

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



**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS
EN EL PROCESO INDIVIDUAL LABORAL
Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE
DE CONSTITUCIONALIDAD
EN EL EXPEDIENTE 537-93**

HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006

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

**ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS EN EL PROCESO INDIVIDUAL
LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD
EN EL EXPEDIENTE 537-93**

TESIS

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

Por

HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ

previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, octubre de 2006

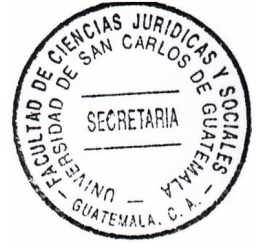
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DE LA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DE LA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis>>. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C. A.
TEL. 22324664



Guatemala, 26 de julio de 2006.-

SEÑOR DECANO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CIUDAD. -

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de la resolución de ese Decanato, de fecha 11 de octubre del 2005, procedí a Asesorar el trabajo de tesis de la Estudiante HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ, carné No.200020636, cuyo título se denomina "ANÁLISIS DE LA MEDIDA PRECAUTORIA DE EMBARGO EN EL PROCESO LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL EXPEDIENTE 537-93".-

La estudiante HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ, en su trabajo hace recopilación de autores nacionales y extranjeros, asimismo hace aportaciones valiosas y propuestas concretas de solución, dando conceptos generales sobre el tema.-

En mi opinión el trabajo llena con los requisitos mínimos, por lo que emito dictamen favorable, para que continúe su trámite hasta culminar su aprobación en el exámen público de Tesis.-

Sin otro particular, me suscribo muy atentamente.-

F) 
LIC. NAPOLEÓN G. OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 2661

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA




FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
GUATEMALA, C. A. - 8310005



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA MEDIDA PRECAUTORIA DE EMBARGO EN EL PROCESO LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL EXPEDIENTE 537-93"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO

BUFETE PROFESIONAL DE ESPECIALIDADES

7ª. Avenida 1-20 Zona 4, Edificio Torre Café Oficina 205, Teléfono: 23315244 Guatemala, Centroamérica.

Guatemala, 18 de agosto de 2006

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria.

Señor Jefe de la Unidad:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de dar respuesta a la Providencia de fecha uno de agosto del año dos mil seis, en la que se me nombró REVISOR, del trabajo de Tesis de la estudiante HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ, intitulado: "ANÁLISIS DE LA MEDIDA PRECAUTORIA DE EMBARGO EN EL PROCESO LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL EXPEDIENTE 537-93"; procediendo de la manera siguiente:

- 1) De conformidad con las instrucciones contenidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público; se procedió a cambiar el título original del trabajo, quedando así: "ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS EN EL PROCESO INDIVIDUAL LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL EXPEDIENTE 537-93".
- 2) En atención a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo; se le formularon a la autora algunas observaciones y ajustes en el desarrollo del tema, las que fueron puntualmente cumplidas.
- 3) Efectuados los cambios y recomendaciones, por parte de la estudiante Pineda González, me permito rendir DICTAMEN FAVORABLE, del presente trabajo, estimando que el mismo puede continuar el trámite, para ser discutido en el examen general público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 2802
Revisor



1

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de septiembre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HERLIN MARIBEL PINEDA GONZÁLEZ Intitulado "ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS EN EL PROCESO INDIVIDUAL LABORAL Y LA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL EXPEDIENTE 537-93" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh





DEDICATORIA

- A Dios:** Fuente de vida y de toda sabiduría, por haberme iluminado y brindarme la oportunidad de culminar ésta meta.
- A mis Padres:** Cayetano Pineda y Pineda y Olga González de Pineda, agradecimiento infinito por traerme al mundo y haberme hecho una persona de bien.
- A mi esposo:** Lic. César Augusto González Enríquez, por su valioso apoyo y buen ejemplo, para seguir adelante superándome.
- A mis hijos:** Brandon Enríque, Carol Julissa, Herlin Paola, Cristy Sofía, porque son mi mejor inspiración y a ellos está dedicado mi esfuerzo y que ésta meta alcanzada sea ejemplo para sus vidas.
- A mis hermanos:** Elma Esperanza, Belmin, Lic. Ever Eliel, Raldy Noe, por sus mejores consejos para seguir adelante en mis metas.
- A mis maestros:** Por sus enseñanzas, y vocación.
- A mis amigos y Compañeros:** Por su compañía y apoyo en tan ardua carrera.
- A:** Jalpatagua, tierra fértil y de fuertes vientos.
- A:** **La Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala,** en particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE.

