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

# LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

TESIS
Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ**

Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

y a los Títulos de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Julio de 1997

[redacted]

4
3394)
.4

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

| | |
|---|---|
| DECANO | Lic. José Francisco De Mata Vela |
| VOCAL I: | Lic. Saulo De León Estrada |
| VOCAL II: | Lic . José Roberto Mena Izeppi |
| VOCAL III: | Lic. William René Méndez |
| VOCAL IV: | Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza |
| VOCAL V: | Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel |
| SECRETARIO: | Lic. Héctor Aníbal De León Velasco |

**TRIBUNAL QUE PRACTICO**
**EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

| | |
|---|---|
| Presidente: | Lic. Mario Aguilar Elizardi |
| Vocal: | Lic. José Víctor Taracena Alba |
| Secretario: | Lic. César Landelino Franco López |

***Segunda Fase:***

| | |
|---|---|
| Presidente: | Licda. Aura del Carmen Díaz Dubón |
| Vocal: | Lic. Reynerio de Jesús Vásquez Ramos |
| Secretario: | Lic. Guillermo Homero Rosal Zea |

**NOTA:** "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

**AR LANDELINO FRANCO LOPEZ**
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596

2567-97

Guatemala, junio 10 de 1997.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
10 JUN. 1997
RECIBIDO

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha ocho de abril de mil novecientos noventa y siete, en el que se dispone nombrar al suscrito como consejero de tesis del Bachiller CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ, informo:

El postulante presentó el tema de investigación "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS", el cual fue objeto del siguiente análisis por el suscrito:

El trabajo en mención, fue presentado por el Bachiller López López, conforme los requisitos de forma y de fondo que establece el reglamento.

La monografía en cuestión, desarrolla una temática de singular trascendencia en el Derecho del Trabajo guatemalteco, pues se refiere a un tema que como las medidas precautorias dentro del procedimiento



ntro Financiero Vía 5, 4-50, Zona 4 Edificio Maya, 3er. Nivel • Oficinas 322-324 • Tel/Fax: 312376 • Guatemala, C. A.

**CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596

ordinario laboral, constituyen actualmente, una de las más grandes vicisitudes que debe enfrentar el actor configurado en la persona del trabajador, para poder obtener que se decreten dentro del proceso. Constituye una contradicción muy grande la exigencia contenida en el artículo 332 del Código de Trabajo en relación a que para obtener el decretamiento de medidas precautorias dentro del proceso, deba previamente que acreditarse la necesidad de la medida, contradicción si tomamos en cuenta los principios y el espíritu del proceso que para un ejemplo sólo en el caso de la tutelaridad pretende proteger y garantizar el derecho de la parte económicamente más débil de la relación procesal del trabajo, contradicción que constituye específicamente en ese caso, la negación de tal espíritu, pues resulta inexplicable que mientras dentro del derecho privado (Derecho Procesal Civil), en donde no hay tutelaridad alguna, la ley prevea el decretamiento de medidas cautelares con la simple solicitud, sin agotar requisito alguno, en la ley laboral sí aún y con todo y la tutelaridad se exija al trabajador el cumplimiento de tal condición para lograr que se impongan al empleador tales medidas.

A lo anterior resulta también de suma importancia el trabajo presentado por el postulante, pues permite destacar, cómo la misma ley de trabajo obstruye la posibilidad de asegurar las resultas del proceso, y de presionar al empleador a través de la imposición de las mismas a constituírse al juicio con el interés de que éste se dilucide prontamente. Sólo las medidas precautorias decretadas por la simple solicitud podría obligar a los empleadores a interesarse en el proceso y a combatir la conducta sistemática de éstos dirigida a entorpecer y alargar el trámite de los procesos.



Centro Financiero Vía 5, 4-50, Zona 4 Edificio Maya, 3er. Nivel • Oficinas 322-324 • Tel/Fax: 312876 • Guatemala, C

**ESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 4596

En conclusión, considero que el trabajo presentado por el Bachiller López López, resulta de mucha importancia para los trabajadores y para todos los estudiosos del Derecho del Trabajo en Guatemala, que sin duda podrán encontrar en el mismo una valiosa fuente de consulta, razones todas las anteriormente expresadas, por las que estimo procedente que el presente trabajo de tesis deba continuar su trámite para los efectos de su revisión, y en consecuencia me permito RENDIR DICTAMEN FAVORABLE, suscribiéndome del señor Decano, con mis muestras de consideración.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



entro Financiero Vía 5, 4-50, Zona 4 Edificio Maya, 3er. Nivel • Oficinas 322-324 • Tel/Fax: 312876 • Guatemala, C. A.

DAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ULTAD DE CIENCIAS
IDICAS Y SOCIALES
d Universitaria, Zona 12
emala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, once de junio de mil novecientos noventa y siete. ----------

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis del Bachiller CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

alhj.

[redacted]

2791-97

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
- 1 JUL. 1997
RECIBIDO
Hora 15
Oficial 25

Guatemala, 01 de Julio de 1997.

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ, el cual se titula "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS"

La monografía presentada por el Br. López López, trata uno de los problemas mas significativos que encuentran diariamente trabajadores y litigantes en el desarrollo de los procesos laborales en los tribunales de la República.

Sabido es que una acción legal, que desde el principio no logre asegurar los resultados hacia el futuro, va al fracaso, siendo esto lo que sucede virtualmente al no permitir la ley laboral que se decreten embargos precautorios en el Juicio Ordinario laboral, con la sola presentación de la demanda, como sucede en materia Procesal Civil y Mercantil.

Se ha dicho hasta la saciedad, que la regulación actual que tiene el Código de Trabajo en relación al embargo precautorio, está en contra de los principios informativos de Tutelaridad y economía Procesal, que informan el proceso ordinario laboral, que el Código Procesal Civil y Mercantil no obstante ser una ley que regula relaciones de una naturaleza tan distinta de la laboral es más sensible, en lo relativo a las medidas precautorias particularmente en en lo que al embargo precautorio se refiere, sinembargo a la fecha las autoridades encargadas de regularizar esta situación no se han preocupado de la misma.

Mario Julio Castillo Castillo
Abogado y Notario

En lo que a la presentación del informe se refiere, el mismo cumple con los requisitos reglamentarios de la Facultad y OPINO: que si puede servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Revisor y Notario

IDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

ULTAD DE CIENCIAS
IDICAS Y SOCIALES
d Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES; Guatemala, ocho de julio de mil novecientos noventa y siete.----------

Con vista en los dictámenes que anteceden se autoriza la Impresión del trabajo de tesis del Bachiller CESAR AUGUSTO LOPEZ LOPEZ intitulado "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional Y Público de Tesis. ----------

alhj.

[redacted]

[redacted]

# ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Creador del Universo, por permitirme la vida y el triunfo hecho realidad. La gloria sea para El.

A MIS PADRES:

Felipe López Tzep y Rosa López de López, por haberme dado la vida. Gratitud eterna por sus sabios consejos. Que el triunfo alcanzado sea un reconocimiento a su noble esfuerzo y sacrificio.

A MIS HERMANOS:

Julieta, Francisco, Lázaro, Jeremías, Rosalinda Anabella, y especialmente a Josué Israel, por haber sido un bastión importante al inicio de mi carrera.

A MI ESPOSA:

Carmen Lisbeth Xum Figueroa, con mucho cariño, por su apoyo, paciencia y comprensión.

A MIS HIJOS:

Yasmín Marisel, Axel Smaylie y César Joab, son la razón de mis esfuerzos, que mi triunfo alcanzado sea digno ejemplo para ellos.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DEL ORGANISMO JUDICIAL.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES por darme la oportunidad de realizar mis estudios, y formar en sus aulas a un profesional del Derecho, infinitas gracias.

# INDICE

a) Proceso Constitutivo

b) Proceso Declarativo

c) Proceso de Condena

2) De Ejecución o Ejecutivo

3) Derecho Procesal Cautelar

4) Derecho Procesal en Materia de Previsión Social

5) Derecho Procesal en Materia de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social

**Clases de Derecho Procesal Colectivo**

a) Conflicto Colectivo de carácter Jurídico

b) Conflicto Colectivo de carácter Económico-Social

## Capítulo II

## PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO GUATEMALTECO

1. Definción de Principios
2. Clase de Principios en el Derecho Procesal de Trabajo Guatemalteco

a) Iniciativa Procesal

b) Impulso Procesal de Oficio

c) De Aportación de Pruebas a Cargo de las Partes

d) De Congruencia

e) De Inmediación Procesal

f) De Oralidad

g) De Concentración

h) De Publicidad

i) De Economía

j) De Preclusión

k) De Igualdad o Bilateralidad en la Audiencia

l) De Tutelaridad

**Capítulo III**

**PROCESO PREVENTIVO O CAUTELAR**

**Capítulo IV**

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS**

# INTRODUCCION

Durante mi trayecto por las aulas universitarias, así como varios años de experiencia unalicia en el ramo laboral, me llevaron a la inquietud de trabajar mi punto de tesis, sobre un tema importante como las Medidas Precautorias, que no obstante los efectos que produce su rgamiento, infortunadamente nuestro Código de Trabajo, no le da la importancia debida, a tal remo que para su planteamiento debemos remitirnos al Código Procesal Civil y Mercantil, que ley supletoria en materia de trabajo, con excepción del arraigo, que debe concederse sin yores formalidades y requisitos.

Como punto medular de la presente investigación, se encuentran las hipótesis planteadas, e versaron sobre si la regulación de las Medidas Precautorias contenidas en el Decreto Ley 107 plicables por supletoriedad al Código de Trabajo, en la forma en que se establece en el Código Trabajo al exigir que se acredite la necesidad de la medida, sólo beneficia a la parte patronal; como que si el requisito previo exigido hace que el trabajador no solicite las medidas ecautorias relacionadas, fomentando con ello, las argucias que son muy comunes entre los bajadores, para hacer desaparecer sus bienes, creándose una situación de insolvencia, con el jeto de no cumplir con sus obligaciones, haciéndo ilusorio para el trabajado el contenido de fallos ndenatorios.

El trabajo realizado se dividió en cuatro capítulos de los cuales en su orden enfocamos: recho Procesal del Trabajo, Principios que Informan el Derecho Procesal del Trabajo, Proceso eventivo o Cautelar y la Necesidad de Reformar el último párrafo del artículo 332 del Código de abajo que se refiere a las Medidas Precautorias.

Concluyo pues en forma satisfactoria el presente trabajo de investigación de carácter onográfico, que se intitula: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL RTICULO 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS", perando haber cumplido aunque sea en mínima parte a solventar el problema planteado, a través su enfoque y de las sugerencias aportadas.

# CAPITULO I

## ERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- **Naturaleza Jurídica.**

Los tratadistas contemporáneos, no se han puesto de acuerdo acerca de la forma de determinar la verdadera naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, algunos consideran que tal diferenciación debe hacerse de si se trata de un derecho público o social; otros creen que la división tradicional del derecho en público y privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político, otros indican que el análisis acerca de la naturaleza jurídica del Derecho Procesal Laboral, debe hacerse analizando las teorías de la Naturaleza de las relaciones jurídicas y la teoría de la naturaleza de los sujetos.

El maestro guatemalteco MARIO LOPEZ LARRAVE, refiriéndose a la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo y la discusión que existe en torno a la misma, indica que "En lo que atañe a la naturaleza de la disciplina laboral adjetiva, se han perfilado dos corrientes: una, la más aceptada, de los que abogan por la ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del derecho público; otra, que considera que las normas instrumentales de trabajo rebasan la clasificación bipartita ocupando una tercera clasificación: la del Derecho Social."[1]

Los precursores o doctrinarios que sostienen la naturaleza pública del Derecho Procesal del Trabajo, basan su argumentación indicando que si según la clasificación tradicional del Derecho, al Derecho Procesal Civil se le ha ubicado en Derecho Público no obstante los intereses particulares que son tutelados a través de dicha rama del derecho, con mayor fundamento y certeza debemos ubicar al Derecho Procesal del Trabajo dentro del campo del Derecho Público, por tratarse de un derecho en donde el bien jurídico tutelado es la

---

López Larrave, Mario. Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 21.

colectividad.

Nosotros no podemos poner en discusión la naturaleza esencialmente pública del Derec Procesal del Trabajo, toda vez que de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico e materia laboral (Código de Trabajo), concretamente en el cuarto considerando literal "E", s estableció: EL DERECHO DEL TRABAJO ES UNA RAMA DEL DERECHO PUBLICO, por que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo Consideramos con sobrada razón y acierto la determinación del legislador al consignar en considerando cuarto del Código de Trabajo, el carácter público del derecho adjetivo d trabajo, ya que no podemos olvidar, y en contraposición a los que pregonan la naturalez social del Derecho Procesal del Trabajo que todo DERECHO tiene en esencia un carácte marcadamente social.

2.- **Definición de Derecho Procesal del Trabajo.**

Existen varias definiciones de Derecho Procesal del Trabajo, pero casi todas coinciden en s punto medular: Conjunto de normas instrumentales tendientes a solucionar las controversia surgidas con ocasión del trabajo entre patronos y trabajadores.

TRUEBA URBINA, indica que: El Derecho Procesal del Trabajo es: "El conjunto de regla jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del Proceso del Trabaj para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronale inter-obrero o inter-patronales."[2]

ARMANDO LOPEZ PORRAS, citado por Chicas Hernández, indica que: "Derecho Proces del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional respecto de la normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídica y económica

NICOLAS JAEGER, citado por Chicas Hernández, expresa que "Derecho Procesal d Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, d

---

2. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. México, 2da. Edició 1973. Pág. 25.
3. Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Guatemala. Pág. 14.

Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo o intersindical no colectivo de Trabajo".[4]

MANUEL OSSORIO, citando a PODETTI, J.R. indica que: "Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo."[5]

MARIO LOPEZ LARRAVE, indica que: "Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios institucionales y de normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de proceso".[6]

**Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.**

Por fuente debemos entender el lugar de donde se origina algo el principio o fundamento de una cosa; en sentido general y amplio podemos decir que fuente es el conjunto de doctrinas, que fijan la voluntad del legislador y que ayudan a dar contenido a las normas jurídicas. Puede decirse que la fuente del derecho por excelencia es la ley.

En cuanto a las formas de manifestación de las normas tenemos a la Constitución en primer lugar, por ser la ley jerárquicamente superior de un país, seguidamente las leyes de carácter ordinarias y los decretos.

Cabe mencionar que en algunos países se considera como fuente de derecho a la Jurisprudencia, infortunadamente en nuestro ordenamiento jurídico, no se acepta la jurisprudencia como fuente de derecho, ya que es práctica constante y reiterada que el valor que se les da a la resolución de los tribunales colegiados es relativo y se deja a discreción del

---

Op. Cit. Pág. 14.
Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1987. Pág. 239.
López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 28.

juez o magistrado su aplicabilidad.

Tradicionalmente se han clasificado las fuentes del Derecho en: Reales, formales e histórica Para el caso de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, la clasificación anterior ha sid superada, algunos clasifican las fuentes del Derecho en Directas o Principales y en Indirecta o Supletorias. De conformidad con nuestro ordenamiento legal, entre las fuentes directas principales se puede situar a la ley (Constitución Política de la República, Código de Trabajo la Sentencia Colectiva, la Jurisprudencia, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, entre las indirectas o supletorias a las prácticas de los tribunales o los usos locales, así com la Doctrina.

De conformidad con lo regulado en el artículo 15 del Código de Trabajo, son fuente supletorias del Derecho Procesal del Trabajo, para casos no previstos en dicho código, su reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo:

a) **Los Principios del Derecho del Trabajo.**

MARIO LOPEZ LARRAVE, citando a Ramiro Podetti, indica que: "Los Principios Informativo son las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse la instituciones del proceso".[7]

Los principios informadores del Derecho Procesal son los que en la doctrina han dado má discusión.

El derecho en general tiene su base en un conjunto de principios rectores; en otra palabras constituye la estructura del ordenamiento jurídico, los que se materializan en l ley a través del proceso de creación de leyes, sin los cuales las leyes no tendría fundamento, ni razón de ser.

Debe tenerse claro que los principios a que se hace referencia en el artículo 15 del Códig de Trabajo citado, se refiere al derecho adjetivo, pues claramente se consignó: "se deb resolver", entendido es que la función de resolver, está encomendado por técnica jurídic al Derecho Procesal y no al sustantivo.

---

7. López Larrave, Mario. Op. Cit. (1). Pág. 22.

b) **La Equidad.**

Aquí es donde el legislador previó con acierto y seguridad el conocimiento de las leyes de carácter laboral por parte de los jueces del ramo; según se desprende del contenido del artículo 289 del Código de Trabajo, y eso se debe a que en la práctica nos hemos encontrado con jueces que han sido nombrados por compadrazgo o amistad, quienes por su escaso conocimiento o práctica, no observan ciertas y fundamentales regulaciones de carácter especial, contiene el Código de Trabajo por su carácter Privativo.

El juzgador laboral debe tener un criterio claro y uniforme en cuanto al término equidad; implica una relación armónica entre una cosa y aquello que por su naturaleza le es propio. El Juez de conformidad con la equidad, debe emitir la sentencia observando las reglas del deber o de su conciencia a efecto de que el fallo que se dicte sea congruente con los principios informadores del Derecho del Trabajo, especialmente con el de igualdad de las partes en el proceso.

