en las leyes generalmente bajo el título genérico de remates.

---

<sup>32</sup> Becerra Bautista, Josa. **El proceso civil en México**. Pág. 38

### **4.3. Clasificación del embargo**

El embargo por ser una figura jurídica doctrinariamente se puede clasificar en dos conceptos.

#### **4.3.1. Embargo preventivo, cautelar o provisional**

Se toma precisamente como una medida cautelar o providencia precautoria en un proceso de conocimiento y cuando se dicta con motivo de la iniciación de un juicio ejecutivo.

Medida procesal precautoria de carácter patrimonial, que a instancia del acreedor o actor puede decretar un juez o tribunal sobre los bienes del deudor o demandado para asegurar al cumplimiento de la obligación exigida y las resultas generales del juicio.

El embargo precautorio se ordena antes de que sea notificado el demandado, para garantizar que el bien embargado no va a ser traspasado a terceras personas. El embargo precautorio se solicita en la demanda describiendo el bien a embargar; por lo que al juicio del juzgador debe ordenarlo en forma precautoria y en el despacho de embargo. De esta manera se estará garantizando su cumplimiento.



#### **4.3.2 Embargo definitivo, ejecutivo o apremiativo**

Se decreta dentro de un procedimiento judicial de ejecución forzosa para lograr el cumplimiento coactivo de una sentencia de condena o de algún otro título ejecutorio. En este sentido, también tiene carácter definitivo o ejecutivo, el embargo decretado con motivo del procedimiento de ejecución.

#### **4.4. Regulación legal**

En materia laboral el Código de Trabajo adolece de una serie de medidas, entre las cuales se encuentra el embargo, que no aparece regulado en éste cuerpo normativo, refiriéndonos únicamente al Artículo 332 de dicho cuerpo legal en donde se regula lo relativo a medidas precautorias de una manera difusa, haciendo mención eso sí, únicamente del arraigo, por lo que se debe hacer uso de la supletoriedad de la ley, refiriéndonos siempre al Código Procesal Civil y Mercantil, decreto Ley número 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, en donde si aparece regulado dicha figura como medida de garantía

La afectación de los bienes se puede llevar a cabo de diferentes maneras. En primer lugar, se puede realizar mediante la anotación de embargo con el señalamiento del bien embargado; para lo cual libraré el juez, de oficio, el despacho correspondiente y se anotará en el Registro de la Propiedad Inmueble, según lo estipula el Artículo 308 del Código Procesal Civil y Mercantil. En segundo lugar, otra medida de garantía se puede



llevar a cabo mediante el secuestro del bien sobre el que recae, como se indica en el Artículo 528 del Código Procesal Civil y Mercantil y que consiste en “El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma “. En tercer lugar, se puede citar la figura de la intervención, cuya regulación legal contempla: “Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios. Asimismo, la intervención, en los casos de condominio o sociedad, a los efectos de evitar que los frutos puedan ser aprovechados indebidamente por un condueño en perjuicio de los demás...”, según Artículo 529 del mismo cuerpo legal.

El embargo se debe basar en una resolución pronunciada por una autoridad jurisdiccional competente. Por ser un acto judicial que interfiere de manera evidente en la esfera de derechos o intereses jurídicos de una persona, éste se debe realizar mediante un mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

El Código Procesal Civil y Mercantil hace mención en dos artículos lo relacionado con el embargo, así: el Artículo 301 en el proceso de ejecución establece que el acreedor tiene derecho a designar los bienes en que haya de practicarse el embargo, pero el juez no embargará sino aquellos que a su juicio sean suficiente; asimismo el Artículo 527 del mismo cuerpo legal solo que en materia preventiva o cautelar establece que:

podrán decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas.

También en dicho ordenamiento jurídico indica que cuando se embarga un crédito que pertenezca al deudor el juez queda autorizado para ejercer judicial o extrajudicialmente, los actos necesarios dentro de las medidas conservatorias. En cuanto a los efectos del embargo se infiere que el embargo apareja la prohibición de enajenar la cosa embargada, salvo que el tenedor de la misma opta por pagar. Así en relación al embargo de créditos, si está garantizado con prenda se intimará a quien detenta el bien dado en prenda para que no lleve a cabo la devolución del mismo sin orden de Juez, si es con hipoteca el acto embargo debe anotarse en donde corresponde.

#### **4.5. Procedimiento para hacer efectiva la medida de embargo precautorio**

El procedimiento para hacer efectiva la medida de embargo precautorio en nuestra legislación se puede dar de dos formas y están reguladas en el Decreto ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil, en el libro V capítulo 11 y son las siguientes:

##### **4.5.1 Como proceso cautelar**

La norma o costumbre establece el Derecho a pedir el embargo precautorio, remitiendo al proceso de ejecución, con el objeto de no incurrir en repeticiones innecesarias. El Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil estipula: “Podrá decretarse

precautoriamente el embargo de bienes que alcancen cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto, son aplicables las normas referentes al proceso de ejecución”, asimismo el Artículo 332 del Código de Trabajo estipula: “En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. Se considera que, el embargo en el proceso laboral, es una actitud de la parte actora, que solicita al señor juez, una medida precautoria sobre algún bien mueble o inmueble, para asegurar las resultas del proceso, en caso de no cumpla el demandado con la resolución en que fue condenado.

El Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 530 preceptúa, que se puede pedir al juez la aplicación de medidas cautelares sin necesidad de presentar la demanda, pero siempre que haya fundado motivo para temer durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en éste Código, que se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable. Dichas medidas se aplicarán como de urgencia para asegurar provisionalmente los efectos de La decisión sobre el fondo. Esta norma habilita a la parte actora para poder dirigir la petición de un embargo precautorio ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

a) Garantía y contra-garantía: es importante establecer una garantía. Según el Artículo 531 del Código Procesal Civil y Mercantil “De toda providencia precautoria queda responsable el que la pide. Por consiguiente, son de su cargo las costas, los daños y perjuicios que se causen, y no será ejecutada tal providencia si el interesado no presta garantía suficiente, a juicio del juez que conozca del asunto. Esta garantía, cuando la

acción que va a intentarse, fuere por valor determinado, no bajará del diez por ciento ni excederá del veinte por ciento de dicho valor; cuando fuere por cantidad indeterminada, el juez fijará el monto de la garantía, según la importancia del litigio”. Según lo regula también el Artículo 532 del mismo cuerpo legal “Cuando la medida precautoria no se solicita previamente, sino al interponer la demanda, no será necesario constituir garantía en el caso de arraigo, anotación de demanda e intervención judicial 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 le irroguen si fuere absuelto. Si la garantía no se presta en el término y monto señalados por el juez, la medida precautoria dictada se levantará. El término para constituir la garantía no será menor de cinco días”.

En cualquier caso en que proceda una medida cautelar, salvo el caso del arraigo, el demandado tiene derecho a constituir una garantía suficiente que a juicio del juez, cubra la demanda, intereses y costas, para evitar la medida y obtener su inmediato levantamiento, dicha petición se tramitará en forma de incidente, la cual puede consistir en hipoteca, prenda o fianza; una vez formalizada ésta, la medida precautoria dictada se levantará. Según indica el mismo Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 300, otra forma de levantar el embargo es en cuanto que el demandado consigne dentro del mismo proceso, la cantidad reclamada, más un diez por ciento para liquidación de costas, y reservarse el derecho de oponerse a la ejecución, sin perjuicio

de que si la cantidad consignada no fuere suficiente para cubrir la deuda principal, intereses y costas según liquidación, se practicará el embargo por lo que falte.

El cumplimiento de las resoluciones en las que se solicitan las providencias cautelares como el embargo, la norma adjetiva indica que éstas se dictarán sin oír a la parte contra quien se pidan y surtirán todos sus efectos, aunque se hallan iniciado incidentes, excepciones o recursos contra ellas, mientras no sean revocadas o modificadas, como lo estipula el Artículo 534 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Ejecutada la providencia precautoria de embargo, 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 fuere en otro lugar, el juez tomará en cuenta el término de la distancia. Si el actor no cumple con este requisito, la providencia precautoria de embargo se revocará al pedirlo el demandado.

En el caso de que 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 surtan los efectos que correspondan conforme a derecho Artículo 536 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Está obligado a pagar daños y perjuicios según el Artículo 537 del Código Procesal Civil y Mercantil: "El que obtenga la providencia precautoria: si no entabla la demanda

dentro del término legal, si la providencia fuere revocada o si se declara improcedente la demanda”.

De lo anterior, se concluye que la medida cautelar de embargo es un instrumento procesal útil y valioso, del que debe auxiliar el abogado litigante al defender a su cliente en materia laboral y asegurar así con lo estipulado en la ley una resolución en beneficio de la pretensión del actor.

Por lo expuesto se propone que los jueces de trabajo y previsión social, basados en el principio in dubio pro-operario al resolver consideren que no es necesario que la parte demandante deba prestar garantía tomando en consideración la desigualdad económica existente entre las partes; ya que muchas veces esta puede ser de un monto aun mayor que al monto pretendido en la demanda.

#### **4.5.2 Embargo ejecutivo o definitivo**

La medida de embargo se hace al interponer la demanda , tal como lo dispone el Artículo 532 del Código Procesal Civil y en este caso no hay necesidad de consignar una garantía, salvo que La otra parte Lo solicite, y se aplicará el mismo porcentaje del diez por ciento lo mínimo, al veinte por ciento lo máximo.