Pág.

Introducción:.....i

CAPÍTULO I.

| | | |
|-------|---|---|
| 1. | Derecho procesal laboral..... | 1 |
| 1.1. | Definiciones del derecho procesal laboral..... | 1 |
| 1.2. | Principios rectores del derecho procesal laboral..... | 2 |
| 1.3. | Principio de concentración..... | 3 |
| 1.4. | Principio de oralidad..... | 4 |
| 1.5. | Principio de impulso procesal de oficio..... | 4 |
| 1.6. | Principio de antiformalidad..... | 5 |
| 1.7. | Principio de inmediación procesal..... | 6 |
| 1.8. | Principio de celeridad..... | 6 |
| 1.9. | Principio de preclusión..... | 7 |
| 1.10. | Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba..... | 7 |
| 1.11. | Principio de tutelaridad..... | 8 |
| 1.12. | Principio de sencillez..... | 9 |

CAPÍTULO II.

| | | |
|------|---|----|
| 2. | Derecho procesal individual del trabajo..... | 11 |
| 2.1. | Autonomía del derecho procesal del trabajo..... | 11 |



| | |
|---|----|
| 2.2. La jurisdicción privativa..... | 12 |
| 2.3. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal individual.. | 12 |
| 2.3.1. Juzgados de paz de trabajo y previsión social..... | 12 |
| 2.3.2. Juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia en materia procesal individual..... | 13 |
| 2.3.3. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social..... | 13 |
| 2.4. Conflictos de jurisdicción..... | 14 |
| 2.5. Impedimentos, excusas y recusaciones..... | 14 |
| 2.6. El Juicio ordinario laboral..... | 15 |
| 2.7. Sujetos procesales..... | 16 |
| 2.8. La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral..... | 18 |
| 2.9. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral... | 18 |

CAPÍTULO III.

| | |
|---|----|
| 3. La demanda laboral..... | 19 |
| 3.1. Definición.. | 19 |
| 3.2. Requisitos de la demanda laboral..... | 19 |
| 3.2.1 Requisitos esenciales..... | 20 |
| 3.2.2 Requisitos secundarios..... | 20 |
| 3.3. Medidas precautorias..... | 22 |
| 3.4. Actitudes del demandado..... | 26 |
| 3.5. Las excepciones..... | 28 |
| 3.6. Trámite de las excepciones dilatorias..... | 29 |



| | | |
|--------|--|----|
| 3.7. | Excepciones perentorias..... | 30 |
| 3.8. | Medios de prueba..... | 30 |
| 3.8.1. | La confesión judicial..... | 31 |
| 3.8.2. | La declaración de testigos..... | 32 |
| 3.8.3. | Prueba documental..... | 32 |
| 3.8.4. | Dictamen de expertos..... | 33 |
| 3.8.5. | El reconocimiento judicial..... | 34 |
| 3.8.6. | Presunciones legales y humanas..... | 34 |
| 3.9. | La carga de la prueba y su inversión en el proceso laboral..... | 35 |
| 3.10. | Sistema de valoración y apreciación de los medios de prueba..... | 35 |

CAPÍTULO IV.

| | | |
|--------|---|----|
| 4. | La sentencia en el proceso ordinario laboral..... | 37 |
| 4.1. | Definición..... | 37 |
| 4.2. | Momento procesal para dictar la sentencia..... | 37 |
| 4.3. | Efectos e la sentencia..... | 38 |
| 4.4. | Los recursos en contra de la sentencia..... | 38 |
| 4.4.1. | Aclaración..... | 39 |
| 4.4.2. | Ampliación..... | 39 |
| 4.4.3. | Apelación y su trámite..... | 40 |
| 4.5. | Ejecución de la sentencia laboral..... | 40 |
| 4.5.1. | Procedimiento de ejecución..... | 41 |
| 4.5.2. | Liquidación..... | 41 |



| | |
|-----------------------------------|----|
| 4.5.3. Requerimiento de pago..... | 42 |
| 4.5.4. El remate..... | 42 |

CAPÍTULO V

| | |
|---|----|
| Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93..... | 43 |
| CONCLUSIONES..... | 51 |
| RECOMENDACIONES..... | 53 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 55 |



INTRODUCCIÓN.