MANUEL OSSORIO, con respecto a la EQUIDAD, nos da varias acepciones en forma resumida y general, así indica que es: "Justicia distributiva: es decir, la basada en la igualdad o proporcionalidad. Moderación en la aplicación de la ley, atemperando según el criterio de justicia el rigor de la letra. Principios Generales que deben guiar la facultad discrecional del juez".[8]

GUILLERMO CABANELLAS, indica: "La fidelidad y paralelismo con que lo acompaña, llevará a decir que la equidad es la sombra del Derecho, si cuando de ella se ha pensado y escrito desde los albores de la organización humana no la presentación como luz y complemento de aquel, ante la obscuridad y desamparo de la norma legal o frente a los rigores y estragos de su aplicación estricta. Ya por su etimología, del latín equitas, igualdad, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquella que le es propio, y se adapta a su naturaleza íntima... La equidad, realmente, no es incompatible con la justicia; sino que al contrario, aquilata el valor de ésta, la afianza, le da vida. La

---

Op. Cit. (5). Pág. 288.

equidad atenúa en efecto la norma de Derecho Positivo, disminuye el rigor de la ley cua do ésta es concebida como contrarias a los principios de justicia; pero no es realidad, u fuente de derecho... En materia laboral, por tanto, la libertad de apreciación del ju señalaba precisamente por la admisión expresa de la equidad como fuente de derechc

c) **La Costumbre o el Uso Locales.**

La costumbre debe entenderse como la repetición constante de ciertos actos en forr normal y espontánea, que debido a la práctica efectuada en sociedad la misma conside obligatoria; en tanto que los usos locales se entiende como las prácticas reiteradas convivencia, la forma tradicional de vivir y el comportamiento de determinada cultura.

MANUEL OSSORIO, indica que la Costumbre es el "habito adquirido por la repetición actos de la misma especie. La Academia la define, dentro del vocabulario forense, cor la que se establece en materia no regulada o sobre aspectos no previstos por las leye Esta costumbre se denomina sin ley o fuera de la ley, y está llamada a llenar las lagun legales. Representa, en ese aspecto, una de las fuentes del Derecho.

La costumbre puede ser también según la ley y sirve para corroborar y desarrollar s preceptos; y contra la ley que, en principio, carece de eficacia, pero que en ocasiones producido efectos jurídicos, especialmente en materia comercial".[10]

GUILLERMO CABANELLAS, expone que la costumbre "no es otra cosa que norm jurídicas, no escritas, impuestas por el uso... Es la repetición de ciertos actos, de mane espontánea y natural, que por la práctica adquieren la fuerza de ley. Mientras que costumbre es en realidad un derecho, para algunos el más genuino de todos, pues es ratificado por el consenso unánime del pueblo, el uso no constituye más que un hech

EFICACIA Y CLASES. Hay quienes sostienen que la primera y principal fuente c Derecho es la costumbre, anterior a la ley escrita, y la que verdaderamente expre normas surgidas espontáneamente del consenso publico, para llenar necesidad

---

9. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 14a. Edición. Editorial Helias S.R.L., Argentina. Tomo III. Página 143.
10. Op. Cit. (5). Pág. 182.

generales. Mientras que la ley es impuesta por imperativo del legislador, tenga su contenido arraigo o carezca de él, la costumbre se impone a éste. Cuando en la costumbre se origina la ley, una se completa con la otra. En este caso, la costumbre es según ley, y constituye el ideal. Puede darse, asimismo, la costumbre contra ley, en cuyo caso la última deroga a la primera; pero ocurre que, si la costumbre tiene verdadero arraigo, llega a anular a la ley, haciendo que ésta pierda su eficacia, sobre todo cuando es inconveniente o perjudicial. La costumbre fuera de la ley viene a llenar los vacíos de ésta, y subsiste independientemente."[11]

d) **Los Principios y Leyes del Derecho Común.**

Se entiende por derecho común la forma de aplicar cierta normativa a un pueblo o territorio determinado.

Los principios generales de aplicación procesal en el derecho común son los mismos que informan el derecho procesal civil y los que pueden utilizarse como fuentes supletorias en el derecho adjetivo laboral, son:

1.- DE INICIATIVA A CARGO DE LAS PARTES.

2.- DE APORTACION DE PRUEBAS A CARGO DE LAS PARTES. Con las excepciones contenidas en el artículo 78 del Código de Trabajo.

3. DE CONGRUENCIA EN LA SENTENCIA. Con las excepciones en materia colectiva. Artículo 403 del Código de Trabajo.

4.- DE PRECLUSION.

5.- DE ADQUISICION PROCESAL.

**Clases de Derecho Procesal del Trabajo.**

De conformidad con nuestro ordenamiento en materia laboral, el Derecho Procesal de Trabajo, se divide en derecho Procesal Individual y Derecho Procesal Colectivo; que a su vez tiene sus propias sub-clasificaciones y que veremos a continuación.

---

. Op. Cit. (9). Tomo II. Página 402.

a) DERECHO PROCESAL INDIVIDUAL: Es el conjunto de normas de carácter instrumer que regulan la actividad individual del trabajador en su relación con el patrono.

b) DERECHO PROCESAL COLECTIVO: Conjunto de normas instrumentales que busc solucionar los conflictos de naturaleza colectiva, ya sea de carácter económico social o carácter jurídico.

Es de advertir que entre los más destacados laboralistas ha habido discusión con respect qué debe entenderse, por Derecho Individual y Derecho Colectivo, pues algunos creen c tal diferenciación debe hacerse según el número de litigantes, así si el actor es sencillame uno y el patrono, será controversia individual, y si se trata de varios trabajadores o de var patronos será de naturaleza colectiva.

MARIO LOPEZ LARRAVE, cita varios puntos de vista y al final da una clara y fácil explicac respecto a tan discutido tema, indicando que: "El Derecho Procesal de Trabajo se divide dos ramas, tal como ocurre en el Derecho Laboral sustantivo: el Derecho Procesal Individ y el Derecho Procesal Colectivo de Trabajo.

El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la soluci también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

Ahora bien, lo escabroso del asunto radica más bien en la determinación de qué de entenderse por conflicto individual y que por conflicto colectivo; en otras palabras, el proble estriba en deslindar perfectamente la naturaleza de los conflictos individuales y colectivo Es esta una cuestión de vital importancia para nuestra disciplina, toda vez que únicamente el supuesto de que se diferencien y singularicen con caracteres propios unos y otros conflict se justificará la división del Derecho procesal obrero en las ramas individual y colectivo.

Hay autores que como Roger Bonnard, que con un criterio simplista y aritmético hac depender la naturaleza de las controversias individuales y colectivas en el número litigantes. Y así las controversias en que únicamente un trabajador litiga contra un patrón ser controversias individuales; y en las que intervienen varios trabajadores o patronos, ser controversias colectivas.

Desde luego que este criterio que basamenta la naturaleza de los conflictos en una simple suma material de sujetos, no puede convencer.

Un primer punto de partida en la diferenciación de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés...

De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiados autores, pueden resumirse así: En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia."[12]

GREGORIO RODRIGUEZ CAMARGO, compartiendo la nota diferenciativa en que los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellas se persigue, y haciendo referencia al conflicto individual, al que él llama conflicto jurídico o de derecho "versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su origen en la ley o en el contrato. En este conflicto estará siempre de por medio la interpretación de una norma preexistente, que puede ser la ley, el contrato individual, la convención colectiva, el pacto colectivo y aún el mismo reglamento de trabajo. Sobre los derechos establecidos en esa norma es que se entra a disputar. En el conflicto jurídico las partes no pretenden ni la creación ni la supresión ni el cambio de las normas sustanciales, simplemente discuten su existencia o vigencia, interpretación y aplicación a determinada situación de hecho.

En el conflicto económico o de intereses se trata de crear, modificar o suprimir condiciones de trabajo. Aquí no existe norma legal, contractual, convencional, etc. invocable. Las partes, o al menos una de ellas, persiguen crear nuevas regulaciones para su relación de trabajo."[13]

---

2. López Larrave, Mario. Op. Cit. (1). Páginas 26 y 27.
3. Rodríguez Camargo, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Librería del Profesional. Pág. 26.

Solamente a manera de enunciación y como lo dijimos al principio doctrinariamente exist varias clasificaciones con respecto al Derecho Procesal de Trabajo, algunos la clasifican a

a) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE NATURALEZA JURIDICA.
b) CONFLICTOS INDIVIDUALES DE NATURALEZA ECONOMICA.
c) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA.
d) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

ALBERTO TRUEBA URBINA,[14] los clasifica en:

a) CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: Individuales Jurídicos.
b) CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: Colectivos de carácter jurídico.
c) CONFLICTOS OBRERO PATRONALES: Colectivos de Naturaleza Económica.
d) CONFLICTOS INTER-OBREROS: Individuales y Colectivos.
e) CONFLICTOS INTERPATRONALES: Individuales y Colectivos.

**Clases de Derecho Procesal Individual.**

No obstante que en el Código de Trabajo, en cuanto a derecho individual, únicamente se hac referencia al proceso ordinario, que es el típico proceso de cognición o de conocimiento, pue a través de él se trata de dilucidar el derecho o no de quien ejercita la acción solicitando ur pretensión concreta ante el órgano jurisdiccional, para que éste en su oportunidad concluidas las distintas etapas del proceso, haga el pronunciamiento que corresponde y c conformidad con los elementos de prueba aportadas por los sujetos procesales. Así tambié se establece el procedimiento a seguirse en materia de Previsión social y el procedimiento c Faltas contra las leyes de trabajo y reglamentos; no teniendo regulación expresa el procedimien cautelar, según la forma adoptada por el Derecho Común (Procesal Civil y Mercantil). A también se encuentra en el Código de Trabajo el procedimiento en materia de ejecución. Hemos considerado necesario consignar la clasificación adoptada en nuestro ordenamien

---

14. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. México 1941. Páginas 155 y 157.

procesal civil, por ser este derecho supletorio del derecho del trabajo, según regulación expresa contenida en el artículo 326 del Código de Trabajo.

1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO (DE COGNICION O DE CONOCIMIENTO). Regulado del artículo 321 del 373 del Código de Trabajo.

   Se dice que es el proceso por excelencia autónomo cuyo fin fundamental consiste en obtener del juez, el pronunciamiento respecto a una situación o a un caso concreto, sometidos a su conocimiento por parte de un sujeto procesal y que dicha declaración se materializa a través de un fallo, susceptible de producir efectos jurídicos. También se le conoce como proceso declarativo, pues también persigue declarar un derecho dudoso o litigioso. Se subdivide en:

A) SEGUN LA NATURALEZA DE LA DECLARACION DEL ORGANO JURISDICCIONAL U OBJETO O CONTENIDO PROCESAL.

   a) PROCESO CONSTITUTIVO: Es el que crea, modifica o extingue una situación jurídica, sin establecer meramente una condena. Como ejemplo podemos citar, en materia colectiva, la solicitud de autorización para dar por terminada la relación laboral del trabajador, que el patrono plantea ante un órgano jurisdiccional, cuando la entidad estuviere emplazada, de conformidad con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo. También el planteamiento de reinstalación que haga el trabajador por haber sido cesado en su relación laboral sin haberse cumplido con el artículo citado.

   b) PROCESO DECLARATIVO: Persigue que se declare si existe o no derecho de quien reclama ante el órgano jurisdiccional. También se le llama de mera declaración. Como ejemplo podemos citar, en materia Colectiva, la declaratoria de legalidad o ilegalidad de una huelga o paro de labores.

      Hemos de hacer constar que en sentido estricto sensu todas las sentencias dictadas por los jueces son de naturaleza declarativas, puesto que pretenden declarar la existencia o inexistencia del derecho solicitado.

   c) PROCESO DE CONDENA: Esta clase de proceso pretende que en virtud de haberse promovido una acción ante un órgano jurisdiccional, al final y concluidas las etapas

procesales correspondientes de conformidad con el ordenamiento jurídico, se conde a la demandada (sujeto pasivo) a que cumpla con su obligación, o se le impone a u sanción de carácter pecuniario. Como ejemplo de esta clase de proceso podemos ci el proceso ordinario de trabajo, así como el proceso instruido por la infracción a leyes y reglamentos de carácter laboral, etc.

2.- **Proceso de Ejecución o Ejecutivo.**

Debemos tener claro que esta clase de proceso, parte de un supuesto, situación o derec previamente declarado por un órgano jurisdiccional, ya sea a través de una sentenci convenio, este último que también puede hacerse ante la Inspección General de Traba lo que nos induce a pensar que este derecho no tiene carácter autónomo, puesto que pa que nazca a la vida jurídica es necesario acreditar un título para hacerlo valer. Así establece el artículo 426 del Código de Trabajo. Aunque aquí se hace referen únicamente a utilizar como título ejecutivo las sentencias dictadas por los tribuna jurisdiccionales. Es el contenido del artículo 278 del cuerpo legal citado, que le da fuer ejecutiva a los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores trabajo.

El proceso Ejecutivo persigue pues, que a través del juzgador, se haga efectivo el derec previamente declarado. Esto según prescripción contenida en el artículo 426 del Códi de Trabajo.

Se diferencia del proceso de conocimiento, en que en el proceso ejecutivo no se pide órgano jurisdiccional su pronunciamiento respecto a un hecho discutido, sino que ejecu una declaración de voluntad.

3) **Derecho Procesal Cautelar.**

Unicamente vamos a considerarlo en forma generalizada, ya que existe un capítulo q tratará a profundidad sobre el mismo.

En la doctrina ha habido mucha discusión con respecto a su denominación, así como c respecto a su autonomía, algunos indican que se trata de Providencias Precautoria Diligencias Cautelares, Medidas de Garantía o Proceso cautelar. Otros como Manuel

la Plaza, quien defiende y sostiene el carácter autónomo de dicha disciplina jurídica, algunos aducen que se trata sencillamente de medidas cautelares, que suponen el surgimiento previo de un proceso principal. En la parte adjetiva de nuestro Código de Trabajo, lo encontramos vagamente regulado en el artículo 332, de allí la imperiosa necesidad de formular la reforma del artículo que la contiene, que es precisamente el objeto del presente trabajo de investigación.

4.- **Derecho Procesal en Materia de Previsión Social.**

Esta forma de proceso de conformidad con nuestro ordenamiento laboral, se inicia en aquellos casos en que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entra en un proceso de insolvencia, negándose formalmente y en definitiva al pago de un beneficio, adquirido previamente por el solicitante. El trámite del proceso debe ser de conformidad con lo establecido para el proceso ordinario regulado en el artículo 321 del Código de Trabajo. El Proceso en Materia de Previsión Social tiene su fundamento en el artículo 414 del Decreto 1441.

MANUEL OSSORIO, al respecto de la Previsión Social, indica: "Régimen también llamado por algunos de "Seguridad Social", cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que les privan de la capacidad de ganancia, cualquiera sea su origen (desocupación), maternidad, enfermedad, invalidez y vejez); o bien que amparan determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo, o que garantizan la asistencia sanitaria. Según la celebre frase de Beveridge, los seguros sociales deben proteger a las personas desde su nacimiento hasta su muerte".[15]

5.- **Derecho Procesal en Materia de Faltas Contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social.**

Se encuentra regulado del artículo 415 al 424 del Código de Trabajo; y procede en aquellos

---

5. Op. Cit. (5). Página 607.

casos en que se incurre en violación o infracción a las leyes de carácter laboral, la q puede hacerse mediante denuncia o querella, concediéndose acción pública a efecto que cualquier persona pueda hacerlo, independientemente de las autoridades políticas de trabajo, siempre que tuvieren conocimiento respecto de la falta o infracción a las ley laborales.

A nuestro juicio creemos que la acepción "querella" no encuentra su sintonía en el cam laboral, ya que es un término propio del Derecho Penal; no encontramos las razon fundamentales por las que el legislador encontró su asidero en el Código de Trabajo, que no puede concebirse como un juez de trabajo, tenga que fallar sobre la procedenc o no de una denuncia o querella, más aun tener que "tipificar" un hecho, conducta o actitu que por su propia naturaleza debe ser conocida por un órgano jurisdiccional del ran penal.

MANUEL OSSORIO, indica que "la querella, es la acción penal que ejercita, contra supuesto autor de un delito, la persona que se considera ofendida o damnificada por mismo (o sus representantes legales), mostrándose parte acusadora en el procedimient a efecto de intervenir en la investigación y de obtener la condena del culpable, así con la reparación de los daños morales y materiales que el delito le hubiese causado."[16]

**Clases de Derecho Procesal Colectivo.**

a) **Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico.**

La función primordial de este proceso es que persigue que se discuta ante un juez trabajo la aplicación o no de una norma jurídica preexistente a un caso sometido a su conocimiento.

Tiene su base legal en el artículo 280 y 292 del Código de Trabajo; en el primero expre que: La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflic individual o colectivo de carácter JURIDICO en que figuren trabajadores menores de ed

---

16. Op. Cit. Página 632.

o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

En el segundo indica que los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter JURIDICO que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

b) **Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social.**

Esta clase de conflictos no discute acerca de la aplicación o no de determinada ley o norma, sino que establece la modificación o regulación de normas que tienden a regular las condiciones de trabajo o en relación a mejoras económico social.

Normalmente son planteadas a través de consejos o comités ad-hoc o sindicatos. La regulación expresa a esta materia la encontramos del artículo 374 al 413 del Código de Trabajo.

Es precisamente a través de esta institución que la clase trabajadora logra mejoras sociales y económicas, pues no es común que el empleador otorgue o conceda algún beneficio no regulado o aumente de salario al trabajador, sino es ejercida a través de presiones que gracias al proceso colectivo de carácter económico social es que se hace patente.

# CAPITULO II

## RINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO GUATEMALTECO.

- **Definición de Principios:**

Son los fundamentos o bases de que se sirve o está fundada una ciencia, en nuestro caso, la rama del derecho.

RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ, citando a PODETTI, define a los Principios Procesales como "Las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".[17]

- **Clases de Principios en el Derecho Procesal de Trabajo Guatemalteco.**

No existe uniformidad entre los tratadistas en cuanto a la cantidad de principios de naturaleza procesal aplicables en materia de trabajo, cada quien hace su análisis de conformidad con su particular punto de vista y conforme lo estime pertinente, así las cosas, nosotros somos de la idea que en el derecho adjetivo laboral deben tenerse en cuenta los siguientes principios:

a) **De Iniciativa Procesal.**

De conformidad con este principio, el planteamiento de una demanda o el ejercicio de una acción sólo puede iniciarse a instancia de parte; de manera que es requisito indispensable y necesario para que se inicie el trámite del proceso, el interesado debe promoverlo ante el órgano jurisdiccional competente; lo cual es aplicable más al derecho civil, como excepción en el derecho del trabajo podemos citar las Infracciones a las leyes de trabajo, que eventualmente podrían iniciarse de oficio, según regulación expresa contenida en el artículo 419 del Código de Trabajo.