#### **4.6. Procedimiento para la solicitud o petición del embargo precautorio en el proceso ordinario laboral**

El embargo se solicita de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo en el Artículo 332, al momento de presentar la demanda se indica en la petición de trámite en forma clara y precisa que bienes se pretende embargar con todos sus datos y exponiendo que se remita el oficio correspondiente al registro respectivo. Se debe especificar sobre que bienes puede recaer, ya sea mueble o inmueble, según lo preceptúa el Artículo 301 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Si son bienes muebles, hay que describirlos con el tipo de modelo, registro, serie y otros datos necesarios, pudiendo recaer sobre los siguientes:

- Mobiliario y equipo de oficina
- Maquinaria (industrial, artesanal)
- Vehículo automotor
- Cuentas Bancarias (depósitos monetarios)
- Sueldos
- Títulos de crédito
- Sobre la Empresa y sus elementos Semovientes
- Créditos
- Títulos Valor
- Acciones nominativas



Según el Artículo 526 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica: "Igualmente podrá pedirse anotación de demanda de bienes muebles cuando existan organizados los registros respectivos".

Se tramita solicitándolo en el memorial inicial de demanda, el juez resuelve su solicitud en la primera resolución que le da trámite a la demanda, pero indica que es forma precautoria, esto quiere decir que se debe oficiar a donde corresponde antes de notificar la demanda.

En caso que el Juez no decretara el embargo, al darle trámite a la demanda, se puede impugnar a través de un remedio procesal denominado revocatoria que se debe interponer dentro de un plazo de veinticuatro horas de notificada la resolución por escrito, cuando ésta hubiere sido dictada por el juez sin la presencia de las partes, y se resuelve en un plazo de veinticuatro horas. Si se decreta sin lugar la revocatoria, se puede plantear recurso de nulidad de conformidad con el Artículo 365 del Código de Trabajo cuyos plazos son: dentro de tercero día de conocida la infracción y el tribunal le dará trámite inmediatamente mandando a oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de veinticuatro horas siguientes y si es declarado sin lugar, se puede apelar en contra de la resolución de nulidad dentro de veinticuatro horas, tal como lo dispone el artículo antes citado dentro del plazo de veinticuatro horas de su notificación y será resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes, tal como dispone el artículo antes citado y si fuera rechazado el recurso de apelación se puede



interponer recurso de hecho en el plazo de tres días, directamente a la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, quién solicitará informe en el perentorio término de veinticuatro horas, y resolverá dentro del mismo plazo, solicitando los autos originales y se procederá de acuerdo con el recurso de apelación.

Al finalizar el proceso y si la sentencia es favorable al actor, se solicita la ejecución de la sentencia y se practica la liquidación. Una vez practicada ésta se ordena el requerimiento al obligado y si no paga se pueden embargar bienes suficientes, si no se había solicitado antes y se señala fecha y hora para el remate, sin necesidad de hacer publicaciones. Una vez realizado el remate y adjudicado al mejor postor se ordena la entrega de los bienes, salvo que necesiten escrituración, en caso de registro, lo cual lo ordenará el Juez, a efecto que el demandado firme la escritura traslativa de dominio, apercibiéndolo que si no lo hace, se hará de oficio.

De esta manera, se observa que si la medida de embargo no fue solicitada precautoriamente, se puede solicitar en un proceso de conocimiento y pedir su ejecución al haber sentencia favorable al actor, concluyendo así que el actor tiene la posibilidad de asegurar los resultados y prevenir el daño inminente que produciría una sentencia condenatoria sin bienes que ejecutar.

Para concluir es importante mencionar que los jueces dentro de las facultades discrecionales de las cuales están investidos resuelvan decretar la medida cautelar de embargo de conformidad con la ley, es menester entonces que los jueces siempre



tomen en cuenta el principio de titularidad del trabajador para que se compense la desigualdad económica de éstos. Por lo que se sugiere a los administradores de justicia basar sus resoluciones en principios de justicia social en concordancia con el de in dubio pro operario, con el fin de proteger y equiparar los derechos e intereses de ambas partes en el proceso.





## CAPÍTULO V

### **5. El embargo como medida precautoria en materia laboral para garantizar los resultados del proceso**

El embargo siendo una figura jurídica elemental en un proceso ordinario laboral es de suma importancia su aplicación y desarrollo con el objeto principal de garantizar a las partes el resultado efectivo del proceso, esta herramienta agilizará los procesos laborales y mejorará la conciencia y confianza en la justicia pronta y cumplida como uno de los principios procesales que contempla el Código de Trabajo.

La investigación se fundamenta en un estudio interpretativo y analítico de casos concretos, de conformidad con las siguientes muestras:

a) Se seleccionó el juzgado cuarto específicamente por los casos relacionados en lo que se refiere a medidas cautelares, por otorgar las medidas en ciertos casos, de recusaciones, recursos y amparos. Por lo que el trabajo se desarrolló en un juzgado que no tiene como norma principal que las medidas cautelares se desestimen por el simple temor, latente, de la responsabilidad que conllevan; sin revisar los hechos motivo de la solicitud. Si no todo lo contrario a pesar de esa responsabilidad hace uso de su poder cautelar haciendo lo posible, con base en lo presentado por el actor, para que las medidas cautelares cumplan su finalidad.

b) Se tomó en cuenta todos los procesos ordinarios individuales laborales disponibles, en los que se reclamaba el pago de prestaciones irrenunciables y/o indemnización que estuvieren fenecidos; así como los que estaban en trámite, por la razón que lo que se buscaba era verificar si las medidas cautelares en materia laboral son efectivas o no y ello sólo se puede determinar en el momento en que se verifica el pago de lo reclamado por el trabajador y además porque se quería conocer los criterios de los jueces en el otorgamiento de las medidas.