La justificación de este trabajo de tesis se funda en demostrar por medio de un análisis jurídico y doctrinario, la inobservancia de la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social del país, de lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad en el expediente número 537-93 de fecha doce de enero de 1995, en donde se interpreta el Artículo 332 del Código de Trabajo, con relación a acreditar la necesidad de las medidas precautorias en la demanda laboral. El problema se enfocará desde el punto de vista del derecho procesal laboral.

En la presente investigación se hizo un análisis de las medidas precautorias en el proceso ordinario laboral y la interpretación que al respecto hizo la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93; en virtud de que en el Artículo 332 del Código de Trabajo existe una gran limitación para el decretamiento de las medidas precautorias, según indica el licenciado César Landelino Franco López (en su obra titulada Manual de derecho procesal de trabajo), la cual es que al momento de solicitarlas se debe acreditar la necesidad de las medidas, existiendo una errónea interpretación de este Artículo por parte de la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social del país, para quienes la acreditación de la necesidad de la medida solo puede darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, mediante poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común, y que acreditar esta circunstancia se transforma en una situación prácticamente imposible para el trabajador al no disponer de los medios probatorios para demostrarlo ante el juez de trabajo y previsión social. La interpretación que hacen estos tribunales es errónea porque hacen caso omiso de la doctrina legal existente, la cual indica que acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción acorde a los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida, de esto se advierte que para acreditar la necesidad de las medidas precautorias bastará con explicar al juez de trabajo la razón en la que descansa la solicitud de las mismas.



Se comprobó la hipótesis que, acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral presenta dificultades a los trabajadores, debido a la errónea interpretación que la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social hacen del Artículo 332 del Código de Trabajo. Los objetivos generales fueron conocer el objeto de las medidas precautorias en el juicio ordinario laboral y que este se desarrolle con el decretamiento de las mismas para garantizar la ejecución de la sentencia, ya que las medidas precautorias limitan la disposición de los bienes del empleador para que cumpla con sus obligaciones de carácter laboral, cuando se niegue hacerlo voluntariamente.

Los objetivos específicos fueron demostrar que existe limitación en el Artículo 332 del Código de Trabajo para el decretamiento de las medidas precautorias, la cual es que se acredite la necesidad de las medidas, ya que la mayoría de los tribunales de trabajo y previsión social del país hacen caso omiso de la doctrina legal existente con respecto a la interpretación que se le debe dar al mencionado Artículo, y que éstos tribunales se abstengan de exigir al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretarlas, siendo urgente que interpreten el Artículo citado de acuerdo a los principios rectores del derecho laboral, tal y como lo indica la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93.

Al hacer un estudio jurídico y doctrinario del juicio ordinario laboral, ésta investigación se desarrolló en cinco capítulos, el primero trata de los principios rectores del derecho procesal laboral; el segundo, de las instituciones del derecho procesal individual de trabajo y del juicio ordinario laboral; en el capítulo tercero se aborda todo lo relativo a la demanda laboral, medidas precautorias, excepciones y medios de prueba; el capítulo cuarto contiene la sentencia laboral, sus efectos, los recursos en contra de esta y su trámite y la ejecución de la misma; por último en el capítulo quinto se transcribe la sentencia que la Corte de Constitucionalidad dictó dentro del expediente 537-93.



Los métodos utilizados durante el proceso de la presente investigación fueron. El método analítico, aplicando el análisis de documentos, leyes, y libros de texto relacionados con el tema; el método sintético, uniendo las partes más importantes en un resumen e integrándolas al marco teórico y posterior redacción del presente trabajo de tesis; se utilizó también el método jurídico por la naturaleza de este trabajo, haciendo un análisis de la legislación laboral aplicable al tema, así como de las respectivas instituciones y de la doctrina legal. La técnica empleada fue la investigación documental.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral:

1.1. Definición de derecho procesal laboral:

El licenciado Mario López Larrave define al derecho procesal laboral como “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individual y colectivo), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos” (1).

Para el procesalista Alberto Trueba Urbina, citado por el licenciado Mario López Larrave, derecho procesal laboral “Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”(2).

Por su parte el licenciado César Landelino Franco López, laboralista y profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, define el derecho procesal laboral como “El conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo” (3).

Del contenido de estas definiciones se puede decir que el derecho procesal laboral, es una rama autónoma de normas instrumentales cuyo fin y objeto es la aplicación del derecho sustantivo del trabajo, y que comprende los procedimientos

(1) **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pág. 44.

(2) **Ibid.** Pág. 43.