---

7. Op. Cit. (3). Página 4.

b) **Impulso Procesal de Oficio.**

En el Derecho Procesal de Trabajo, no opera la perención o caducidad de la instanci Corresponde al juzgador debido al carácter tutelar del proceso laboral y a los factor económico-sociales de la parte más débil en una relación obrero-patronal, el impulso oficio, encontramos establecido en los artículos: 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352, 35 364, 380, 381, 419, 426 del Código de Trabajo.

No debemos confundir la iniciativa procesal de oficio con el impulso procesal de oficio, que este último supone la continuación del trámite del proceso, en tanto que aquel, es inicio propiamente de la relación jurídico procesal.

c) **De Aportación de Pruebas a cargo de las Partes.**

Son las partes quienes deben probar sus respectivas proposiciones de hecho por manda legal, según prescripción contenida en el artículo 126 del Decreto Ley 107. Aunque en derecho laboral caben varias excepciones. Por ejemplo el artículo 78 que obliga al patron para que en casos de despido, pruebe al trabajador y ante un órgano jurisdiccional la jus causa en que baso el despido; lo que supone que la carga de la prueba en este caso cor a cargo del patrono.

Así también la facultad inquisitiva del juez se la otorgan los artículos 357 y 370 del Có go de Trabajo, como excepción a la regla general de aportación de pruebas a cargo de l partes, para que por medio del Auto para mejor proveer puedan practicar de oficio o instancia de parte legítima, por una sola vez, antes de dictar sentencia, cualquier diligenc de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación q crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estim indispensable. No obstante lo anterior y con ligeras reservas, el juez apreciará la pruel en conciencia.

Así también en materia colectiva previo al pronunciamiento por parte del tribunal en cua to a la legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga, el artículo 396 del Código Trabajo, le concede facultad para que si lo considerare oportuno recabe dictamen técni económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendir

dentro del término de diez días de solicitado.

Algunos autores como el maestro Raúl Antonio Chicas Hernández, en su texto Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, prefiere llamarle a este principio de Investigación, de la averiguación de la verdad material o histórica.

d) **De Congruencia.**

Tiene su arraigo en el proceso civil, y consiste en que el juzgador, emita la sentencia, falle, se pronuncie o manifieste su voluntad, de conformidad con lo solicitado por las partes. Lo que no supone necesariamente resolver de conformidad con los intereses particulares de cada sujeto procesal, puesto que la congruencia está sujeta a la proporción de verdad de cada litigante, debidamente establecida y probada en la secuela del proceso. Se encuentra regulado en el artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil. En materia laboral lo encontramos regulado en el artículo 364 del Código de Trabajo; aunque cabe mencionar que en materia colectiva, existe una excepción al respecto, según se establece en el artículo 403 de dicho cuerpo legal, en donde expresamente se faculta al Tribunal de Arbitraje a resolver con entera libertad y conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y AUN CONCEDIENDO COSAS DISTINTAS DE LAS SOLICITADAS.

e) **De Inmediación Procesal.**

Este principio es uno de los más importantes para la fiscalización de las pruebas aportadas por las partes, y supone la presencia directa y en forma personal del juez con los sujetos procesales, con el objeto de tener a la vista y observar con detenimiento y certeza las pruebas que las partes aporten en el momento del juicio oral, así como dirigir el procedimiento a seguir en la obtención de los distintos elementos de convicción, para que con seguridad en el momento de fallar en conciencia haga aplicación acertada de la equidad, basada en la experiencia personal y en la lógica, sin olvidar por ello las excepciones que en cuanto a valoración de pruebas contempla el Código de Trabajo.

MARIO LOPEZ LARRAVE, indica: "...Y es que si este principio tiene amplia aceptación en el proceso civil que es predominantemente escrito, formalista y con buena dosis de prueba

tasada, con mayor razón aún la tendrá en el proceso laboral, que es predominantem oral, realista, con jueces activos en la dirección y trámite del juicio y con un sistema fle: en la valoración de la prueba, circunstancias que exigen todas ellas un contactc magistrado con los litigantes y los elementos de prueba".[18]

El fundamento a este principio lo encontramos en el artículo 321 del Código de Trat al establecer que el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión social es actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensab permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de pru También se manifiesta este principio en la regulación contenida en el artículo 34( Código de Trabajo, segundo párrafo, que dice: contestada la demanda y la reconven si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánime conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinier Supone indiscutiblemente la presencia del juez en la diligencia del juicio oral con el ob de lograr el avenimiento entre las partes en conflicto, o en su caso la fiscalización de pruebas aportadas.

Desafortunadamente en la práctica forense guatemalteca tal disposición se aparta c simple escritura, toda vez que en no muy pocos casos la diligencia del juicio oral y cualq diligencia de prueba, se lleva a cabo sin la inmediación del juez, por lo que tal principi la práctica, resulta ser poco operante; ya que frecuentemente es el oficial, quien rara estudia derecho, con el apoyo del abogado de la parte patronal, pues no siempre el a asiste a las audiencias acompañado de abogado auxiliante, por sus escasos recu económicos, trata desesperadamente de lograr el avenimiento de las partes en forma demás viciado, pues es obvio que el oficial no está facultado por la ley para tan delic y significativa labor.

f) **Principio de Oralidad.**

Este principio constituye una de las características fundamentales que contempl

---

18. Op. Cit. (1). Página 9.

proceso laboral, y consiste en permitir que la forma de iniciación de la demanda, gestiones y diligencias se hagan en forma oral.

Cabe mencionar que en la práctica tribunalicia, se ha desnaturalizado en gran porcentaje este principio, debido a varios factores, especialmente a practicas civilistas y obviamente a la ignorancia de los jueces, puesto que de un procedimiento eminentemente oral regulado en los artículos 321, 322, y 333 del Código de Trabajo, se ha pasado a un sistema escrito, en donde lo predominante resulta ser siempre la prueba documental y escrita, influyendo en la decadencia de dicho principio, la falta de inmediación de los jueces en las distintas diligencias de prueba. Por ejemplo lo contenido en el artículo 322 del cuerpo legal citado, resulta ser en la actualidad totalmente inaplicable, ya que si un trabajador se presenta ante un Juez de Trabajo, con el objeto de plantear una demanda en forma verbal, normalmente se le manda al Bufete Popular o con algún abogado particular para que le planteen la demanda.

Debe hacerse la declaración que esto en la mayoría de casos, no es por desconocimiento de las leyes por parte de los juzgadores u holgazanería, sino porque a cada día los juzgados de trabajo no se dan abasto a cubrir la creciente población, que cada vez es mayor y que indudablemente sugiere la creación de más juzgados. El problema fundamental lo encontramos en los departamentos, puesto que algunos tribunales por organización administrativa, tienen competencia para conocer de más de un departamento y otros que como el caso de Escuintla, conoce de dos ramos: laboral y familia. Lo aconsejable sería que en cada departamento haya un juzgado específico del ramo a efecto de cumplir en mínima parte con los principios rectores del proceso laboral, especialmente el de oralidad.

g) **De Concentración.**

Se entiende como el diligenciamiento de todas o la mayor parte de actos procesales en una sola o en muy pocas audiencias, con el objeto de darle celeridad y rapidez al proceso, para que a la brevedad posible se concluyan las etapas del proceso, se reciban las prueba, y se dicte la sentencia que procede.

Se encuentra regulado en los artículos: 330, relativo a que en la demanda se podrán

ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por lo mismos procedimientos y entre las mismas partes. El 335 que previene a las partes pa que en la diligencia del juicio oral, deben presentarse con sus pruebas a efecto de que la rindan en dicha audiencia... El artículo 338 relativo a la facultad del demandado de pod reconvenir al actor en la misma audiencia señalada de juicio oral. El artículo 343 qu ordena al juez para que en la primera comparecencia, resuelva las excepciones dilatoria planteadas, a menos que el interesado (actor) haga uso de las veinticuatro horas a que s refiere el segundo párrafo del artículo 344 del mismo cuerpo legal. El artículo 346 qu establece que TODAS LAS PRUEBAS deben recibirse inmediatamente por el juez en primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus respectiva pruebas...; salvo las excepciones contenidas en este mismo artículo, relativo a un segunda y hasta tercer audiencia; el artículo 352 relativo al dictamen de expertos, artículo 353 que se refiere a la exhibición de documentos o libros de contabilidad, o salarios o de planillas que debe hacerse en la primera comparecencia; el artículo 35 referente al diligenciamiento de la prueba de confesión judicial, que debe se fijada para l primera audiencia.

h) **De Publicidad.**

Todas las actuaciones del proceso laboral son públicas, esto implica que en la audienci del juicio oral, las partes puedan examinar las distintas diligencias efectuadas en la secuel del proceso, incluso hasta terceras personas podrían eventualmente presenciar l audiencia del juicio oral.

Este principio supone el conocimiento directo e inmediato por las partes, de las distinta actuaciones que obran en la secuela del proceso, sin reserva alguna. Lo encontramo regulado en el artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial que establece: Los actos diligencias de los tribunales son públicos...; así también tiene su base en el artículo 1 Constitucional, aunque debe aplicarse por analogía al proceso laboral, toda vez que en mismo se hace referencia especialmente al proceso penal.

i) **De Economía.**

Abarca varias situaciones, desde la celeridad y rapidez del proceso, a través del diligenciamiento de las pruebas en una misma audiencia o en las menores posibles, la resolución de excepciones dilatorias que puede hacerse en la propia audiencia, siempre que el actor se pronuncie al respecto, así como el plazo establecido para que el juzgador emita la sentencia; también debe incluirse en este principio el planteamiento de demanda que puede hacerse en forma oral, aunque como indicamos en la práctica ya es muy poco común. Asimismo la no exigencia de abogado auxiliante o asesor, desde el planteamiento de la demanda hasta la fase de ejecución, en este último caso como toda regla tiene su excepción la que encontramos en materia del proceso arbitral, según se establece en el artículo 409 del Código de Trabajo.

j) **De Preclusión.**

Se refiere a que concluida una etapa procesal, ya no es posible regresarlo o retroceder. Las distintas fases del proceso se desarrollan en el órgano jurisdiccional en forma sucesiva, mediante la terminación de cada una, impidiendo el conocimiento de un hecho o circunstancia que ya pasó, debe entenderse en este caso que el derecho de cualquiera de las partes que no lo hizo en su momento se considera precluído. Por ejemplo contestada la demanda en sentido negativo y planteadas excepciones perentorias, no puede regresarse para el solo efecto de plantear excepciones dilatorias, pues es obvio que la etapa procesal para dicho planteamiento ya pasó.

Este principio nada tiene que ver en aquellos casos en que por inadvertencia del tribunal, se dejan de observar ciertas formalidades del proceso, como por ejemplo cuando en el acta de juicio oral, no se hace constar las fórmulas ecuánimes de conciliación dirigidas por "el juez" a las partes. Aunque discrepo un tanto de tan sacramental formulismo, ya que si se ratificó la demanda, se contestó la misma y se aportaron y diligenciaron las pruebas ofrecidas, fue porque no hubo intención de conciliar, y el hecho de no consignarse en el acta, viene a fomentar una vez más el desgaste que ha sufrido al principio de oralidad. Y en alguna ocasión con criterio poco ortodoxo se ha resuelto por la Sala enmendar el

procedimiento por no constar en la diligencia la fase conciliatoria, lo que a mi juicio ate contra sagrados principios regulados en la ley, dejando sin efecto la sentencia de prir grado por la razón considerada, poniendo en inminente riesgo los derechos del trabajac

k) **De Igualdad o Bilateralidad en la Audiencia.**

Tiene su base en la Constitución Política de la República, en los artículos 4, 5 y 12 er otros. Y consiste, por lo menos en cuanto al espíritu de dicho principio, que la justicia y aplicación debe ser pareja, sin que existan excepciones de ninguna naturaleza, aunc en la práctica resulta aplicándose con poco acierto, puesto que sucede que a veces se da preferencia a ciertos y determinados sectores en razón de su poder económic influencia social. Hemos de reconocer también que hay jueces que cumplen en bue medida los preceptos constitucionales citados, velando por los intereses de la parte m débil en una relación jurídico laboral; lo que a nuestro juicio creemos que así debe s siempre que no se lesionen ciertos intereses tutelados o se infrinjan determinadas norm y no conceder ventajas a la parte patronal, ya que es frecuente, especialmente en l cabeceras departamentales, los actores-trabajadores, actúan bajo la dirección y aseso de estudiantes de derecho, a través de Bufetes Populares, que en muy pocos casos dedican el tiempo e interés requeridos para tan importante labor.

l) **De Tutelaridad.**

Es la característica fundamental no solo del derecho sustantivo sino del derecho proce de trabajo. Tiene como fin primordial la protección de los derechos del trabajad regulados en la Constitución, en el Código de Trabajo, y en el derecho común, descuidar por ello las fuentes subsidiarias contenidas en el artículo 15 del Código Trabajo. Tiene su base en el artículo 103 constitucional y en el cuarto considerando c Código de Trabajo; recordando que dicho principio se encuentra diseminado en una gr cantidad de normas del Código de Trabajo.

m) **De Sencillez.**

Tiene su fundamento en el penúltimo considerando del Código de Trabajo que indica: ..

fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Pareciera ser que existe contradicción entre este considerando y el artículo 332 del Código de Trabajo, y algunos podrán considerarlo así; pues en tanto aquél indica que las normas que contienen el derecho procesal de trabajo, deben ser sencillas y desprovistas de mayores formalismos, éste fija ciertos requisitos que debe cumplir el memorial de demanda en materia individual de trabajo, y el artículo 381 del mismo cuerpo legal en materia colectiva.

MARIO LOPEZ LARRAVE, haciendo referencia a este principio indica que: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad".[19]. Se refiere pues concretamente a que las normas que informan el derecho procesal del trabajo, son sencillas y simples, y no es que se carezca de formalidad, esto para que el patrono tenga muy pocos elementos para poder atacar una demanda, pues hay quienes que no tienen ni la menor intención de solucionar el problema, sino deliberadamente plantear una serie de tácticas o medidas retardatorias con el objeto principal de hacer desesperar al actor en sus reclamaciones.

n) **De Probidad o Lealtad.**

Es común en la práctica, especialmente por parte de los abogados patronalistas, de los que muy pocos se escapan, como tratan deliberadamente de utilizar una serie de maniobras y medidas dilatorias con el objeto principal de desesperar al trabajador a efecto de que no continúe con el proceso, pues éste debido a sus escasos recursos económicos no está en posibilidad de llegar hasta las últimas consecuencias de un proceso con unos cuatro o cinco años de duración; fue sabia la decisión del legislador al reformar mediante

---

. Op. Cit. (1). Página 16.

el artículo 2o. del Decreto 64-92 del Congreso de la República, el artículo 78 del Códi de Trabajo, que sanciona con un máximo hasta de doce meses de salario, a título de daño y perjuicios, si el patrono no prueba ante los Tribunales de Justicia, la justa causa en q basó el despido. No obstante el carácter coercitivo de la Ley del Organismo Judicial, q contempla una sanción para el abogado que actúe de mala fe, olvidándose de su éti profesional, plantee recursos frívolos o impertinentes que sólo buscan entorpece retardar el procedimiento, así como por la presentación de escritos injuriosos o c evidente malicia, en la práctica forense se hace caso omiso a tal regulación, precisamer porque nunca hemos tenido conocimiento del riguroso cumplimiento de tal normati siendo otra de las tantas regulaciones que no tienen carácter positivo.

ñ) **De Flexibilidad en la Aplicación de la Prueba.**

Constituye el valuarte, la pieza fundamental que sostiene y da vida al carácter autónor del Derecho Procesal de Trabajo, facultando al administrador de justicia, en mate laboral, a apreciar la prueba en conciencia, consignando los principios de equidad o justicia en que funde su derecho, sin el rigorismo de la prueba tasada, aunque con l excepciones contenidas en los artículos 361 y 403 del Código de Trabajo con respect las pruebas de: documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hech que personalmente compruebe el juez; y en materia colectiva, el Tribunal de Arbitr puede resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total parcialmente a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

o) **De Adquisición.**

Consiste este principio en que la prueba o elemento de convicción, que se aporte en secuela del proceso por parte de alguno de los sujetos procesales, para probar s proposiciones de hecho, constituye prueba en juicio y puede probar aun en contra de qui propuso dicho elemento de convicción. O sea que la prueba ofrecida y aportada por u sola de las partes, una vez diligenciada por el titular del tribunal, constituye prueba p todos los que con carácter de parte, intervienen en el proceso, ya sea que actúen en beneficio o perjuicio. En el campo del derecho Procesal Civil lo encontramos, entre otr

en el artículo 139, referente a la forma de apreciar el resultado de la prueba de declaración de parte.

Este principio por supletoriedad contenida en los artículos 326 y 361 del Código de Trabajo, es aplicable en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

# Capítulo III

## ROCESO PREVENTIVO O CAUTELAR.

- **Medidas Precautorias.**

En la doctrina no ha habido uniformidad en cuanto a cómo llamarle a esta institución jurídica, así algunos le dan el nominativo de: Providencias cautelares, medidas de seguridad, providencias urgentes, providencias previas, providencias preparatorias, providencias preventivas, medidas de garantía, medidas o providencias provisionales, acciones preventivas, medidas cautelares, medidas conservativas, etc.

Nosotros en este trabajo monográfico, le daremos el nominativo de Medidas Precautorias, sin entrar a discutir si se tratan sencillamente de medidas, providencias o procesos, ya que el objeto de la presente investigación no versa sobre el nominativo de dicha institución jurídica, sino los efectos y alcances que posee en materia procesal laboral; lo anterior debido a que el Código de Trabajo le da tal denominación, aunque es de advertir que el Código Procesal Civil y Mercantil, que es la ley supletoria del Derecho Adjetivo laboral, le llama "PROVIDENCIAS CAUTELARES".