### **5.1. Resultados**

El examen y análisis de los expedientes se hizo con una doble intención: en un primer momento, se analiza lo relativo al otorgamiento de las medidas cautelares y en un segundo momento, la efectividad de las medidas cautelares.

Primer caso el interesado no solicitó medidas cautelares ni antes de presentar la demanda ni con la misma, resultados obtenidos del juzgado cuarto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala, de los notificadores y oficiales primero al cuarto.

En el año 2011 se tiene de muestra sesenta y dos expedientes. El resultado indica que un sesenta y seis por ciento de interesados no solicitó medidas cautelares.

En el año 2012 se tiene de muestra cien expedientes. El resultado indica que un ochenta y cuatro por ciento de interesados no solicitó medidas cautelares.

En el año 2013 se tiene de muestra ciento veinte y tres expedientes. El resultado indica que un ochenta y nueve por ciento no solicitó medidas cautelares.

En el año 2014 se tiene de muestra setenta expedientes. El resultado indica que un noventa por ciento de interesados no solicitó medidas cautelares.

Segundo caso el interesado solicitó medidas cautelares antes de presentar la demanda, resultados obtenidos del juzgado cuarto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala de los notificadores y oficiales primero al cuarto, con los datos anteriores correspondientes al año 2011, 2012, 2013, 2014. Nos apunta que un cero por ciento de interesados accionó.

Tercer caso el interesado solicitó medidas cautelares con la demanda y no se otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y se otorgaron por acreditar la necesidad de la medida, resultados obtenidos del juzgado cuarto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala de los notificadores y oficiales primero al cuarto.

En el año 2011 se tiene de muestra sesenta y dos expedientes. El resultado indica que un treinta y cuatro por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un treinta y uno por ciento no se le otorgaron por no acreditar la

necesidad de la medida y un tres por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2012 se tiene de muestra cien expedientes. El resultado indica que un dieciséis por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un doce por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un cuatro por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2013 se tiene de muestra ciento veinte y tres expedientes. El resultado indica que un once por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un seis por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un cinco por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2014 se tiene de muestra setenta expedientes. El resultado indica que un diez por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un nueve por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un uno por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

Cuarto caso el interesado solicitó medidas cautelares después de presentar la demanda y no se otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y se otorgaron por acreditar la necesidad de la medida, resultados obtenidos del juzgado cuarto de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala de los notificadores y oficiales primero al cuarto.





En el año 2011 se tiene de muestra sesenta y dos expedientes. El resultado indica que un sesenta por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un diez por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y un cincuenta por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2012 se tiene de muestra cien expedientes. El resultado indica que un cuarenta y nueve por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un cuatro por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un cuarenta y cinco por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2013 se tiene de muestra ciento veinte y tres expedientes. El resultado indica que un treinta y ocho por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un tres por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un treinta y cinco por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

En el año 2014 se tiene de muestra setenta expedientes. El resultado indica que un treinta y uno por ciento de interesados solicitó medidas cautelares con la demanda y a un uno por ciento no se le otorgaron por no acreditar la necesidad de la medida y a un treinta por ciento si se otorgaron por la acreditación de la necesidad de la medida.

## 5.2. Resultados en cuanto a su otorgamiento

En relación al interesado no solicitó medidas cautelares, ni antes de presentar la demanda ni con la misma es importante hacer notar que los abogados litigantes previo a demandar no piden medidas cautelares; por lo que son muy pocos los casos en los que se verifica tal situación. En los expedientes de los cuatro años revisados no se verificó solicitud de medidas cautelares antes de presentar la demanda; pero es de conocimiento que las mismas pueden ser solicitadas y tramitadas.

En el caso identificado: Interesado solicitó medidas cautelares con la demanda: Sorprende el alto porcentaje que va en aumento año con año, de acuerdo proporcionalmente a la muestra utilizada, de juicios que se instruyen y no se solicita medidas cautelares con la demanda, como se vio en el punto anterior, e incluso en los que con la misma se solicitan las medidas; solamente que en este caso el movimiento es a la inversa o sea cada vez menor.