(3) **Manual del derecho procesal de trabajo, tomo I.** Pág. 12.



para solucionar las controversias individuales y colectivas entre trabajadores y patrones

1.2. Principios rectores del derecho procesal laboral:

El Autor argentino Américo Plá Rodríguez, define a los principios del derecho de trabajo como “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (4).

Las funciones de los principios del derecho de trabajo son tres:

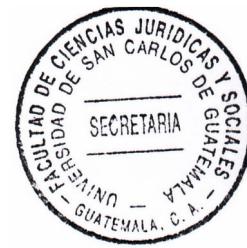
- Función informadora: indica que los principios inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Función normativa: nos dice que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley, son medios de integrar el derecho.
- Función Interpretadora: indica que los principios operan como criterio orientador del Juez o del intérprete.

Por lo tanto entendemos que la función de estos principios es ser líneas directrices doctrinarias que orientan la creación, aplicación o interpretación de las normas de trabajo.

Los principios informadores del derecho procesal laboral, son definidos por el profesor Ramiro Prodeti, citado por el licenciado Mario López Larrave como “Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”(5), siendo los principios procesales del trabajo más importantes los siguientes:

(4) **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 9.

(5) **Ob.Cit.** Pág. 19.



1.3. Principio de concentración:

Francesco Carnelutti, citado por el licenciado Mario López Larrave, dice que “El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada pues esta dispersión en el tiempo y el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficiencia de cada una de ellas”.
(6).

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

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

(6) *Ibid.* Pág. 29.



Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente dictarse el acto procesal de la sentencia.

1.4. Principio de oralidad:

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

“Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puedan diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral”. (7).

1.5. Principio de impulso procesal de oficio:

El Artículo 321 del Código de Trabajo, indica que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio, por los tribunales, consecuentemente es indispensable la permanencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba... este principio se basa en la naturaleza tutelar del derecho laboral y por ser eminentemente público no puede dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio, es decir que una vez

(7) Ob. Cit. Pág. 47.



instaurada la demanda, el juez de Trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso. Contrario al proceso civil, que se rige por el principio de la justicia rogada, en consecuencia no existe ni puede operar la institución de la caducidad de instancia. “La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión”. (8).

1.6. Principio de antiformalidad:

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

Ya que por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que es este principio es el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho y el auxilio profesional no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio. Especial importancia merece traer a cuenta que por este principio el juez de trabajo y previsión social, no se encuentra facultado

(8) *Ibid.* Pág. 49



por ley para rechazar el trámite de demanda alguna, es decir que aunque exista omisión de requisitos o errores en el contenido de la primera solicitud, esto en ningún caso implicará el rechazo de la demanda, sino únicamente la facultad del juzgador para ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio.

1.7. Principio de inmediación procesal:

El principio de inmediación consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria en virtud del Artículo 321 del Código de Trabajo, que en su parte conducente dice ...consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. El licenciado Landelino Franco López, en su libro dice que lo anterior significa que “la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo esté en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que su contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes”. (9).

1.8. Principio de celeridad:

El licenciado Landelino Franco López, expone al respecto del principio de celeridad que “es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones, derivado de esto es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una

(9) **Ibid.** Pág. 51.



apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados. La prueba de este principio, es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso”. (10).

1.9. Principio de preclusión:

Para Eduardo Couture, citado por el licenciado Mario López Larrave, “el principio de preclusión esta representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”. (11).

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

1.10. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:

A este principio también se le llama principio de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad, que le permitan llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, existente entonces una flexibilidad en la apreciación

(10) **Ibid.** Pág. 53.

(11) **Ob.Cit.** Pág. 33.



de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal laboral.

Este principio se encuentra reconocido plenamente en el Artículo 361 del Código de Trabajo que en su parte final dice: la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

1.11. Principio de tutelaridad:

“La tutelaridad es un principio aplicado no solamente al derecho sustantivo del trabajo, sino también al derecho procesal del trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que si tiene el empleador, de enfrentar un proceso largo y que pueda convertirse en oneroso, entonces el principio tutelar buscará equilibrar esa desigualdad que se da entre trabajador y empleador, es decir equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales”. (12).

Este principio esta contenido en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo que dice, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; así mismo esta contenido en el Artículo 17 del Código de Trabajo, indicando que para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

(12) *Ibid.* Pág. 46.



1.12. Principio de sencillez.

En opinión del licenciado Landelino Franco López, “este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuan formalista sea el proceso, pues si éste es antiformal, obligadamente será también sencillo” (13).