Algunos tratadistas como Manuel Ossorio, hacen diferir las Medidas Cautelares de las Medidas de Seguridad, en que las primeras son: cualquiera de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que la resolución del mismo pueda ser más eficaz, en tanto que las segundas, las refiere propiamente al derecho penal tendiente a la prevención del delito, la protección de la sociedad y del delincuente.

Otros consideran que las Medidas Precautorias, son las que se encuentran contenidas en una ley, para que el sujeto activo de una relación jurídica y que obviamente se siente con derechos, asegure la consecución del proceso, cuando carezca de un título con carácter de ejecutivo, mediante el que en forma rápida y eficaz pueda obtener su ejecución.

En lo que la mayoría de estudiosos concuerda, es que no se trata en sí de un proceso, obstante, como ya lo indicamos, la férrea defensa formulada por De La Plaza, –citado p Aguirre Godoy–[20], quien clasifica el proceso, atendiendo a la finalidad que se pretende e Proceso Cautelar, de Conocimiento y de Ejecución; que no tiene autonomía, porque supo siempre un proceso principal, con lo cual estamos de acuedo, toda vez que la Medi Precautoria, por sí sola, sin el aparejo de un proceso del cual dependa, carecería de relevan jurídica.

De manera que las Medidas Precautorias conllevan un contenido meramente preventivo, prejuzgan sobre el derecho pretendido, y su fin primordial es asegurar una expectativa derecho, que será dilucidado oportunamente por el órgano jurisdiccional, previo cumplimier de las etapas del proceso.

JESUS SAENZ JIMENEZ,[21] con respecto a la discusión de si se trata de un proceso o s sencillamente Medidas, sostiene que los procesos cautelares y las medidas cautelares tien como elemento común o de afinidad el pronunciamiento, que sobre la prevención de alg resultado, emita el órgano jurisdiccional ante quien se planteó la solicitud. Y se diferenci entre sí en que mientras las medidas constituyen un procedimiento ligado a un proce principal, o sencillamente son parte de una fase del proceso, teniendo en ambos cas carácter accesorio; en tanto que el proceso cautelar tiene carácter autónomo aunque discutible y frágil consistencia; no pudiéndose concebir un proceso cautelar sin la promoci del asunto principal, negando sistemáticamente la existencia de los procesos cautelares con entidades autónomas e independientes, indica que no hay tales procesos, sino la simp adopción de medidas auxiliares, dependientes de un proceso principal, cuando se plante incidentes o contradicciones para discutir su procedencia, pues cuando así no ocurre, podríamos decir con razón que nos encontramos ante un verdadero proceso, sino simple llanamente ante la adopción de una medida de cautela, antes, simultáneamente o inclu planteada posteriormente a la iniciación del litigio.

---

20. Aguirre Godoy, Mario. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Página 284.
21. Sáenz Jiménez, Jesús. Compendio de Derecho Procesal Civil y Penal. Tomo III. Página 107.

**Necesidad de las Medidas Precautorias.**

En el proceso ordinario de trabajo guatemalteco, es común en la generalidad de patronos, la intención deliberada de no querer pagarle al trabajador las prestaciones que reclama, basados en la idea insostenible que si ellos le pagan al trabajador, los demás querrán hacer lo mismo, razón por la cual prefieren gastar en auxilio y asesoría de abogado, convirtiendo el proceso en largos años de espera, en cuyo caso el trabajador difícilmente aguantará tanto tiempo, e indudablemente a los tres o cuatro meses estará desesperado, ya no digamos esperar tres o cuatro años, o quizás, mucho más, extremo que no resulta insólito hallarlo en los tribunales de trabajo de la república.

Y hay quienes (patronos) aparte de adoptar las medidas o actitudes relacionadas (tácticas dilatorias o retardatorias) con ardid, y con el consentimiento y asesoría de un profesional del derecho, que por cierto no es difícil encontrar a quienes con desfachatez se prestan a tan abominable y ante ética maniobra, se sitúan en una situación de insolvencia, con lo cual arguyen no poder cumplir con el derecho que legítimamente corresponde al trabajador, cuyo fundamento y licitud fue declarado en su oportunidad por el tribunal competente, venda real o ficticiamente sus bienes o imponiéndole gravámenes de cualquier forma, evitando con ello el cumplimiento de la obligación.

Ante tales situaciones se hace indispensable y necesario que algunas de las normas que regulan el Código de Trabajo, sean más flexibles, específicamente en cuanto al planteamiento o solicitud de las Medidas Precautorias, razón por la que con certeza comparto el criterio sustentado por los distinguidos profesores: De Piña y Castillo Larrañaga, al indicar, que "La efectividad futura de la sentencia, aconseja en muchos casos la adopción de determinadas garantías preventivas, exigencia impuesta para evitar que en el tiempo transcurrido desde la incoacción del proceso a su resolución por el fallo pueda desaparecer, fortuitamente o por maquinaciones voluntarias, el patrimonio del deudor, quedando éste en una situación de insolvencia que haga ilusoria la resolución judicial."[22]

---

2. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Página 553.

J. RAMIRO PODETTI, expone que es difícil encontrar un motivo que justifique la licitud de l Medidas Cautelares, ya que "mientras en unos casos resulta evidente la finalidad de asegur el cumplimiento e una obligación aun no reconocida por el órgano jurisdiccional (medidas pa asegurar la ejecución); en otras parece destacarse la finalidad de evitar daños (medidas seguridad de bienes yacentes, depósito y venta de mercadería, daño temido); o de que en curso de un proceso cambie la situación de vienes y derechos litigiosos, produciendo u desigualdad en la posición de los litigantes (prohibiciones de innovar y contratar, anotación litis); o se ocasione daño a las personas (guarda de menores, presuntos incapaces, muj casada), o sea necesario satisfacer necesidades urgentes (alimentos provisorios), o imposibilite o dificulte la producción de medios probatorios (instrucción preventivo), e Indicando que los rasgos comunes que conllevan las providencias cautelares, son por un lad prevenir posibles perjuicios, a los sujetos de un litigio o de un posible litigio o, m precisamente, a los titulares o presuntos titulares de un derecho subjetivo material, q eventualmente puede ser actuado ante la jurisdicción (interés privado). Y por el otro, procur que la función jurisdiccional pueda cumplirse, esclareciendo la verdad del caso plantead restableciendo el orden jurídico, con el menor daño o menoscabo en los bienes y en l personas".[23]

De manera pues que las Medidas Precautorias en el proceso laboral, se justifican en cuan que constituyen un medio, la forma por excelencia de garantizar el cumplimiento de u obligación contraída por el patrono y dictada por el órgano jurisdiccional previo cumplimien de las distintas fases del proceso; es de suyo importante y necesario que el juzgador obser el principio de tutelaridad, garantizando al trabajador el pago de sus prestaciones, de ofici y cuando lo considere necesario, dicte la medida precautoria que a su prudente arbitrio cump con la garantía requerida, a efecto de que el trabajador que es la parte más débil en u relación jurídico laboral, no quede desprotegido en cuanto a las resultas del proceso, y patrono no aparezca con ardid insolvente, incumpliendo con el fallo de condena emitido, perjuicio del trabajador.

---

23. Podetti, J. Ramiro. Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral. Tomo IV. Página 12.

**Concepto.**

J. RAMIRO PODETTI, caracteriza a las medidas cautelares, según su objeto como: "Actos procesales del órgano jurisdiccional adoptados en el curso de un proceso de cualquier tipo o previamente a él, a pedido de interesados o de oficio, para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes; como un anticipo, que puede o no ser definitivo de la garantía jurisdiccional de la defensa de la persona y de los bienes y para hacer eficaces las sentencias de los jueces".[24] Hemos de hacer necesaria aclaración que infortunadamente en nuestro ordenamiento adjetivo laboral, no se ajusta en su totalidad la forma de concebir las Medidas Cautelares según este autor, ya que en nuestro medio forense, las Medidas Precautorias, como las denomina el Código de Trabajo, no se decretan con la sola solicitud (como sucede en el derecho civil), mucho menos de oficio por el órgano jurisdiccional; a contrario sensu, para que el titular del tribunal acceda a la petición de medidas precautorias (con excepción del arraigo), ordena que el actor previamente acredite imperiosamente, la necesidad de la medida, sin la cual dicha petición indudablemente será desestimada.

JOSE CHIOVENDA, le da el nominativo de Medidas de seguridad o de Cautela "Porque surge antes de que sea declarada la voluntad de la ley que nos garantiza un bien, o antes de que sea realizada su actuación para garantía de su futura actuación práctica y son distintas según la diversa naturaleza del bien a que se aspira".[25]

Desde el punto de vista del inicio del proceso que declara la voluntad de la ley o en el transcurso del mismo, en el campo del derecho procesal laboral, las Medidas Precautorias constituyen una serie de actos procesales, que se desarrollan ante un órgano jurisdiccional, a solicitud de parte y previo acreditamiento de la necesidad de la medida, al plantearse la demanda o en el transcurso de ella, con el objeto de asegurar el resultado del proceso y el cumplimiento de la obligación.

---

4. Op. Cit. (23). Página 22.
5. Chiovenda, José. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Página 279.

**4.= Naturaleza Jurídica.**

Lo que se pretende con el estudio de la naturaleza jurídica de las Medidas Precautorias, determinar su esencia, lo que la distingue y hace diferente de otras instituciones. Existen var teorías al respecto vistas de distintos ángulos, algunos con mayor enfoque que otros, seg su particular punto de vista, puesto que a la fecha no existe un criterio uniforme entre estudiosos de tan interesante tema.

J. RAMIRO PODETTI, indica que "si buscamos su nombre en la pretensión, tendríamos c designarlas como acción o acciones cautelares o conservativas; si en la forma de sustanciarl tendríamos que llamarlas procesos o procedimientos cautelares y si por la resoluci sentencias o decisiones cautelares".[26]

GOMEZ ORBANEJA -citado por Jesús Sáenz Jiménez- dice que "las Providencias Cautela desde el punto de vista procesal, no son más que procesos incidentales, respecto de c proceso principal, pues surge como efecto de éste y durante su curso, por relaciona estrechamente entre sí".[27]

MANUEL DE LA PLAZA -citado por Jesús Sáenz Jiménez- expone "que las Medic Cautelares constituyen una modificación precaria de la situación jurídica del titular respe de determinados bienes que forman parte de su patrimonio, pues designa la posesión en q se encuentra con respecto al derecho material que hace valer la parte actora, ya que toda cc y toda persona, se encuentran siempre sujetas a una relación jurídica o antijurídica, segúr amparo o transgresión de las normas aplicadas a cada caso concreto".[28]

L. PRIETO CASTRO, indica que las Medidas Cautelares, "constituyen una forma de tut jurídica con propia sustantividad, y su objeto es uno de los más importantes entre todos l que se asignan a la institución del proceso".[29]

Desde nuestro particular punto de vista, creemos que la naturaleza jurídica más aceptable las Medidas Precautorias, es la sugerida por Gómez Orbaneja, que la enfoca desde u

---

26. Op. Cit. (23). Página 11.
27. Op. Cit. (21). Página 141.
28. Ibidem.
29. Prieto Castro, L. Derecho Procesal Civil. Página 363.

perspectiva puramente procesal, al indicar en forma clara y sencilla, que se trata de un proceso incidental, respecto de otro (que es el principal), pues el incidente apareja necesariamente un proceso del cual depende.

En efecto las Providencias Cautelares, constituyen algo accesorio de uno principal, sin el cual no tendría razón de ser y como tampoco produciría efectos jurídicos. No obstante lo anterior, el Decreto 1441, sostiene que se tratan de Medidas Precautorias. Por lo que desistiendo un tanto de la teoría de Gómez Orbaneja, indicamos que las Providencias Cautelares, constituyen aquella serie de instituciones procesales de carácter incidental (medidas), que el actor eventualmente y en casos especiales, solicita del tribunal su aseguramiento con el objeto de garantizar la situación objeto de litigio.

El Diccionario de Derecho Privado de Ignacio de Casso y Romero, Francisco Cervera y Jiménez, que "Providencia Cautelar, Proceso Preventivo o Cautelar, es aquel que en relación unas veces al proceso de cognición y otras con el de ejecución tiende a asegurar sus consecuencias mediante el mantenimiento de un estado de hecho o de derecho o a prevenir las repercusiones posiblemente perjudiciales de la demora en el pronunciamiento de la resolución".[30]

El autor mexicano, Armando Porras y López indica que: "La doctrina procesal genéricamente considerada es totalmente aplicable a la materia del trabajo. Efectivamente con frecuencia los deudores se alejan del lugar de su domicilio o venden real o positivamente sus bienes o simulan ventas con el fin de quedar insolventes y así burlar los derechos de sus acreedores, en la especie de los trabajadores. Con el fin de evitar este perjuicio la Ley de Trabajo siguiendo la tradición procesal, ha consagrado ciertos procedimientos rápidos que preveen los males que pueden causar las personas inmorales; procedimientos llamados Providenciales Cautelares o Precautorias".[31]

Se enfoca aquí con verdadero acierto el fin tutelado por las Medidas Precautorias, desafortunadamente nuestra discutida ley de trabajo, establece cierta limitante para el

---

Diccionario de Derecho Privado. Ignacio Casso y Romero, Fancisco Cervera y Jiménez. Editorial Labor.. Página 748.

Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Página 119.

otorgamiento de dicha medida, poniendo en inminente riesgo algunos de los principi rectores del derecho sustantivo y procesal de trabajo.

STANFFORINI, con respecto a las Medidas Precautorias y el fin que pretenden dice: ' procedimiento de trabajo establece también normas relativas a medidas precautorias con fin de garantizar los derechos del acreedor y evitar que por insolvencia o maniobra del deuc pueda eludirse el pago de las obligaciones que surgen de las disposiciones legales q reglamenta el trabajo".[32]

5.- **Características Principales**

No existe unanimidad entre los doctrinarios. para determinar con precisión, las característic de tan importante institución, así por ejemplo, el connotado maestro guatemalteco, Ma Aguirre Godoy,[33] en su tratado de Derecho Procesal Civil, señala como notas característic de las providencias precautorias, las siguientes:

a) SU PROVISORIEDAD, o sea la limitación de la duración de sus efectos, porque estos producen en el lapso comprendido entre la emisión de la providencia cautelar y producción de la providencia jurisdiccional definitiva.
b) EL PERICULUM IN MORA,lo que Calamandrei califica como "La existencia de un pelig de daño jurídico, derivado del retardo de una providencia jurisdiccional definitiva".[34]

Los dos elementos señalados son sumamente fundamentales y reflejan en toda su magnit los caracteres de las providencias cautelares; en efecto dichas medidas se dictan con duraci limitada, de otra manera no serían precautorias, en tanto concluye el proceso, garantizanc el resultado del mismo, evitando la existencia de algún peligro en la demora de su otorgamient que en la práctica forense guatemalteca, es por demás común, debido al requisito previ exigido.

"Calamandrei señala como nota verdaderamente típica de las providencias cautelares relación de instrumentalidad o de subsidiariedad que liga a la providencia cautelar con l

---

32. Stanfforini, Eduardo R. Derecho Procesal del Trabajo. Página 503.
33. Op. Cit. (20). Páginas 284 y 285.
34. Idem.

providencia definitiva, lo cual es resultado de que las providencias cautelares no constituyen un fin en sí mismas sino que están preordenadas a la emanación de una ulterior providencia definitiva cuyo resultado practico aseguran preventivamente."[35]

DE LA PLAZA -citado por Aguirre Godoy-,[36] quien como lo indicamos con anterioridad, es el más ferviente defensor de la autonomía de este instituto, dándole el nominativo de proceso, estudia separadamente las notas distintivas del proceso cautelar y las de la acción cautelar.

ENTRE LAS QUE SE REFIEREN AL PROCESO CAUTELAR TENEMOS:

a) CARACTER MARCADAMENTE INSTRUMENTAL. Indica que si el derecho Procesal tiene carácter instrumental, también lo tendrán sus diversos institutos. Tiene por decirlo así, una instrumentalidad específica, porque la satisfacción del interés no se logra directamente, sino a través de un proceso ulterior;
b) QUE ES UN PROCESO PRECARIO Y PROVISIONAL. Precisamente por su carácter no definitivo; pues las dictadas, quedan sujetas a las resultas del proceso;
c) QUE SON VEDADEROS PROCESOS JURISDICCIONALES. En cuanto que son actuados por órganos del Estado que desempeñan una función jurisdiccional y no administrativa.

EN CUANTO SE REFIEREN A LA ACCION:

La acción que se ejercita en los procesos cautelares, está supeditada a lo que en doctrina se le llama condiciones de la acción cautelar, que en este caso son dos:

a) UN CONOCIMIENTO PRIMA FACIE DEL DERECHO INVOCADO;
b) LA POSIBLE EXISTENCIA DE UN DAÑO (PERICULUM IN MORA). La certeza de la existencia del derecho no se requiere, precisamente por la naturaleza propia de este instituto, y la necesidad de la medida, en la mayoría de los casos se manifiesta por sus caracteres de urgencia.