El efecto anterior se produce, en parte, por el requisito oscuro de acreditar la necesidad de la medida, por lo que los solicitantes deben subsanar las peticiones en este sentido (como pudo observarse); lo que explica, el porqué del bajo porcentaje de las medidas solicitadas y otorgadas con la demanda. Otra razón, es que los abogados litigantes en los memoriales de demanda en los que piden las medidas; no realizan, en la mayoría de casos, ni siquiera una argumentación lógica de los hechos que provocan tal solicitud, simplemente se limitan a requerir el otorgamiento de la medida, y si se les

niega, no presentan otro escrito cumpliendo con lo requerido por el juzgado o planteando recurso alguno, aceptan la denegación de la medida sin más ni más, dando la impresión que no les interesa lo solicitado, razón por la cual es menor el porcentaje de aquellos procesos en los que si se otorgan las medidas cautelares solicitadas con la demanda.

Del caso identificado: interesado solicitó medidas cautelares después de presentar la demanda se deduce la desnaturalización “de hecho” de las medidas cautelares ya que al ser utilizadas las medidas después de presentada la demandada y ser otorgadas de la misma manera dejan de ser los medios tendientes a asegurar una situación jurídica determinada y/o las resultas del proceso, para convertirse en medios coercitivos o ejecutivos de un derecho declarado, tal y como se observa en el porcentaje de los procesos descritos.

Entonces, con base en los datos presentados se puede afirmar que en lo que respecta a la solicitud de medidas cautelares la tendencia es a no solicitarlas antes o con la demanda, tal y como se aprecia la baja en las solicitudes de las medidas, y en cuanto a su otorgamiento se verifica una negación a concederlas y dificultad en los actores para acreditar la necesidad de la medida con la demanda. Otorgándose hasta después de dictada la sentencia o practicada en su caso la liquidación respectiva, lo que desemboca en un desuso de las medidas cautelares como tales; pero hay que dejar claro que si bien es cierto que la Ley consigna el requisito de acreditar la necesidad de la medida, no es totalmente la razón por la cual se verifica el desuso o falta de otorgamiento, sino también por el poco interés que los abogados litigantes muestran

hacia tal instituto legal al momento de solicitarlas de una manera poco o nada fundamentada, atando de manos al juzgador que por mandato de ley puede ordenar la subsanación de deficiencias de la demanda, pero no puede cumplir con las deficiencias de los actores, lo que se pudo establecer al revisar los expedientes objeto del trabajo de campo.

### **5.3. Medidas solicitadas**

Las medidas cautelares solicitadas con la demanda y medidas cautelares solicitadas después de la demanda. Tiene mayor índice el arraigo ya que es común solicitarlo con la demanda siendo otorgado sin mayor formalidad que la simple solicitud como lo establece el Código de Trabajo siempre que no sea en contra de los representantes legales de personas jurídicas porque el mismo es denegado en virtud que el representante no es parte dentro del proceso; lo cual como se mencionó anteriormente es una de las reformas que se proponen al Código de Trabajo

Después de presentada la demanda, se muestra que el arraigo a pesar de la facilidad con que es otorgado no se considera efectivo puesto que lo único que afecta es que el demandado no se ausente del lugar y no asegura las resultados del proceso.

En cuanto al embargo en sus diferentes modalidades (embargo de cuentas, embargo de bienes inmuebles, muebles, etc.), es la medida que se solicita por excelencia en los juicios ordinarios laborales verificándose un mayor porcentaje de solicitudes después

de presentada la demanda y para ser exactos después de dictada la sentencia por lo que se le tiene como una medida que es parte del juicio ejecutivo laboral y no como medida cautelar; ya que la medida de embargo solicitada con la demanda es otorgada en un mínimo porcentaje, por no decir que no lo son.

En lo relativo a la intervención o embargo con carácter de intervención, esta medida ha seguido la suerte de las medidas se verificaron altos porcentajes en la solicitud de las mismas tanto con la demanda, como después y se ha convertido en una medida ejecutiva al igual que las demás, puesto que la misma se ha solicitado, en un mayor porcentaje, después de la demanda.

Y por último lo relativo a providencias de urgencia, es curioso observar ninguna solicitud de providencias de urgencia, por lo que se está ante un campo nuevo que debe ser explorado, explotado y evidentemente debe ser aprovechado por los abogados litigantes, para someterlo a consideración de los jueces de trabajo y previsión social.

En resumen, de las diferentes medidas cautelares solicitadas dentro del juicio ordinario laboral de trabajo con motivo de las reclamaciones de pago de prestaciones laborales y/o indemnización, tanto con la demanda como después de la misma; a partir del presente estudio se puede afirmar que es preocupante la evolución que se observa en la solicitud de las mismas ya que cada año que pasa se hace menos uso de las mismas al punto que pareciera que las medidas cautelares en el derecho del trabajo, no tiene sentido el solicitarlas puesto que si no se acredita la necesidad de la medida,

con pruebas, serán denegadas y ante lo relativo que resulta lo que se debe entender por acreditar la necesidad de la medida los actores no las solicitan y no buscan la manera para que se les otorguen.