Insiste De La Plaza en que no debe confundirse el proceso cautelar con las medidas cautelares, porque aún cuando dentro de éstas es posible el estudio de caracteres comunes,

---

. Idem.
. Op. Cit. Página 285 y 286.

lo que interesa resaltar es su carácter autónomo que en algunos tipos procesales si se logra

"EDUADO J. COUTURE, fija los siguientes caracteres:

a) PROVISIONALIDAD, las medidas se decretan siempre mediante un conocimiento sumari unilateral y, en consecuencia, provisional;
b) ACCESORIEDAD, las medidas cautelares solo se justifican por el tiempo del derecho qu se debate o ha de debatirse en el proceso principal;
c) PREVENTIVIDAD, las medidas cautelares tienen un contenido meramente preventivo: r juzga ni prejuzga sobre el derecho del peticionante;
d) RESPONSABILIDAD, las medidas cautelares se decretan bajo la responsabilidad del qu las pide."[37]

"J. RAMIRO PODETTI, señala las siguientes características de las medidas cautelares:

a) ACCESORIEDAD, que no se trata de procesos en sí mismos sino de uno principal.
b) INSTRUMENTALIDAD, que las medidas solicitadas y otorgadas, están sujetas a la resultas del proceso, cuyos efectos pueden retrotraerse a la decisión final.
c) PROVISORIEDAD, que tales medidas son provisionales, en tanto en el proceso princip se determine la certeza o seguridad jurídica respecto a las dictadas.
d) MUTABILIDAD, son mutables en doble sentido: en cuanto pueden ser sustituidas a pedid del demandado y en cuanto deben ajustase al fin de la cautela, adaptándose lo má ceñidamente posible a las necesidades del caso. La medida decretada, solicitad previamente por el interesado, puede ser sustituida o limitada a solicitud de parte o d oficio. Teniendo en cuenta la importancia del derecho que se pretende proteger y par evitar perjuicios y vejámenes innecesarios al demandado."[38]

6.- **Clasificación**

En doctrina no existe una sola clasificación en cuanto a los institutos cautelares, cada quien lo

---

37. Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Página 326.
38. Op. Cit. (23). Páginas 22 y 23.

enfoca de distinto ángulo, lo que sí es cierto que existen ciertos elementos concordantes, como por ejemplo ser accesorio a uno principal, su objeto es meramente preventivo, se decreta con el objeto de prevenir eventualmente un resultado dañoso y que su duración es por tiempo limitado, o sea que se decreta en tanto se tramita y concluye el asunto principal, que no prejuzga sobre el fondo de la medida precautoria dictada. Dentro de los autores más conocidos tenemos: PIERO CALAMANDREI, -citado por Aguirre Godoy-[39] señala que hay cuatro grupos dentro de su clasificación:

a) PROVIDENCIAS INSTRUCTORIAS ANTICIPADAS. Lo que se pretende en el fondo es un futuro proceso de conocimiento, con tal objeto tratan de conservar el resultado de los elementos probatorios debidamente diligenciados para ser presentados en el proceso objeto de preparación. Aquí se incluyen todas las hipótesis de conservación o de carácter asegurativo de la prueba. Por ejemplo las pruebas anticipadas, reguladas del artículo 98 al 105 del Código Procesal Civil y Mercantil.

b) PROVIDENCIAS DIRIGIDAS A ASEGURAR LA FUTURA EJECUCION FORZADA. Destaca la figura del Secuestro, que se encuentra regulada en el artículo 528 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece: "El secuestro se cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma.

   En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos.

c) PROVIDENCIAS MEDIANTE LAS CUALES SE DECIDE INTERINAMENTE UNA RELACION CONTROVERTIDA. Aquí se incluyen las denuncias de obra nueva y peligrosa, pensión provisional, providencias de urgencia o temporales. Nuestro Código Procesal Civil y Mercantil, regula lo relativo a obra nueva y obra peligrosa del artículo 263 al 268; el 213

---

[39] Op. Cit. (20). Páginas 286 y 287.

referente a pensión provisional en materia de alimentos; y el artículo 530 relativo a providencias de carácter urgentes.

d) PROVIDENCIAS QUE IMPONEN POR PARTE DEL JUEZ UNA CAUCION. La cual de presta el interesado como condición para obtener posteriormente una providencia judic Por ejemplo en el caso de la garantía y contragarantía, regulados en los artículos 53 533 del Decreto Ley 107.

MANUEL DE LA PLAZA, -citado por Aguirre Godoy-[40] acepta los dos tipos originalme estudiados por Carnelutti:

a) EL PROCESO CAUTELAR CONSERVATIVO. Persigue el mantenimiento de un esta de derecho, en tanto se continúe con el proceso y se da la resolución final; o sea inmovili los derechos de disposición que el propietario tiene sobre un bien, con el obj fundamental de asegurar el resultado del proceso. Ejemplos: Los interdictos de obra nue y obra peligrosa, el secuestro, la anotación de demanda, regulados en los artículos del 2 al 268 en el caso de los interdictos; 528 relativo al secuestro y 526 para la anotación demanda.

b) EL PROCESO CAUTELAR INNOVATIVO. Su finalidad es asegurar el resultado proceso, creando nuevas situaciones de hecho que faciliten ese resultado. Ejemp Seguridad de Personas, embargo preventivo, alimentos provisionales, etc.

7.- **Las Medidas Precautorias en el Derecho Procesal Laboral Guatemalteco.**

Nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral (Código de Trabajo, parte procesal), regula Medidas Precautorias, con excepción del arraigo, y otras que como el embarg secuestro que se plantean como ulterior recurso para lograr la ejecución de la sentencia, a un patrono renuente al cumplimiento de su obligación; ello no significa entonces que por circunstancia no tengan que aplicarse dichos institutos procesales, porque la parte proce del referido código, específicamente en el artículo 326, remite la aplicación de las mismas actual Código Procesal Civil y Mercantil, indicando que: "En cuanto no contraríen el texto y l

---

40. Op. Cit. (20). Página 287.

principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.[41] 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 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." De manera que la propia ley faculta al juzgador para que pueda integrarla en casos concretos, a través de la aplicación supletoria y analógica, con la salvedad que tal supletoriedad, no contraríe el texto y los principios procesales contenidos en el Código de Trabajo; esto indudablemente para evitar abusos por parte de los jueces.

De acuerdo a lo analizado, queda claro que no existe ninguna laguna o ambigüedad en cuanto a la aplicación de las Medidas Precautorias, sino lo que encontramos en el Código son ciertas deficiencias o limitaciones que se pretenden superar a través de la aplicación supletoria referida.

Por supuesto que el Código de Trabajo, debería ser independiente de cualquier otra ley, máxime en materia de Medidas Precautorias, en donde como ya vimos el bien jurídico tutelado viene a ser las prestaciones laborales que el patrono adeuda al trabajador.

En cuanto a las Medidas Precautorias propiamente, las encontramos reguladas escuetamente en el segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, que establece: "En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto ACREDITAR LA NECESIDAD DE LA MEDIDA..." La norma en referencia exige que previo a su otorgamiento, se acredite la necesidad de la medida; no necesitamos de conocimientos especiales para inferir, por una parte, que lo que dicha norma contempla es la protección del patrimonio de la parte patronal, y por otra, vedar el derecho que el trabajador tiene de solicitar el otorgamiento de alguna Medida Precautoria.

El artículo en referencia no es claro en su contenido en cuanto a indicar cómo o de que forma

---

1. Se refiere al actual Código Procesal Civil y Mercantil, y a la Ley del Organismo Judicial.

debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida, es obvio que tal disposición la de al criterio de los jueces, que en muchos casos por tener un criterio marcadamente civilista, h hecho aún más difícil el otorgamiento de tales medidas.

En la práctica guatemalteca, entre los juzgadores no ha habido un criterio uniforme en cuan a cómo debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida, y como ya apuntamos criterio del juez debe ceñirse indudablemente a los principios del derecho de trabajo, equidad, la costumbre, así como de acuedo con los principios y leyes de derecho comú tomando en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con conveniencia social.

Para algunos podrá acreditarse la necesidad de la medida, con la simple y llana declaraci de dos o más testigos; para otros a través de una prueba documental, o reconocimiento judici sobre los bienes propiedad del demandado objeto de la medida, a efecto de establecer procedencia o no del instituto cautelar solicitado.

A nuestro juicio consideramos que la normativa señalada en cuanto a la exigencia para trabajador de acreditar la necesidad de la medida, para que se decrete por el juez una Medi Precautoria, contraviene sagrados principios de Derecho del Trabajo, reconocidos no sólo e el Código de Trabajo sino en la Constitución Política de la República de Guatemala; que derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, que constituye un minimum de garantía que es un derecho necesario e imperativo, que es realista y objetivo. No existe tutelarida ni garantías mínimas para el trabajador, como tampoco el derecho del trabajo es realista objetivo, cuando se exige al trabajador acredite la necesidad de solicitar alguna medi precautoria, ya que de conformidad con lo expuesto, no existe uniformidad de criterio entre l juzgadores y en la práctica se hacen varias interpretaciones, lo que constituye un verdade valladar en perjuicio del trabajador. Como consecuencia de lo anterior, en la mayoría de l casos, no se solicita en la demanda, por parte de los trabajadores el planteamiento de Medid Precautorias, por cuanto que se exige acreditar la necesidad de la medida, ya que exis limitación para su otorgamiento, debiendo el trabajador reclamante tener que correr el ries de llegar al final de un largo proceso, pasando por el planteamiento de excepciones dilatoria nulidades, apelaciones y hasta amparos e inconstitucionalidades, a solicitar la ejecución c

la sentencia, la que posiblemente no podrá realizarse, por encontrarse el patrono en una situación de insolvencia, por haber vendido sus bienes real o ficticiamente, o sencillamente traspasado a terceras personas con el objeto de no cumplir con el fallo dictado por juez competente; lo que ha sido fácil para el patrono, debido a la limitación contenida en la ley para su otorgamiento, pues no sería lo mismo si la ley no contuviese tal obligación y su otorgamiento pudiere haber contribuido a obligar o presionar al patrono a solucionar el problema surgido, o en todo caso tener por garantizado el resultado del proceso, sin importar por ello el tiempo transcurrido, habida cuenta que el derecho del trabajador, se encuentra debidamente garantizado, con los bienes embargados, por ejemplo si fuera el caso.

El Código Procesal Civil y Mercantil, que por su naturaleza está provisto de mucho formulismo, no exige la acreditación de la necesidad de la medida, con lo cual insólitamente resulta ser el derecho privado más flexible que el derecho Público regulado en el Código de Trabajo, contraviniéndose flagrantemente sagrados principios, al exigir el segundo párrafo del artículo 332, que previo al otorgamiento de algún instituto cautelar (con excepción del arraigo), se acredite la necesidad de la medida, haciendo caso omiso el carácter tutelar del Derecho de Trabajo, así como el antiformalismo de que está desprovisto.

El procesalista MARIO AGUIRRE GODOY, apunta: "La justificación prima facie del derecho no ha dado mayor dificultad en la práctica, ya que el que acude a solicitar una providencia precautoria, generalmente cuenta con la documentación o información adecuada para lograrla. No ha ocurrido lo mismo con el acreditamiento de la necesidad de la medida que se solicita, especialmente en lo que toca a la prueba del hecho básico de la presunción de ocultación o dilapidación de bienes, con respecto a la cual es bastante difícil obtener los elementos de convicción que satisfagan al juzgador. Esto ha provocado que en muchos casos, el proceso cautelar no llene su cometido, porque no entra a funcionar en el momento oportuno en que la parte desea hacerlo valer".[42] Caso típico en el proceso laboral en donde con tal disposición el único que sale beneficiado es la parte patronal.

Las medidas precautorias que se regulan en el Código de Trabajo en forma somera, son: la

---

!. Op. Cit. (20). Páginas 288 y 289.

de arraigo, en el artículo 332 segundo párrafo; el embargo y secuestro, las que analizarer más adelante juntamente con las otras medidas precautorias que se encuentran reguladas el Código Procesal Civil y Mercantil y que por supletoriedad son aplicables en materia labc

8.- **Regulación de las Medidas Precautorias (Providencias Cautelares) en el Cód Procesal Civil y Mercantil Guatemalteco.**

A) **El Arraigo.**

Es uno de los institutos cautelares que se encuentra regulado en el Código de Trabaj lo encontramos específicamente en el artículo 332, segundo párrafo que establece: . arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse s se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersona se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio. En mat de Medidas Precautorias, es el único que como excepción, la ley no exige el acreditamie de la necesidad de la medida, pues el artículo que lo regula es claro y preciso al indi que se decretará con la sola solicitud.

El Código Procesal Civil y Mercantil regula el arraigo en el artículo 523 así: "Cuar hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar que deba seguirse el proceso..."

Creemos importante la aclaración que debido a la especificación del Código de Trab no es aplicable en materia laboral el contenido del Decreto 15-75 del Congreso de República, que es una ley de carácter general, creada con el objeto de aclarar y amp la regulación del arraigo contenida en el Decreto Ley 107. aunque consideramos que p efectos de certeza y seguridad jurídica deben consignarse en la solicitud los requisi exigidos en el párrafo primero artículo segundo de la referida ley.

a) EFECTOS DEL ARRAIGO: Del contenido del artículo 524 del Código Procesal Ci Mercantil, inferimos que el arraigo persigue fundamentalmente prevenir al demand que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso, en ta no deje apoderado debidamente expensado para comparecer a juicio, esto cor

objeto no sólo de representar al demandado en juicio, sino responder de las resultas del proceso; de otra manera no tendría razón de ser para el solicitante de tal medida, si por ejemplo se aceptase como mandatario o apoderado a una persona que posteriormente resulte con evidente insolvencia.

b) FINES DEL ARRAIGO: El objeto primordial del arraigo o sea los fines que persigue, es procesalmente sujetar o ligar al demandado a la litis a efecto de que se garanticen los efectos de la sentencia de condena.

Infortunadamente el arraigo, en nuestro medio tiene un carácter eminentemente personal y sólo se decreta en contra de personas individuales, sin contemplarse el arraigo para los representantes de las personas jurídicas o abstractas, y en la práctica deja mucho que desear, ya que los representantes de las entidades demandadas, salen y entran al país sin darle una pizca de importancia a las demandas instauradas contra su representada, retardando hasta la saciedad el trámite del proceso, en perjuicio del trabajador.

El arraigo en materia procesal laboral, debe ser amplio y decretarlo el juez de oficio con la sola solicitud, cuando a su juicio juzgue pertinente dicha medida en contra de las personas que actúen en representación legal de las personas jurídicas o colectivas demandadas, presionándolas en forma indirecta a encontrarle una solución o interceder ante su representada, con motivo del problema surgido con ocasión de la relación obrero-patronal.

De manera que de conformidad con lo expuesto concluimos que el arraigo tiene como fin sujetar al demandado al proceso, restringiéndole la libre locomoción, no permitiendo que se ausente del lugar donde se le ha promovido la acción, sin dejar mandatario debidamente expensado que garantice las resultas del proceso, y con facultades suficientes dentro del mismo.

Ya dijimos que a nuestro juicio, no es aplicable en materia laboral el contenido del decreto 15-75 del Congreso de la República, no obstante consideramos indispensable no solo por certeza y seguridad del actor, sino por razones de técnica jurídica, a fin de que la Dirección General de Migración y sus dependencias puedan sin dilación

hacer efectiva la medida decretada por el tribunal; aunque hemos de hacer la salved que en materia de arraigos cualquier eventualidad puede suceder, ya que sabido que muchas personas que se encuentran arraigadas constantemente salen y entr al país, sin que para el efecto se tomen las medidas atinentes al caso.

B) **El Embargo.**

Con el arraigo y el secuestro, constituye una de las Medidas Precautorias que en for escueta se encuentra regulada en el Código de Trabajo guatemalteco, aunque no co institución asegurativa del resultado, sino como forma de ejecución de la sentencia.

El artículo 426 tercero y cuarto párrafos del Código de Trabajo, establece: "...Si dentro tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago el juez ordenará q se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario q no está obligado de prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligaci por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste te verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hag previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las par lo pidiere".

El segundo párrafo del artículo 427 del mismo cuerpo legal, referente al embargo, indi "...Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes q resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respond al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal p su complementación.

La regulación supletoria en materia civil, la encontramos en el artículo 527 del Cód Procesal Civil y Mercantil que reza: "Podrá decretarse precautoriamente el embargo bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efe

son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución".

Es de hacer énfasis que el embargo regulado en el Código de Trabajo, se refiere al embargo de ejecución, puesto que con ello se pretende ejecutar la sentencia proferida por el órgano jurisdiccional, lo cual para los efectos de nuestro análisis no tiene relevancia significativa, toda vez que el embargo que nos interesa es en su acepción procesal el denominado preventivo o precautorio, pues su finalidad propiamente es el de garantizar el resultado de un proceso de condena, que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se encuentra limitada por resolución judicial.

GUILLEMO CABANELLAS, expone que el "Embargo de Bienes" es la "Ocupación, aprehensión, retención o prohibición de disponer de ciertas cosas, ordenada por juez o tribunal competente, por razón de deuda o delito, para asegurar la satisfacción de la responsabilidad de diversos órdenes que haya contraído una persona...

Prelación. En el embargo de bienes se observarán estas reglas: 1a. Cuando se trate de inmuebles fructíferos, negocios industriales o comerciales, el instructor puede disponer la administración de los mismos; 2a. Si los bienes son metálicos, efectos públicos, valores mercantiles o industriales cotizables, alhajas u objetos preciosos, se depositarán en establecimiento público o bancario autorizado; 3a. Los demás bienes muebles o semovientes se depositarán en persona abonada, a juicio del instructor; 4a. Cuando los bienes embargados sean de costosa conservación y de carácter mueble, pueden venderse y se depositará su importe; 5a. Los gastos de embargo, depósito y administración se sufragan con los mismos bienes embargados. De acuerdo con las circunstancias del sumario, cabe ampliar o reducir los bienes embargados. Sobre ellos le corresponde al administrador una retribución, fijada proporcionalmente sobre los frutos y productos. El embargo termina con el levantamiento, si no existe responsabilidad, o con la ejecución de los bienes en pública subasta".[43]



---

3. Op. Cit. (9). Página 60.

JAIME GUASP, -citado por Carmen Yolanda de León Rodas- indica que "sin incluir un conservativo, secundario o subordinado, el embargo es en sí mismo considerado, un a ejecutivo, no solo por llevase a cabo dentro del proceso de ejecución, sino por te atribuida una función estrechamente vinculada con la realización forzosa".[44]

FRANCESCO CARNELLUTTI, -citado por Carmen Yolanda de León Rodas-, consid el embargo como "una providencia del juez, de la cual deriva una grave limitación derecho que constituye el título de la pertenencia al deudor, por virtud de él, la enajenaci de la cosa por él eventualmente considerada no tiene ya efectos de sustraerla a la expropiación".[45]

L. PRIETO CASTRO, con respecto al embargo de carácter preventivo expone: "Es u medida cautelar mediante la cual se priva al deudor, propietario de los bienes que aprehenden, de su facultad de disponer y no para usarla el órgano jurisdiccional con el de realizarlos y hacer pago al acreedor con el producto, ni de adjudicarlos en pago, cor sucede en el embargo ejecutivo, sino para efectuar el potencial valor de los mismos al pa del crédito reconocido en la sentencia que recaiga en el proceso principal, al que est subordinado".[46]

HUGO ALSINA, refiere que el embargo "Es la afectación de un bien del deudor al pago c crédito en ejecución. Es una diligencia que sólo puede ordenarse por el tribunal ya que acreedor únicamente puede obtener esa afectación fuera del juicio por vía convencior (hipoteca, prenda):.[47]

El embargo de carácter precautorio al que se ha hecho referencia, tiene mucha importanc en el proceso ordinario de trabajo, puesto que una vez decretado por el juez, constitu un medio de garantizar al trabajador reclamante el pago de sus prestaciones laborale declaradas en sentencia por el órgano jurisdiccional.

---

44. De León Rodas, Carmen Yolanda. Tesis de Graduación. Análisis crítico sobre la regulación de l Medidas Cautelares en el Derecho Procesal del Trabajo. Guatemala, Octubre de 1988. Página 25.
45. Idem. Páginas 25 y 26.
46. Op. Cit. (29). Página 370.
47. Alsina, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo V. Página 62.

FINES DEL EMBARGO:

MANUEL DE LA PLAZA, -citado por Aguirre Godoy- indica que "el embargo precautorio tiene como finalidad concreta, la de limitar, en mayor o menor grado las facultades de disposición del titular, de la totalidad o 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".[48]

Ya vimos pues que para la medida precautoria de embargo, no habría otra finalidad más que para garantizar el resultado del proceso, a través de limitar el derecho de disposición que el demandado tiene sobre sus bienes objeto de embargo, obligando al empleador demandado a solucionar el problema surgido con ocasión del trabajo, lo que no sería lo mismo si el patrono no tuviera tal presión. Razón por la cual consideramos de suma importancia que la medida precautoria de embargo, se solicite sin más trámite, en la demanda o en cualquier estado del proceso, y que para estos efectos el tribunal resuelva con carácter de urgente, observando el plazo fijado en el artículo 325 del Código de Trabajo en forma improrrogable, de otra manera el trabajador estaría en desamparo, luego de concluidas las etapas procesales, y sin poder ejecutar la sentencia condenatoria dictada, en detrimento de sus escasos recursos económicos.

C) **El Secuestro.**

Esta es otra de las medidas precautorias que tan solo se menciona en el Código de Trabajo, aunque como en el caso del embargo se habla de un secuestro puramente de ejecución y que se encuentra establecido en el artículo 426 del Código de Trabajo, sexto párrafo: "Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra".

El Código Procesal Civil y Mercantil lo regula en el artículo 528, así: "El secuestro se

---

. Op. Cit. (20). Páginas 296 y 297.

cumplirá mediante el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para s entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, cc prohibición de servirse en ambos casos de la misma".

En igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes mueble semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualqui derecho sobre los mismos".

Queda claro que el secuestro consiste en el desapoderamiento del demandado de un bie de su propiedad, que ha sido propuesto por el actor garantice la efectividad del proces encomendándole su conservación y custodia a una tercera persona.

ESCRICHE, -citado por Carmen Yolanda de León Rodas-, sostiene que "Secuestro es depósito que se hace de una cosa litigiosa en un tercero, hasta que se decide a quie pertenece. A este concepto se agrega que el Secuestro Judicial se ordena por el juez e casos muy especiales, como el caso en el que: a) siendo mueble la cosa que se litiga s teme que el demandado la transporte o empeore; y b) cuando se embargan los bienes c alguna persona por deudas o daño que hubiere de satisfacer".[49]

DE LA PLAZA, -citado por Aguirre Godoy-[50] expone que el secuestro se diferencia d embargo, porque "aquel versa sobre cosa determinada a la que pretendemos ten derecho y se limita a establecer provisionalmente una situación posesoria que puede s de interés para los fines del litigio; y, en cambio, el embargo, no recae sobre cosa a la qu en especie pretendemos inicialmente tener derecho, sino que constituye una garanti patrimonial, que nos asegura, in genere, la satisfacción de unas responsabilidades qu pretendemos exigir".

Advertimos que el embargo como medida precautoria decretado oportunamente por órgano jurisdiccional que conoce de la litis, puede dar lugar al secuestro, ya que un bie mueble por ejemplo, pudiese estar embargado, pero que el demandado haciendo cas omiso e ignorando la orden decretada por tribunal competente, venda dicho bien, e

---

49. Op. Cit. (44). Página 29.
50. Op. Cit. (20). Páginas 297 y 298.

perjuicio directo del trabajador, ya que de no tomarse tal determinación (secuestro del bien), para cuando se ejecute la sentencia, no habrán más bienes, sin que el tribunal laboral haga mayor cosa ante tal situación; por supuesto que en este caso, caben otras instancias pero que las mismas solo benefician al patrono demandado, pues es quien tiene los recursos económicos suficientes para hacer dilatorio el trámite del proceso. O en todo caso, para ejercer presión, el interesado (actor-trabajador), podrá solicitar el secuestro de los bienes embargados, obligando con ello a la parte patronal a llegar a una transacción feliz, obviando una serie de viscisitudes, entre excepciones dilatorias, nulidades, revocatorias y apelaciones, instituciones que como medio procesal de defensa el demandado puede hacer valer dentro del proceso.

Hay patronos que prefieren pagarle al abogado que los asesore y no al trabajador reclamante, situación lamentable en nuestro medio forense, porque muchos se prestan a tan delesnable actitud, litigando con ello de muy mala fe, sin que se impongan las sanciones disciplinarias correspondientes por parte del ente encargado, no obstante la claridad con que el legislador redactó el contenido del artículo 203 de la Ley del Organismo Judicial.

FORMAS O CLASES DE SECUESTRO.

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

-sigue exponiendo- una diferencia que se ha hecho notar en la doctrina y en la legislación en relación al depósito común consiste en que ése recae solo sobre bienes muebles, mientras que aquél (secuestro), se refiere tanto a bienes muebles como a inmuebles. Esta diferencia no es muy aplicable a nuestro sistema en que el secuestro siempre se relaciona

con bienes muebles".[51]

Nos parece más acertada la clasificación que sobre el secuestro hacen otros tratadis según que se plantee en la demanda, en el transcurso de ella, o en la fase de ejecu así tenemos:

a) **Secuestro Provisional:**

Se da cuando el objeto secuestrado se encomienda a la persona designada por el j (depositario), en tanto se continúe con el trámite normal del proceso, para que una concluidas las etapas procesales, se determine a quien le será entregado en fo definitiva.

b) **Secuestro Definitivo:**

Tiene que ver con la fase ejecutiva, pues es precisamente en esta etapa en que el ju en rebeldía de la parte demandada (condenada), hace pago al actor de sus prestacio con el bien secuestrado, como resultado de un proceso de condena, al habe declarado su derecho en el litigio.

D) **La Intervención.**

Esta medida precautoria tiene su base legal en el artículo 529 del Código Procesal C y Mercantil, que establece: "Cuando las medidas de garantía recaigan so establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, po decretarse la intervención de los negocios.

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

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

---

51. Op. Cit. (20). Página 297.

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

Del contenido del artículo citado se colige que la intervención procede cuando las medidas de garantía recaigan sobre bienes de índole comercial, industrial o agrícola, y excepcionalmente en los casos de condominio o cuando se trate de sociedades, para los efectos del aprovechamiento ilícito que pudiera hacer un condueño o socio en perjuicio de los demás copropietarios.

Lo verdaderamente importante es que no se restringe la actividad propiamente de comercio o de explotación del negocio objeto de intervención, sino que el interventor nombrado, se limita a dirigir y fiscalizar con facultades suficientes, incluso de vender bienes, frutos o semovientes, con autorización judicial, independientemente de los socios.

Es importante resaltar que la Intervención como Medida Precautoria, decretada en contra de una sociedad o empresa, debe utilizarse en casos extremos a falta de otra medida idónea, lo que significa haber agotado otros medios, así como que a nuestro juicio consideramos necesario que el interventor debe ser de reconocida honradez y arraigo, a efecto de no caer en arbitrariedad en detrimento de la sociedad o empresa intervenida; no obstante que tal calidad de conformidad con la ley, solo se exige para los casos de los depositarios, según disposición contenida en el último párrafo del artículo 34 del Decreto Ley 107.

MANUEL OSSORIO, define a la intervención judicial como: "Medida cautelar que ordena el juez a falta de otras medidas precautorias, eficaces o como complemento de ellas. Puede adoptarse a petición del acreedor, si hubiese de recaer sobre bienes productores de renta o frutos, o a petición de un socio, cuando los actos u omisiones de quienes representan a la sociedad pudieran ocasionar grave perjuicio o poner en peligro el normal desarrollo de las actividades sociales. La Ley determina las facultades del interventor en tales casos, sin perjuicio de la potestad que tiene el juez para limitarlas; por cuanto, si puede concederlo todo, puede otorgar solo parte".[52]

---

2. Op. Cit. (5). Página 395.

De lo expuesto concluimos que la Intervención como Medida Precautoria, constituye ingreso de una persona extraña a la sociedad o empresa, que es nombrada por ju competente, con el objeto de hacerse cargo de la dirección, funcionamiento y fiscalizaci así como del cuidado de los enseres y demás bienes sociales que la conform protegiendo en todo caso la continuidad de las actividades a que se dedican.

A) **Clases de Intervención Según la Doctrina.**

a) **Simples.**

Surge cuando a instancia del interesado se interviene la empresa o sociedad

b) **Solemnes.**

Cuando la intervención la decreta el tribunal competente o un notario, quier ejecutan o hacen efectiva la resolución emitida.

B) **Clases de Intervención Según la Ley.**

Nuestro Código Procesal Civil y Mercantil, clasifica la Medida Precautoria de Intervenc (Providencia cautelar de Intervención), atendiendo a la clase de establecimiento q debe embargarse así:

a) DE PROPIEDAD DE NATURALEZA AGRICOLA, COMECIAL E INDUSTRIAL

b) DE CONDOMINIO O SOCIEDAD.

FINALIDAD DE LA INTERVENCION.

La Intervención persigue como fin fundamentalmente evitar que la producción de entidad, ya sea esta comercial, industrial o agrícola, sean aprovechados en su totalid enajenados real o simbólicamente, a través de medios fraudulentos, así como impedi destrucción de los enseres o producto de los mismos, garantizando así en favor peticionario las resultas del proceso.

**Efectos de la Intervención.**

a) **Inmediatos.**

Como fin inmediato será el nombramiento de interventor por parte del titular del tribunal, con facultades de fiscalización y control, sobre las actividades a que se dedique la empresa, establecimiento o sociedad, vigilando la administración del negocio, así como examinar las operaciones que se realicen, evitando la sustracción de los enseres propios de la empresa por parte de algún socio o copropietario, que pretenda ignorar la medida precautoria decretada.

b) **Mediatos.**

El control del estado financiero de la empresa industrial, comercial o agrícola, intervenida, así como el producto de los mismos, con el objeto de garantizar y asegurar el fin perseguido en la demanda.

Para los efectos de establecer el procedimiento, requisitos y trámite de dicha providencia cautelar (Medida Precautoria), deben tomarse en cuenta los artículos 34 al 43 del Código Procesal Civil y Mercantil, que son normas complementarias.

E) **Providencias de Urgencia:**

Se les llama también providencias o medidas innominadas, por no estar consignadas o nominadas ni en el Código Procesal Civil y Mercantil, que es ley supletoria en materia laboral, mucho menos en el Código de Trabajo. Su base legal está en el artículo 530 del Decreto Ley 107 que establece: "Fuera de los casos regulados en los artículos anteriores y en otras disposiciones de este código sobre medidas cautelares, quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en este Código, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, puede pedir por escrito al juez las providencias de urgencia que, según las circunstancias, parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo."

MARIO AGUIRRE GODOY, indica: "Esta norma se hace necesaria, porque no es po: prever todas las situaciones que pueden presentarse en materia de providencias cautel: El Juez tendrá que usar de su buen criterio, según los casos y circunstancias."[53]

Para los efectos del otorgamiento de estas medidas, no será necesario constituir gara el juez la ordenará con la simple solicitud.

Ha sido necesario y prudente que el legislador prevee la posibilidad de que se decret parte del juez, de conformidad con su prudente arbitrio, y tomando en cuenta, en lo lab los principios inspiradores del derecho del Trabajo, la equidad, la costumbre y los locales, para poder dictar la medida que a su juicio y tomando en cuenta fundamentalm el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, dicte la medida de acuerdo a su experiencia y buen juicio, independientemente de las nominadas en la cree pertinente.

**PROVIDENCIAS CAUTELARES (MEDIDAS PRECAUTORIAS) QUE NO TIE APLICABILIDAD EN MATERIA LABORAL.**

1.- **Anotación de Demanda:**

Llamada también Anotación de Litis o Anotación Preventiva, se encuentra regulada artículo 526 del código Procesal civil y Mercantil, que indica: "Cuando se discut declaración, constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuet podrá el actor pedir la anotación de la demanda, de acuerdo con lo dispuesto en el Có Civil.

Igualmente podrá pedirse la anotación de la demanda sobre bienes muebles cua existan organizados los registros respectivos.

Efectuada la anotación, no perjudicará al solicitante cualquier enajenación o gravar que el demandado hiciere sobre los mencionados bienes."

MANUEL OSSORIO, le llama Anotación Preventiva, y dice que es: "El asiento temp

---

53. Op. Cit. (20). Página 300.

y provisional de un título en el Registro de la Propiedad, como garantía precautoria de un derecho o de una futura inscripción".[54]

Para COUTURE, -citado por OSSORIO-[55] "Es la constancia o inscripción puesta por escribano o funcionario público en un título, escrito, copia, etc. aclarando su origen, documentando su presentación, modificando su alcance".

EDUARDO PALLARES, -citado por CARMEN YOLANDA DE LEON RODAS-, expone que: "La anotación preventiva, es la que se hace al margen de la inscripción de un inmueble, para que los terceros tengan conocimiento de que el inmueble está sujeto a juicio y están a las resultas del mismo si adquieren el bien de que se trata".[56]

Se diferencia con la Medida Precautoria de Embargo, en que aquella (Anotación de demanda), el objeto de la litis, es precisamente el bien del que se solicita su anotación para garantizar las resultas del proceso; en tanto que en el embargo el objeto principal del litigio no es el bien embargado, o sobre el cual se solicita, sino el resultado del proceso, que se garantiza con la medida decretada.

En materia laboral no es aplicable tal normativa, toda vez que no se discute la constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuebles, según la norma citada, sino lo que se alega normalmente entre las partes: patrono y trabajador, son prestaciones laborales.

2.- **Seguridad de las Personas:**

Se encuentra regulada en el artículo 516 del Código Procesal Civil y Mercantil: "Para garantizar la seguridad de las personas, protegerlas de malos tratos o de actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres, los Jueces de Primera Instancia decretarán, de oficio o a instancia de parte, según las circunstancias de cada caso, su traslado a un lugar donde libremente puedan manifestar su voluntad y gozar de los derechos que establece la ley.

---

54. Op. Cit. (5). Páginas 56 y 57.
55. Idem.
56. Op. Cit. (44). Página 34.

Los jueces menores pueden proceder en casos de urgencia, dando cuenta inmediatamer al Juez de Primera Instancia que corresponda con las diligencias que hubieren practicad No consideramos necesario profundizar sobre el tema, toda vez que tales medidas tienen aplicabilidad en el campo del Derecho Procesal Laboral, ya que su regulación es encaminada a tutelar a menores o incapacitados, así como a mujeres, para protegerlas actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres, provocado generalmer por parte de su conviviente, por lo que su aplicación se circunscribe propiamente Derecho de Familia.

# CAPITULO IV

## A NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 332 DEL CODIGO E TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS".

ste es el tema de la presente monografía, el objeto primordial que me indujo a trabajar sobre este nto, fue porque lo considero de mucha importancia para exponer detalladamente las limitaciones e para el trabajador constituye su planteamiento, ello obedece fundamentalmente en la forma que se encuentran reguladas dichas medidas en la ley, y el hecho incondicional de acreditar la cesidad de la medida, que tal exigencia sólo ha constituido un obstáculo para su planteamiento, mo resultado de ello es que tales medidas no han dejado de ser meras utopías en el campo del recho del trabajo, no produciendo el resultado que la clase trabajadora esperaba.

- **Definición de Necesidad.**

El diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas y L. Alcalá-Zamora, regula la Necesidad como: "Causación inevitable; impulso irresistible de una causa que obra infaliblemente en cierto sentido, que produce un efecto seguro".[57]

El Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno, nos da dos acepciones del término necesidad, así: "Estado del individuo en relación con lo que le es preciso... Manifestación natural de sensibilidad interna que despierta una tendencia a cumplir un acto o a buscar una determinada categoría de objetos".[58]

De manera que consideramos inevitable la modificación o reforma del párrafo indicado, pues creemos que atenta contra garantías y principios plenamente reconocidos no sólo en el Código de Trabajo, sino en la propia Constitución Política de la República de Guatemala; lo

---

7. Op. Cit. (9). Página 528.
8. Diccionario Enciclopédico Ilustrado "Océano Uno". Editorial Océano, 1990. Página

que no logramos comprender como el derecho común que está cargado de formalidad permite el otorgamiento de Medidas precautorias, sin más trámite, con la sola solicitud, y ha en muchos casos, sin prestar garantía; en tanto que en el Derecho Laboral, no obstante una rama del derecho público que contiene una serie de principios y garantías protectoras p el trabajador, como que es "TUTELAR" de los trabajadores, porque trata de compensa desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Será que hay protección jurídica preferente para el trabajador, en una relación jurídico labo cuando se le exige a éste que previo al otorgamiento de alguna de las medidas precautori reguladas en el artículo 526 al 530 del Código Procesal Civil y Mercantil, que es ley suplet en materia laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 326 del código de Traba "ACREDITE LA NECESIDAD DE LA MEDIDA", que en no muy pocos casos ni siquiera jueces tienen claro como debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida.