#### **5.4. Efectividad de las medidas**

Al hablar de efectividad de las medidas cautelares hay que tomar en cuenta muchos factores como por ejemplo quien es la parte demandada; la parte actora no pedía medidas cautelares, ello por la razón que al Estado no se le pueden embargar los bienes; pero también porque no se corre el peligro que el Estado como patrono pueda alzar bienes o irse del país. De igual manera se observó que cuando se demandaba a grandes empresas con suficiente estabilidad económica en las que no se teme lo anteriormente descrito, así como a las universidades del país; el problema para que se verifique el respectivo pago se suscita con aquellos empleadores económicamente poco estables, que tienen a su servicio pocos trabajadores y con las famosas maquilas.

#### **5.5. Análisis de gaceta jurisprudencial**

Por ser de sumo interés para el presente estudio a continuación se presenta y analiza la Gaceta Jurisprudencial N° 35 - expediente No. 537-2011 inconstitucionalidad General. Conoció de la inconstitucionalidad parcial en contra del párrafo segundo del Artículo 332 del Código de Trabajo el cual establece que:...' bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida'. El postulante solicitó que se declare la inconstitucionalidad parcial de la disposición: ...bastando para el efecto acreditar la



necesidad de la medida en virtud que la misma viola los derechos de los trabajadores y la misma es nula ipso jure y que limita el acceso a los tribunales de justicia a los trabajadores.

Ante lo argumentado por el interponente la autora es de la idea que los puntos manifestados por el mismo no constituyen base suficiente para lo pretendido puesto que el párrafo de mérito no entra en pugna con la Constitución Política de la República de Guatemala y el hecho, que en nuestra legislación laboral existe una disposición anacrónica no constituye violación, denegación o limitación al acceso de la justicia por parte de los trabajadores; además la nulidad ipso jure contemplada por la Constitución Política de la República de Guatemala no actúa de manera automática debe mediar resolución judicial previa, que declare tal nulidad; pero este punto no es el meollo del asunto, puesto que lo que interesa es lo manifestado por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a que se debe de entender por acreditar la necesidad de la medida.

#### **5.5.1. Resumen de los alegatos de las partes**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó: 1) En el Artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos está establecido que todas las personas son iguales ante la ley y, en ese orden y Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en aplicación lógica de dicha norma al caso concreto, deviene procedente la objeción de la norma que se impugna; 2) El segundo párrafo del Artículo 101 constitucional establece que “el régimen laboral del país debe organizarse

conforme a los principios de la justicia social” por lo que debe realizarse un análisis de la norma que se impugna y de su aplicación discriminatoria en contravención con el derecho de igualdad garantizado a los trabajadores por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Constitución Política de la República.

Por último solicitó se declare con lugar la acción de inconstitucionalidad planteada. De lo manifestado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se hace hincapié en cuanto a que el mismo señala que debe hacerse un análisis de la norma; lo que hace suponer que siendo, el ministerio anterior, el especialista en materia laboral, quien hace tal aseveración queda claro que tal disposición debe ser más flexible, modificada o suprimida

El Ministerio Público expuso que la interpretación de la frase del Artículo 332 del Código de Trabajo acreditar la necesidad de la medida..., debe comprenderse en el más amplio sentido, dada la naturaleza tutelar del derecho de trabajo, y lo único que el trabajador debe manifestar ante el órgano respectivo es que las medidas cautelares son necesarias, en virtud de que su acreeduría laboral debe ser protegida; por lo que considera que la norma impugnada no viola ninguna norma constitucional, siendo improcedente la inconstitucionalidad planteada. Y solicitó que se declare sin lugar la inconstitucionalidad promovida contra el párrafo segundo del Artículo 332 del Código de Trabajo.



El Ministerio Público hace ver que tal disposición debe ser observada e interpretada de conformidad con los principios del derecho del trabajo, entre ellos el de sencillez y celeridad. El problema que se suscita es que no todos los juzgados de trabajo y previsión social interpretan de esa manera tal disposición legal.

### **5.5.2. Resolución de la Corte de Constitucionalidad**

La Corte de Constitucionalidad resolvió que:

Su función no es la de ser legislador y que no aprecia que haya inconstitucionalidad por no existir contradicción de la norma impugnada con la Constitución.

Además, En el presente caso el accionante pretende que se declare inconstitucional la frase “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida” incluida en el párrafo segundo del Artículo 332 del Código de Trabajo, porque considera que viola el derecho de igualdad, ya que en el proceso civil no se exige, a quien solicita una medida precautoria, que acredite la necesidad de la misma; sumado a ello, según afirma, se limita también el libre acceso a los tribunales.

En consecuencia, es necesario confrontar el artículo impugnado con la norma constitucional que reconoce el derecho de igualdad a efecto de establecer si con dicho artículo se viola la mencionada disposición.

Esta Corte ha considerado en casos anteriores, que el derecho de igualdad enunciado en el artículo 4o. de la Constitución Política de la Republica , se traduce en que las personas que se encuentran en determinada situación jurídica, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones.