Resulta totalmente evidente que lo que la norma previó fue precisamente complicarle trabajador el otorgamiento de dichas medidas, en otras palabras se le dio el derecho solicitar tales institutos procesales, con una limitante: "ACREDITAR LA NECESIDAD DE MEDIDA", que en resumen equivale a decir "NO" a las Medidas Precautorias relacionadas. donde ubicamos el Principio de tutelaridad que en teoría equivale a compensar desigualdad económicas, sin cortapisas ni obstáculos de ninguna naturaleza.

Que el Derecho del Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras para trabajador..., así lo establece el segundo considerando del Código de Trabajo, y el artículo 1 de la Constitución de la República de Guatemala, señala cuales son sus garantías socia mínimas.

Qué se debe entender por garantías sociales mínimas, todo lo que se ha legislado en fa del trabajador, pero sin obstáculos, ni requisitos o exigencias que hagan nugatoria administración de justicia para la clase más necesitada.

Se le indica que tiene derecho de solicitar tales Medidas Precautorias, pero también se le pi indirectamente que debe renunciar a ellas, o sencillamente ignorarlas, porque no tendrá o sabrá como acreditar la necesidad de la medida exigida.

Que es un derecho Realista y Objetivo, no podemos enmarcar la realidad y objetividad con una norma que condiciona la aplicación de garantías para el trabajador respecto al resultado del proceso, de que realidad y objetividad se refiere el Código, pues éstas tienen que ver con la tutelaridad y garantías mínimas, que como vimos está lejos de ser realista y objetivo, por las exigencias que impone para el trabajador al limitarle los derechos que tiene de asegurar el pago de sus prestaciones, una vez concluido el proceso y probado sus aseveraciones de hecho, sin olvidar por supuesto que en caso de despido directo e injustificado la carga de la prueba corre a cargo del patrono demandado, según prescripción contenida en el artículo 78 del Decreto 1441 del Congreso de la República.

Es evidente que existe inoperancia en la aplicación de las Medidas Precautorias en el Proceso Laboral guatemalteco, ya que en la forma en que está regulado el segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, sólo beneficia a la parte patronal, convirtiéndose en denegación de justicia para el trabajador.

Que el Código de Trabajo está compuesto por un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; por qué razón se exige al trabajador acredite la necesidad de la medida, dónde queda la sencillez, que es sin mayores formalismos y la administración de justicia pronta y cumplida, haciéndole costoso y retardatorio el trámite de los institutos cautelares plenamente reconocidos en la ley.

Cómo un campesino, un obrero o jornalero, va saber acreditar la necesidad de la medida, que en un buen porcentaje no saben leer y escribir, Obviamente ni siquiera sabrá de lo que se está hablando, pues ha quedado claro que ni entre los señores jueces hay consenso en la forma en que se ha de acreditar la necesidad de la medida; hay quienes sostienen que es suficiente con la simple declaración de testigos, un reconocimiento judicial, presentación de prueba documental, etc.

De manera que el Derecho de Trabajo al exigir al actor acredite la necesidad de la medida solicitada, pasa a ser de un derecho poco formalista a un derecho eminentemente formal que entra en pugna no sólo con sus características ideológicas sino con los principios que lo

informan.

Se hace pues necesario la reforma del artículo citado si en realidad se quiere hacer funcio los principios y garantías plenamente reconocidos en favor del trabajador, haciendo efic pronta y cumplida la administración de justicia.

2.- **Violación de Principios que Informan el Derecho Procesal de Trabajo Guatemaltec**

a) **Tutelaridad.**

Sobre este principio LUIS DARIO GRANADOS MORALES, expone: "Este es el princi protector de mayor relevancia, incorporado al derecho laboral por la doctrina dadas diferentes países; tales como Alemania, Italia y en las legislaciones Sajonas Latinoamericanas. Se refiere a que en algunos casos el Juez de Trabajo a lo largo de to el proceso está investido de los más amplios poderes, lo que implica llenar omisione poder corregir deficiencias de los litigantes, puede dirigir por si interrogatorios a las part testigos y expertos, además puede ordenar la evacuación de pruebas en auto para me proveer, aunque no hayan sido ofrecidas; asimismo la ley libera al trabajador de la car de la prueba en algunos casos en donde queda manifiesta la tutelaridad, el despi injustificado etc."[59]

Indubitablemente el Código de Trabajo tiene plasmado una serie de garantías protector para el trabajador, de las ya indicadas, lamentablemente no sucede lo mismo con contenido y espíritu del segundo párrafo del artículo 332 ya discutido, en donde en u forma por demás inexplicable se exige que se acredite racionalmente que se dan elementos necesarios para que el Juez pueda decretarle; con excepción por supuesto la Medida Precautoria de arraigo, que el mismo artículo faculta para que se decrete c la sola solicitud; exigir al trabajador que acredite la necesidad de la medida para que decrete en su favor una medida precautoria, contraviene el principio de más peso, mayor relevancia del derecho del trabajo, el Principio de tutelaridad.

---

59. Granados Morales, Luis Darío.Tesis de Grado. "Inconstitucionalidad del Artículo 25 del Decreto 64 del Congreso de la República, que reforma el Código de Trabajo". Guatemala, Febrero de 1997. Pág 45.

La Ley en este caso si actúa con tutelaridad pero en favor del patrono demandado, protegiendo su derecho de propiedad. De manera que las Medidas Precautorias, en la forma regulada, protege intereses particulares o individuales, en menoscabo de los intereses colectivos.

b) **Celeridad.**

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

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

c) **Economía.**

Se contraviene el principio de Economía Procesal en la forma en que se encuentra redactado el párrafo objeto de análisis, la práctica forense guatemalteca, ha demostrado, como ya lo hicimos ver, que los señores jueces, no se han puesto de acuerdo en cómo debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida; algunos creen que es suficiente con la declaración de testigos, es obvio que la presentación de los mismos, al tribunal, implica gasto extra para el trabajador, indudablemente y por lo menos le cubrirá el pasaje, dinero que ineludiblemente saldrá de su bolsillo.

A nuestro juicio se contraviene tal principio por obligar al trabajador a desembolsar más

de lo necesario.

3.- **Necesidad de Restaurar los Principios del Derecho Sustantivo y Procesal del Trat que han sido Violados.**

Se hace necesario por ser indispensable, y cuanto antes, restaurar los principios del Dere del Trabajo, que han sido violentados con la redacción del segundo párrafo del artículo del Código de Trabajo.

El restablecimiento indicado, solamente se podrá realizar a través de la reforma del pár citado; a nuestro juicio creemos que el Código de Trabajo en su parte procesal, no d depender de ninguna otra ley, como en nuestro caso que depende del derecho común, p sabido es que han habido varios intentos por introducir en la parte procesal del códig mayoría de Medidas Precautorias que se regulan en el Código Procesal Civil y Mercantil, obtenerse a la fecha resultados satisfactorios. Razón por la cual en el presente trabajc investigación, planteo la necesidad de reformar el segundo párrafo del artículo 332 del Cóc de Trabajo, eliminando del mencionado párrafo la obligación de: "Acreditar la necesidad d medida", pues ello sólo busca entorpecer el trámite del proceso, creando obstáculos trabajador, limitándole el derecho constitucional de petición y contraviniendo princip claramente reconocidos en la ley

Se hace necesario pues que a través de la supresión del requisito previo de acredita necesidad de la medida, para el caso de medidas precautorias, se restauren los princip indicados; en tanto no se haga la modificación pertinente, habrá violación de principios derecho laboral, haciendo como dijo el maestro Mario López Larrave, "nugatoria la administrac de justicia", fundamentalmente para la clase trabajadora, a quien el código de trabajo prote y concede garantías mínimas, pero con ciertas y fundamentales limitaciones.

- **Encuesta Realizada a Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Abogados Litigantes Laboratoristas, así como a Profesores de los Cursos Derecho de Trabajo y Procesal Laboral, en la Facultad de Derecho, Universidad de San Carlos de Guatemala.**

Hemos creído sumamente importante para completar nuestro trabajo de investigación la elaboración de la presente boleta de encuesta, sabemos que ello contribuirá en forma directa y profesional a plantear el problema expuesto en la presente investigación.

El cuestionario consta de nueve preguntas dentro de las cuales las primeras cinco son de selección múltiple y las restantes dicotómicas.

El número de entrevistados asciende a veinte personas profesionales del derecho entre jueces, abogados litigantes versados en derecho laboral y catedráticos de los cursos Derecho del Trabajo y Procesal.

Consideramos indispensable entrevistarnos con jueces del ramo, a efecto de determinar su punto de vista y su criterio en cuanto al problema objeto de investigación, así como el planteamiento de posibles sugerencias dentro de un ángulo jurisdiccional.

También consideramos oportuno dirigir la boleta de encuesta a abogados que asesoran en el ramo de trabajo, y a catedráticos de los cursos afines al tema objeto de investigación, a efecto de poder confrontar en forma por demás objetiva y real la teoría con la práctica, obteniendo resultados claros y precisos, aceptando sugerencias con el fin de plantear soluciones y recomendaciones al tema objeto de análisis. El número de encuestados no es una gran cantidad, pero creemos que con la calidad de los mismos, la forma de las preguntas y las respuestas obtenidas, se pudo llegar a puntos concluyentes.

## MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.**

**BOLETA DE ENCUESTA.**

*TRABAJO DE TESIS: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICU 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, REFERENTE A LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS"*

Trabajo previo para sustentar el examen general público de tesis, para optar al gra académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notar

**INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta está dirigida a Jueces de Primera Instancia de Trabajo, abogac litigantes laboralistas y profesores de los cursos Derecho del Trabajo y Procesal de Trabajo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, cor finalidad de conocer su criterio y punto de vista en relación con el problema que en la práctica ha suscitado con el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, referente a las Medic Precautorias; pretendiendo establecer si existe alguna dificultad en la forma en que está redacta dicho párrafo, si existe uniformidad en las resoluciones judiciales en cuanto a su interpretación sobre todo si tal redacción afecta a la clase trabajadora.

Con las primeras cinco interrogantes, responda colocando una línea debajo del inciso o lite considere es la respuesta correcta.

Las restantes preguntas, contéstelas colocando en los espacios en blanco una "X" en la opci que estime es la correcta.

**PREGUNTAS:**

1.- CALIDAD DEL ENCUESTADO:

a) Juez de Trabajo.

b) Abogado litigante laboralista.

c) Profesor de los cursos Derecho del Trabajo y Procesal.

¿CUAL CREE QUE ES LA PRINCIPAL FINALIDAD DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS?

a) Asegurar las resultas del proceso.

b) Tutelar los derechos del trabajador.

c) Garantizar el pago de las prestaciones del trabajador.

¿QUE CLASE DE MEDIDA PRECAUTORIA CONSIDERA PRODUCE MAYORES EFECTOS EN MATERIA LABORAL?

a) Embargo.

b) Intervención.

c) Arraigo.

d) Secuestro.

e) Otra.

¿CUAL CREE QUE ES LA RAZON FUNDAMENTAL POR LA QUE NO SE SOLICITA EN LA DEMANDA LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS RELACIONADAS?

a) Atrasan el trámite del proceso.

b) El juez resuelve exigiendo que se acredite la necesidad de la medida.

c) El juez rechaza la solicitud por no acreditarse la necesidad de la medida.

¿CUAL CREE QUE SERIA EL EFECTO DE LA NO APLICACION DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS RELACIONADAS?

a) Se retarda el trámite del proceso por el demandado

b) Induce al actor aventurarse sin garantía de sus derechos.

c) La sentencia eventualmente podría nunca ejecutarse.

¿EN LA DEMANDA SIEMPRE SE SOLICITAN ALGUNAS DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS RELACIONADAS EN PREGUNTA TRES?

SI_____ NO_____

7.- ¿CREE USTED NECESARIO QUE SE REFORME EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICU 332 DEL CODIGO DE TRABAJO, QUE EXIGE ACREDITAR LA NECESIDAD DE SOLICI ALGUNA DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS REFERIDAS?

SI_____ NO_____

8.- ¿CONSIDERA USTED QUE HA HABIDO UNIFORMIDAD DE CRITERIO ENTRE L JUECES DEL RAMO EN CUANTO A QUE SE DEBE ENTENDER POR ACREDITAR NECESIDAD DE LA MEDIDA?

SI_____ NO_____

9.- ¿CREE USTED QUE EL TRAMITE DEL PROCESO SERIA MAS RAPIDO SI EL ACT SOLICITARE Y EL JUEZ LA DECRETASE, SIN MAS TRAMITE, ALGUNA DE LAS MEDID PRECAUTORIAS INDICADAS?

SI_____ NO_____

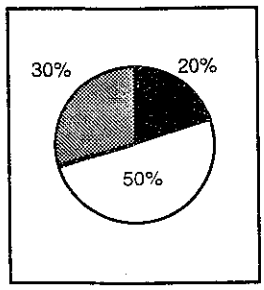
GRAFICAS
RESULTADO DE LA MUESTRA OBTENIDA

PREGUNTA UNO.

IRCENTAJE

20%
50%
30%

GRAFICA

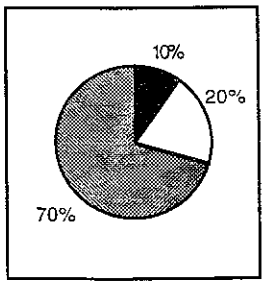



PREGUNTA DOS.

ORCENTAJE

10%
20%
70%

GRAFICA

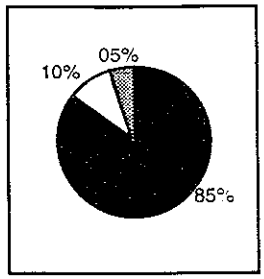



PREGUNTA TRES.

ORCENTAJE

85%
10%
05%
00%

GRAFICA

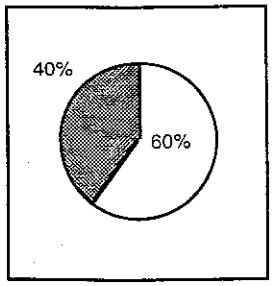



PREGUNTA CUATRO.

ORCENTAJE

00%
60%
40%

GRAFICA

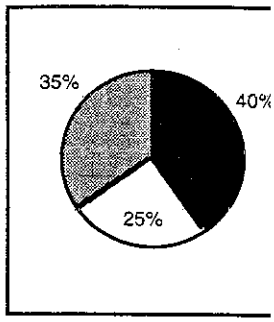


PREGUNTA CINCO.

PORCENTAJE

a) 40%
b) 25%
c) 35%

GRAFICA

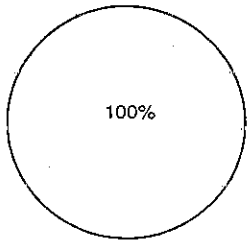



PREGUNTA SEIS.

PORCENTAJE

SI 00 %
NO 100%

GRAFICA

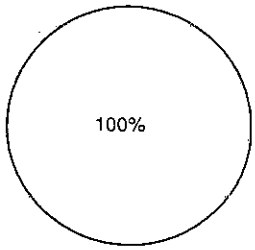



PREGUNTA SIETE.

PORCENTAJE

SI 100%
NO 00 %

GRAFICA

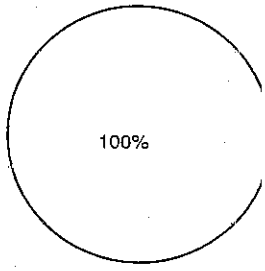



PREGUNTA OCHO.

PORCENTAJE

SI 00%
NO 100%

GRAFICA

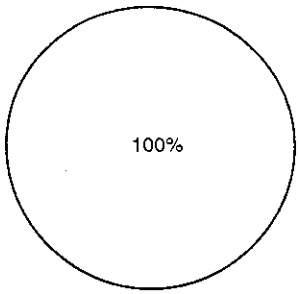


PREGUNTA NUEVE

RCENTAJE

100%
00 %

GRAFICA



# ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación haremos un breve análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario 'acticado a profesionales del derecho, algunos jueces del ramo, otros abogados litigantes boralistas, así como profesores de los cursos Derecho del Trabajo y Procesal de Trabajo.

**REGUNTA UNO**

Se logró entrevistar a veinte profesionales de las Ciencias Jurídicas, de los cuales, cuatro eces del ramo, con un porcentaje del veinte por ciento de la muestra; diez abogados litigantes boralistas, con un porcentaje del cincuenta por ciento; y finalmente seis catedráticos universitarios e la Universidad San Carlos de Guatemala, que corresponde al treinta por ciento de encuestados, ue hacen en total como ya dijimos veinte personas que representan el cien por ciento de la muestra otenida.

**REGUNTA DOS**

La mayoría de encuestados cree que la finalidad principal que persiguen las Medidas recautorias, en el campo del derecho de trabajo, es la de garantizar el pago de las prestaciones iborales del trabajador; no obstante también indicaron en menor porcentaje que tales medidas ımbién pretenden tutelar los derechos de los trabajadores, por considerar que dicho principio del erecho sustantivo y procesal, se encuentra claramente establecido en la ley, y además constituye l baluarte fundamental sobre el que descansa el derecho del trabajo; también consideraron que ıles medidas pretenden asegurar el resultado del proceso, garantizando para el trabajador el esultado de un proceso de tipo condenatorio.