Es evidente, en consecuencia, que este principio se refiere a que no debe darse un tratamiento jurídico disímil a situaciones de hecho idénticas; de ahí que la garantía de igualdad no se opone a que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable dentro del sistema de valores que la constitución consagra.

De consiguiente, puede afirmarse que el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, “la norma común” que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, sino en cuanto él conlleva una aspiración de justicia, que es la igualdad, esa igualdad que no sería verdaderamente respetada, sino al contrario traicionada, si en nombre de ella quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica.

Es tanta la complejidad que se deriva de la organización y funcionamiento del Estado que el derecho constitucional debe tomar en cuenta la existencia inevitable de un derecho especial al lado de un derecho común, en aras de la igualdad. En

concordancia con lo anterior, puede afirmarse que el derecho procesal civil tiene sus propios principios que lo diferencian del derecho procesal laboral, pero ello no implica una violación al derecho de igualdad constitucionalmente protegido, ya que se trata de diferentes situaciones que tienen que ser tratadas de diferente forma.

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

El hecho de “acreditar la necesidad de la medida” debe entenderse, en una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida. En consecuencia, el Artículo 332, en su segundo párrafo, no contraría el principio de igualdad consagrado en la constitución.

El accionante expone que se violan los derechos de libre acceso a los tribunales, tutelaridad de las leyes laborales e irrenunciabilidad de los derechos laborales. A ese

respecto, no puede hablarse de restricción al libre acceso a los tribunales cuando se establecen ciertos requisitos, conforme a los principios y a la naturaleza del derecho que regulan. El hecho de establecer el cumplimiento de requisitos legales no implica una limitación al acceso a tribunales.

Tampoco se evidencia que la norma impugnada restrinja la tutelaridad del derecho laboral, ni la irrenunciabilidad de los derechos laborales, toda vez que en pro de esa tutelaridad están regulados en forma diferente las medidas precautorias en el proceso civil y en el proceso laboral, y ello de ninguna manera implica renuncia a derechos laborales.<sup>33</sup>

La Corte de Constitucionalidad reconoce que en lo referente a medidas cautelares la rama laboral difiere de la civil, por lo que se reconoce la especialidad de las medidas cautelares en el derecho laboral; de lo que se deduce la necesidad de una regulación específica y amplia de las medidas cautelares en el área laboral. Y por último aclara la Corte de Constitucionalidad lo que debe entenderse por acreditar la necesidad de la medida y la manera como debe cumplirse con tal requisito legal: Hacer una argumentación razonada del porqué de la necesidad de la medida. No menciona que se debe acreditar con medios de prueba tal y como algunos jueces lo exigen. La sentencia de la Corte de Constitucionalidad evidencia que la interpretación del Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo, que realizan la mayoría de jueces de trabajo y previsión social es una interpretación incorrecta de tal precepto.

---

<sup>33</sup> Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 35** expediente No. 53793.

Por otra parte la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en relación al objeto de las medidas cautelares ha resuelto: “Toda medida cautelar tiene por objeto asegurar que el tiempo que necesariamente se requiere para sustanciar el proceso y dictar sentencia no pueda ser utilizado por el demandado para provocar una situación que pueda burlar los derechos que en la misma se puedan declarar. El derecho a la cautela, es pues, un puro derecho procesal, por el que el demandante pide que se asegure la plena efectividad de la futura sentencia de condena durante el tiempo que se tarde en tramitar el procedimiento”<sup>34</sup>

En igual sentido: “Con respecto a las medidas precautorias es preciso señalar que tienen como objeto principal prevenir los riesgos que pueden producirse por la necesaria duración del proceso”<sup>35</sup>

“Las medidas cautelares tienen como finalidad el aseguramiento de cosas o bienes durante el tiempo necesario para hacer valer un derecho que se halle amenazado por un peligro inminente e irreparable”<sup>36</sup>

El tribunal constitucional al referirse a los presupuestos de las medidas cautelares ha resuelto: “La medida cautelar que se solicita debe ser idónea con respecto al derecho

---

<sup>34</sup> Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 34** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 439.

<sup>35</sup> Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 31** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 327.

<sup>36</sup> Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 30** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 139.

que se pretende preservar o asegurar, y su respaldo judicial congruente y razonable con el objeto del proceso, a fin de evitar medidas arbitrarias que puedan derivar en transgresiones a derechos constitucionalmente protegidos.

Esta corte ha sustentado que la decisión del juez debe ser acorde y congruente no sólo con la ley sino también con las circunstancias de hecho que consten en autos. La resolución ajustada a derecho debe reflejar que el juez ha apreciado, debida y racionalmente, las circunstancias del caso concreto para evitar fallos no razonables que se aparten de la verdadera tutela que los jueces deben dispensar. En lo que a medidas de garantía se refiere, es función del juez no solo apreciar su regulación legal sino también, al momento de decretarlas, que tiendan de manera directa a preservar el derecho que se demanda, sin que implique, en manera alguna, la pérdida u obstaculización de los de la otra parte, ya que ello equivaldría a condenarle sin juicio previo”

Las medidas cautelares “deben guardar proporción entre la presumible cuantía objeto del proceso y los bienes que se sujetan al resultado del mismo”.