**'REGUNTA TRES**

La Medida Precautoria de Embargo, es la que según los entrevistados produce mayores fectos en materia de trabajo, pues la parte patronal, se ve obligada y hasta cierto punto presionada

a solucionar el problema surgido, precisamente por la limitación al derecho de disposición de s bienes. Y en un menor porcentaje consideraron que la figura de la intervención juega un pa importante en materia de trabajo, indicando que esta medida es la que produciría mayor efica en caso de ser decretada por el tribunal, lamentablemente casi no se otorga por el tribunal, muchos casos por temor a que tal actitud constituya abuso de autoridad y consecuentemente como medida de represalia tomada por la empleadora, podría ser el juez objeto de antejuicio o planteamiento de una acción de amparo en su contra. Por supuesto que estos últimos criterio actitudes, denotan falta de certeza y seguridad jurídica en el juzgador. algunos también coincidier que dichas medidas (intervención), debe otorgarse en casos extremos, cuando como últi recurso deba plantearse y otorgarse, ya que debido a los efectos que produce el juez debe ser m cuidadoso al concederla.

Finalmente se indicó que la Medida Precautoria de arraigo es la que produce mayores efect haciendo la aclaración que únicamente en aquellos casos en que la parte demandada se v obligada constantemente a ausentarse del país, por lo que dicha medida le serviría de presión pa solucionar su problema sin el cual no tendría derecho de locomoción. Criterio que respetamos, pe que no compartimos por ser a todas luces inconsistente, toda vez que tanto el Código de Trab como la Ley del Organismo Judicial, establecen la figura jurídica del mandatario judicial apoderado, más aún porque el artículo que regula la figura jurídica del arraigo como medi precautoria, señala la posibilidad de dejar sin efecto el arraigo decretado, siempre que se acred suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuent debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

De manea que la Medida Precautoria de arraigo no garantiza en realidad, la permanencia d demandado en el proceso, pues sencillamente puede otorgar mandato para que el mandatario represente en juicio, desde luego debiendo cumplir con los requisitos exigidos. Lo cual no signifi que el demandado y principal obligado quede desligado del proceso. por el simple hecho de hab otorgado mandato.

**PREGUNTA CUATRO**

Las personas encuestadas indicaron asimismo que el juez con normalidad resuelve exigir q

vio al otorgamiento de alguna de las Medidas Precautorias reguladas en el artículo del 523 al ) del Código Procesal Civil y Mercantil, con excepción del arraigo, se acredite por quien responde, la necesidad de la medida, y en tanto no se cumpla con tal requisito no se dará curso ı solicitud, lo que demuestra que la regulación contenida en el último párrafo del artículo 332 del digo de Trabajo, perjudica y pone en riesgo los derechos del trabajador, pues resulta difícil para ›arte más débil en una relación jurídico procesal, laboral, acreditar la necesidad de solicitar tal ual medida precautoria. Ello aunado a algunos criterios radicales que se manejan en el medio ense, favoreciendo únicamente a la parte patronal.

Así también en algunas oportunidades el juez "In limine litis", rechaza la medida precautoria licitada, argumentando que no se acreditó la necesidad de la medida, situación a todas luces latoria, ya que el Código de Trabajo es de carácter especialísimo, lo cual significa que para el so de rechazar alguna solicitud, no es aplicable la norma supletoria contenida en el artículo 66 ral "c" de la Ley del Organismo Judicial.

En ninguna de las normas contenidas en el Código de Trabajo, faculta al juzgador a rechazar juna solicitud y menos en materia precautoria debido a la finalidad que se persigue, ya que el gislador únicamente .le confirió al juez, la posibilidad de ordenar que subsane los defectos o quisitos que no fueron consignados, artículo 332 del Código de Trabajo, rechazar la solicitud juivale a infringir la ley y abusar de su autoridad.

**REGUNTA CINCO**

Se estableció también que la no aplicación de alguna o todas las Medidas Precautorias feridas, trae como lógica consecuencia, el retraso deliberado del trámite del proceso por parte del emandado, a través del planteamiento de excepciones dilatorias totalmente inconsistentes y la terposición de recursos notoriamente frívolos y evidentemente improcedentes, que para su rtuna, no pueden rechazarse.

El artículo 365 del Código de Trabajo, ordena al tribunal darle trámite inmediatamente al curso de nulidad planteado, sin que el texto del artículo 66 literal "c" de la Ley del Organismo udicial, pueda aplicarse, porque el Código de Trabajo regula la institución y su trámite, debiéndose olicar en todo caso la ley específica. La Ley del Organismo Judicial, se aplica supletoriamente a

falta de regulación o disposición a un caso en particular.

De tal suerte que al no existir ni la mínima intención del tribunal de presionar al patr demandado, éste intentará tranquila y reflexivamente retardar el trámite del proceso, obliganc actor a abandonar y olvidar sus reclamaciones, por no tener los medios económicos suficie para continuar con un proceso que sin temor a dudas tardará más de un año, aventurándos todo caso, de lograr o no sus propósitos, por haber quedado desprotegido, al no conceder alguna medida precautoria que le garantice real y efectivamente el resultado del juicio.

Seguramente para cuando se llegue a la fase procesal correspondiente, la sentencia emi no podrá ejecutase, porque para entonces el demandado habrá vendido, gravado o regalado bienes, ya sea real o simbólicamente, con el propósito fundado de aparentar una situación insolvencia, con la que hará utópica la decisión del tribunal.

Por supuesto que tal actitud constituye un ilícito penal que encuadra dentro de la no positiva penal vigente, que obviamente representa más tiempo y dinero y el actor no pc continuar.

**PREGUNTA SEIS**

Expusieron que en la demanda no siempre se solicitan algunas de las medidas precauto referidas, (con excepción del arraigo que se pide con mayor frecuencia), porque con toda seguri el juez resolverá: ordenando el cumplimiento de acreditar la necesidad de la medida, rechazar solicitud por no acreditarse la necesidad de la misma o sencillamente y sin complicacio resolverá: "En cuanto a lo demás solicitado, presente para su oportunidad".

Son las razones por las cuales no siempre se solicitan, pues, como ya dijimos no es fácil p el actor acreditar tal extremo aunado a la diversidad de criterio de los jueces del ramo con respe a la forma en que debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida solicitada. Así tamb hay jueces que con un criterio errado, sostienen que tales medidas proceden con exclusividad la fase ejecutiva, por tratarse la demanda y su trámite de una expectativa de derecho, que ser concluir el trámite procesal, es que se establecerá con certeza el derecho pretendido.

Extremo que no compartimos por ser una interpretación antojadiza y de poco conocimiento las leyes, ya que el contenido del artículo 332 del Código de Trabajo, segundo párrafo, no d

udas al respecto, al facultar al trabajador para que: "EN LA DEMANDA" pueda solicitar las medidas ecautorias que pudiere, concede al actor un derecho subjetivo de hacerlo valer o no. Tomando n cuenta que las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus alabras, a su contexto y de acuerdo con disposiciones constitucionales.

**REGUNTA SIETE**

Indiscutiblemente todos los profesionales encuestados coincidieron que para que haya una onta y cumplida administración de justicia, se agilice el trámite de los procesos, así como evitar violación de principios del Derecho del Trabajo y Procesal de Trabajo, proteger el derecho de los abajadores, ante patronos inmorales que lo único que hacen es entorpecer el trámite procesal, e reforme cuanto antes el segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, pues el derecho llí consignado sólo ha constituido una limitación en perjuicio del trabajador, siendo una de las ntas formas que la demandada tiene de hacer nugatoria la administración de justicia para la clase ás necesitada.

Consideraron esencial y urgente que desaparezca de esta normativa la exigencia de acreditar necesidad de la medida, ya que no se entiende como nuestro Código de Trabajo aun tolera el quisito previo de acreditar la necesidad de la medida, no obstante las características ideológicas ue lo inspiran y en contraposición al derecho común, que permite el otorgamiento de cualquier edida precautoria, sin ningún requisito previo, no obstante ser este derecho eminentemente rmal, plagado de requisitos y de carácter privado, pero que en cuanto a diligencias precautorias, bviamente nos ha superado.

**REGUNTA OCHO**

Refieren los encuestados que el problema fundamental de la exigencia de acreditar la ecesidad de la medida, que no sólo es difícil para el trabajador cumplir con tal disposición, sino ás aún porque no existe uniformidad entre los jueces de la materia en cuanto a qué o cómo debe ntenderse por acreditada la necesidad de tal medida solicitada, complicando aún más el trámite e tales institutos.

Algunos creen que se tendrá por acreditada la necesidad de la medida, con la simple eclaración de dos o más testigos, otros con un reconocimiento judicial o inspección ocular, y otros

más plegados al derecho común tendrán por acreditada la necesidad de la medida exclusivamer con prueba documental.

De manera que se hace necesario que a través de la Corte Suprema de Justicia, o cualqu otro ente, se impartan cursillos a los señores jueces, en forma periódica, para elevar su ni académico, superar ciertas deficiencias y fundamentalmente para que no caigan en contradiccion repetitivas.

**PREGUNTA NUEVE**

Coincidieron los encuestados que es indudable que el trámite del proceso sería más rápi si se decretase alguna de las medidas precautorias relacionadas, que incluso debería otorgarse oficio por el juez, cuando crea que dicha medida contribuirá a solucionar el problema surgido en patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. o a garantizar las reclamaciones formuladas, e obligará al demandado a no entorpecer el proceso, por no tener libre disposición sobre sus bien o por estar vedado su derecho de locomoción si se tratare de la medida precautoria de arraig

De tal suerte que las Medidas Precautorias reguladas en el Decreto Ley 107 y aplicabl en forma supletoria al proceso laboral, constituyen un medio de presión que el actor ejerce a trav de la intervención del tribunal en contra de la parte patronal, para lograr en forma satisfacto obtener sus pretensiones, cuyo resultado fue el aseguramiento de sus reclamaciones hechas su oportunidad.

# CONCLUSIONES

Las Medidas Precautorias en el ramo laboral son sumamente importantes, al evitar el inminente riesgo o daño que pudiese sufrir el actor-trabajador en sus pretensiones, constituyendo medidas coercitivas que aseguran el resultado del proceso y garantizan el cumplimiento de la obligación.

Una de las Medidas Precautorias que se utiliza con mayor frecuencia en el campo del derecho del trabajo, es la de embargo, porque asegura los bienes del demandado, evitando el derecho de disposición sobre los mismos, constituyendo asimismo una medida de presión para el demandado a efecto de que cumpla con los términos de la sentencia de condena, sin posibilidad de argumentar o alegar insolvencia.

Atendiendo a la finalidad que persiguen las Medidas Precautorias, son sumamente importantes en el derecho del trabajo, especialmente si se trata de garantizar el derecho de los trabajadores, lamentablemente en nuestro medio forense, no siempre se hacen uso de ellas, debido a que el juez con normalidad resuelve exigiendo que se acredite la necesidad de la medida, y en otras ocasiones por demás arbitraria, rechaza in limini litis la solicitud planteada, muchas veces sin razonar dicha resolución como lo manda el artículo 66 literal "n" de la Ley del Organismo Judicial.

La consecuencia inmediata que da como resultado la inaplicabilidad de las Medidas Precautorias, es que la parte patronal, intentará deliberadamente y por demás dolosa, retardar el trámite del proceso con el objeto fundamental de hacer desesperar al actor para que desista de sus reclamaciones, incluso de prestaciones de carácter irrenunciables, induciéndolo indirectamente a aventurarse hasta las ulteriores consecuencias, lo que podría dar como resultado una sentencia inejecutable.

La Medida Precautoria que más se utiliza en materia de trabajo es la de arraigo, no por ser la más efectiva, sino por ser la única que no contiene limitación en cuanto a su planteamiento,

ni exige mayores formalidades, tan es así que no le es aplicable por supletoriedad el Dec 15-71 del Congreso de la República, no obstante para efectos de certeza y seguridad juri deben hacerse constar los requisitos contenidos en el artículo 2o. de dicha ley.

6. La reforma del último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, debe ser inmine eliminándose de dicha normativa la frase que exige acreditar la necesidad de la medida p su otorgamiento, pues obviamente lesiona el derecho de los trabajadores y más aun contravenir características ideológicas y principios tanto del derecho del trabajo co procesal del mismo.

7. Uno de los factores que complica aún más el trámite de dichos institutos cautelares, e hecho que no ha habido uniformidad de criterio entre los juzgadores, en cuanto a la forma co debe entenderse por acreditada la necesidad de la medida, algunos creen que es neces escuchar a dos o más testigos, otros con un reconocimiento judicial o inspección ocula algunos que bajo un criterio civilista que desfigura y desnaturaliza las instituciones del dere del trabajo y procesal, sostienen que tal acreditamiento debe ser con prueba documer situaciones que han generado desconfianza e incertidumbre en la clase trabajadora.

8. Como efecto colateral del otorgamiento de alguna de las medidas precautorias reguladas artículo 523 al 530 del Código Procesal Civil y Mercantil, normas supletorias por disposi de la ley, del Código de Trabajo, el demandado procurará solventar su situación jurid evitando el planteamiento de excepciones inconsistentes y nulidades frívolas que s retrasan el trámite del proceso.

# RECOMENDACIONES

Que se modifique o reforme cuanto antes el segundo párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo, que limita el planteamiento de medidas precautorias, ya que en la forma en que está redactado obstaculiza grandemente su utilización y sólo ha beneficiado a la parte patronal, atentando contra los intereses de la clase trabajadora, ello debido a que en la práctica, no sólo es difícil acreditar tal necesidad para su otorgamiento, sino más aún el hecho de no haber uniformidad entre los juzgadores en cuanto a cómo debe entenderse por acreditada dicha medida.

No quiere decir con ello que sólo el párrafo referido merezca reformas, ya que no obstante contener instituciones y normas protectoras para el trabajador, los cambios que se suscitan y las exigencias que sobre el particular hace la clase trabajadora, hacen indispensable la revisión de varias normas del Código de Trabajo.

Es importante que por parte de la Corte Suprema de Justicia se impartan cursillos, seminarios, mesas redondas, a los jueces de trabajo, a efecto de unificar criterios y así evitar resoluciones distintas sobre un asunto similar.

Sólo mediante la preparación constante de los jueces se logrará cumplir la función encomendada a los órganos jurisdiccionales. Tomando en cuenta para el nombramiento de los mismos, ciertos lineamientos, ya que por ser el Derecho del Trabajo de carácter Privativo tiene instituciones y regulaciones especiales que indiscutiblemente deben ser conocidas por el juzgador.

# BIBLIOGRAFIA


**(TOS:**

JIRRE GODOY, MARIO. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Tomo I. Editorial Vile, Guatemala, . 1993.

SINA, HUGO. "TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCIAL". Tomo V. EDIAR, S.A. Editores, Buenos Aires, Argentina, 1946.

ICAS HERNANDEZ, RAUL ANTONIO. "APUNTES DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". torial Gráficos, Guatemala.

UTURE, EDUARDO J. "FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL". Editorial Deparma, nos Aires Argentina 1951.

IOVENDA, JOSE. "PRINCIPIOS DE DERECHO CIVIL". Tomo I. Editorial Reus, S.A. Madrid aña 1977.

LA CUEVA, MARIO. "NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomos I y II. Editorial rúa, S.A.

DETTI, J. RAMIRO. "DERECHO PROCESAL CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL". Tomo IV. IAR S.A. Editores, Buenos Aires Argentina 1956.

RRAS LOPEZ, ARMANDO. "DERECHO PROCESAL DE TRABAJO". Textos Universitarios, xico 1977.

IETO CASTRO, LEONARDO. "DERECHO PROCESAL CIVIL". Volumen I. Editorial Revista de recho Privado, Madrid, España 1968.

IG PEÑA, FEDERICO. "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL". Tomo I. Parte General. rcera Edición, Editorial Pirámide S.A. Madrid.

DRIGUEZ CAMARGO, GREGORIO. "CURSO DE DERECHO PROCESAL LABORAL" Quinta ición. Ediciones Librería del Profesional, Bogotá Colombia.

SAENZ JIMENEZ, LOPEZ FDEZ DE GAMBOA, EPIFANIO. "COMPENDIO DE DERECI PROCESAL CIVIL Y PENAL". Tomo III. Editorial Santillana. España 1965.

STANFFORINI, EDUADO R. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Editorial La Ley. Buer Aires Argentina. 1966.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". Tomo I, México 19 Talleres Lito-tipográficos LAGUNA.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" Editorial Porr S.A. Sexta Edición 1982, México.

**DICCIONARIOS:**

DE CASO Y ROMERO, D. IGNACIO CERVERA Y JIMENEZ ALFARO DE. FRANCIS( "DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO". Editorial Labor, Barcelona, España.

CABANELLAS, GUILLERMO, ALCALA-ZAMORA, L. "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DERECHO USUAL" 14a. Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1979.

OCEANO UNO. "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO". Grupo Editorial Océa CARVAJAL S.A. Colombia 1990.

OSSORIO MANUEL. "DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALE Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1987.

**TESIS:**

DE LEON RODAS, CARMEN YOLANDA. "ANALISIS CRITICO SOBRE LA REGULACION DE I MEDIDAS CAUTELARES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" . Facultad de Dere Universidad de San Carlos 1988.

GRANADOS MORALES, LUIS DARIO. "INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 25 I DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, QUE REFORMA EL CODIGO TRABAJO". Facultad de Derecho, Universidad de San Carlos 1997.

LOPEZ MIRANDA, ISAIAS. "LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS EN EL PROCESO ORDINA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, ENTRE 1980-1993.". Facultad de Dere Universidad de San Carlos de Guatemala 1994.

LOPEZ LARRAVE, MARIO. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO". Facultad de Derecho, Universidad de San Carlos de Guatemala.

**LEYES:**

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. 1985. DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO DE TRABAJO. 1961.

DECRETO LEY 107. CODIGO PROCESAL CIVIL Y MECANTIL. 1964.

DECRETO 2-89. LEY DEL ORGANISMO JUDICIAL. 1989.

DECRETO 15-71 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA. 1971.