Por último la jurisprudencia guatemalteca hace referencia a las principales características de las medidas cautelares, las cuales a criterio de la autora, deben observarse: La flexibilidad: “Quedan sujetas a control de la autoridad que las dictó, o, en su caso, de aquella que tiene competencia para revisarlas, en cuanto a su razonabilidad y pertinencia



En consecuencia, el afectado puede impugnarlas de conformidad con la ley rectora del acto, muy unida con esta, se encuentran las características de mutabilidad y provisoriedad: “Pues toda vez que se produzca una modificación relevante a juicio del juez en el estado de las cosas que este tuvo presente en el momento en que decretó las medidas cautelares, estas pueden ser dejadas sin efecto en igual forma que fueron decretadas”<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 17** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 235.







## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema en los procesos laborales es que, cada vez que se plantea una acción por parte del trabajador da como indicador que únicamente se logran ejecutar las resoluciones o sentencias en porcentajes mínimos, esto es consecuencia de que los órganos jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social no aplican el Artículo 332 del Código de Trabajo en el cual se indica el tema de medidas precautorias, dicho precepto legal establece que es necesario presentar una garantía para que la medida se pueda aplicar. Con los datos de la investigación se sugiere aplicar y mejorar los criterios de aplicación ya que la misma corte de constitucionalidad ha emitido resoluciones donde faculta y aclara que a pesar de la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil debe privilegiar la interpretación que favorezca al trabajador.

Se viola la tutelaridad de los derechos de los trabajadores ya que esta parte de la relación laboral se encuentra en una situación de desigualdad ante el patrono. A consecuencia de las cifras de inaplicación surge la inquietud de que se mejore el sistema laboral a través del juez contralor a cargo del proceso laboral según el caso concreto que conoce buscando una finalización justa y equitativa en un proceso laboral. La aplicación de la doctrina legal y el criterio de los juzgadores a falta de una legislación específica en materia procesal laboral tendrá como fin el uso adecuado de las medidas precautorias. Se busca la aplicación correspondiente de legislación positiva vigente en materia laboral y las que supletoriamente se integren para la resolución del conflicto entre las partes.



## BIBLIOGRAFÍA



- ALBUREZ, Julio César. **Las providencias cautelares en la doctrina y en la legislación procesal civil y mercantil guatemalteca.** Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1992.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Guatemala: Ed. Universitaria Guatemala, 1967.
- BECERRA BAUTISTA, José. **El proceso civil en México.** México: Ed. Porrúa, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CALAMANDRE, Piero. **Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares.** Argentina: Tratado de Santiago Sentís Melendo, Bibliográfica, 1945.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción del derecho procesal individual de trabajo.** Guatemala: Imprenta Castillo, 2003.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 17** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 235.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 31** Apelaciones de Sentencias de Amparos, expediente No. 327.
- Corte de Constitucionalidad. **Gaceta Jurisprudencial No. 35.** Corte de Constitucionalidad expediente No. 537.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1970.
- DE LA PLAZA, **Manual derecho procesal civil y español.** España: Ed. BAC, 1955.
- DE LEÓN RODAS, Carmen Yolanda. **Análisis crítico sobre regulación de las medidas cautelares en el derecho procesal del trabajo.** Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1988.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil.** España: Ed. Aguilar, 1966.
- DIAZ DEL CASTILLO, Roberto. **Manual de fundamentos de derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana, 2000.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. México: Ed. Porrúa, 1993.

GUERRERO, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. España: Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1960.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. España: Ed. Gráficas González. Miguel Server, 1961.

LÓPEZ CIFUENTES, Natalillo. **La demanda en la doctrina y en nuestra legislación guatemalteca**. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1972.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. USAC, 1954.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1957.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 2002.

MARTÍNEZ BOTOS, Raúl. **Medidas cautelares**. Argentina: Ed. Universidad, 1994.

NÁJERA FARFÁN, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Eros, 1970.

OROZCO, Sergio Virgilio. **Las medidas cautelares en el proceso laboral guatemalteco con apreciaciones sobre la mexicana**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias jurídicas y sociales, 1987.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, 1981.



PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1978.

PRIETO CASTRO, Leonardo. **Manual de derecho procesal civil**. España: Ed. González, 1961.

SOPENA, Ramón. **Diccionario enciclopédico ilustrado sopena**. (s.l.i.) Ed: Ramón Sopena, S.A, (s.f.)

SOTO NIETO, Francisco. **Diccionario jurídico espasa**. España: Ed. Espasa Calpe S.A, 1999.

**Legislación:**

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

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

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963

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