Por su parte el licenciado Mario López Larrave dice en su tesis que “es bien cierto que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, y que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, así mismo este proceso se caracteriza, según la opinión de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, y que nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada opinión de que el derecho procesal de trabajo es la disciplina menos formalista en la rama procesal, establece en su considerando quinto que era necesario crear un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida” (14).

(13) **Ibid.** Pág. 52.

(14) **Ob. Cit.** Pág. 37.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal individual de trabajo.

Considera el licenciado Landelino Franco López, que, en relación a este tema en particular, hay que recordar que aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la enciclopedia procesal. En el caso del derecho procesal del trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que hacen precisamente que ésta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general; por ello, atención especial merece el aprendizaje y comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a dudas puede afirmarse que constituyen la columna vertebral del derecho procesal del trabajo, derivado de esto puede decirse que quien los aprende y comprende estará preparado para entender todas y cada una de las instituciones del proceso, pero por el contrario, quien no los haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo.

2.1. Autonomía del derecho procesal de trabajo:

Nos dice el licenciado Landelino Franco López, que el derecho procesal del trabajo, es autónomo, porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro del proceso, la autonomía radica entonces en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir.



2.2 . Jurisdicción privativa:

La Jurisdicción privativa nos indica que solamente compete conocer con exclusividad conflictos de trabajo para impartir justicia a los jueces de trabajo y previsión social, por delegación del Estado a través de la Ley, aunque la jurisdicción privativa del trabajo en Guatemala, solamente es privativa parcialmente, según el licenciado Landelino Franco López, al afirmar que “esta situación se traduce en una problemática que empieza a simple vista con la falta de especialidad de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, el aplicar una justicia laboral, tergiversada o influida por principios procesales distintos a los que inspiran el derecho procesal de trabajo, ya que solo en los juzgados de trabajo y previsión social del departamento de Guatemala y Escuintla existe una verdadera jurisdicción privativa”. (15).

2.3. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social en materia procesal individual.

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

2.3.1. Juzgados de paz de trabajo y previsión social:

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

- Que la cuantía del asunto sobre el que van a conocer no sea superior a los tres mil quetzales y

(15) *Ibid.* Pág. 16



- Que en el lugar en donde existe el Juzgado de Paz, no exista también un juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia; lo que disminuye significativamente la competencia a los Juzgados de Paz, de que conozcan en materia laboral, en virtud de que en todos los departamentos del país existan juzgados de primera instancia con competencia en materia laboral, además por el monto de la cuantía, ya que la mayoría de veces lo reclamado en conflictos individuales supera los tres mil quetzales.

2.3.2. Juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia en materia procesal Individual.

Estos Juzgados conocen en primera instancia de:

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

2.3.3. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social:

Estas Salas de Trabajo están integradas por tres Magistrados electos por el Congreso de la República, quienes de conformidad con el Artículo 302 del Código de Trabajo, deben ser Abogados especializados en derecho de trabajo, un secretario que debe ser Abogado o estudiante de derecho y los escribientes u oficiales y notificadores que fueran necesarios, conocen en segunda instancia de lo resuelto por los juzgados de paz y de primera instancia en materia laboral, al interponer la respectiva apelación. Actualmente existen por todos cuatro Tribunales de Apelación en materia de trabajo (salas), tres con sede en el departamento de Guatemala y una con sede en el departamento de Suchitepequez.



Conocen también éstas Salas en calidad de tribunales de única instancia de trabajo y previsión social en caso de despido injustificado promovido por trabajadores del Estado, según el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, así mismo conocen en calidad de Tribunales de Primera Instancia en caso de conflictos económicos sociales que promuevan los trabajadores sindicalizados del Organismo Judicial, según el Artículo 6 de la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

2.4. Conflictos de jurisdicción:

Según lo regula el Código de Trabajo, en los Artículos 309 y siguientes, el que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un Juez que estime incompetente por razón de la materia o el territorio, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al Juez que corresponda, planteando la cuestión dentro de los tres días de notificada la demanda ante el juzgado de trabajo correspondiente, éste eleva las actuaciones al tribunal de conflictos de jurisdicción quien después del respectivo análisis remite las actuaciones al órgano competente.

Las excepciones de incompetencia que sean frívolas a juicio del tribunal, se le interpondrá al litigante que la interpuso una multa de diez a cien quetzales, según el Artículo 312 del Código de Trabajo.

2.5. Impedimentos, excusas y recusaciones:

Impedimentos: son los obstáculos o dificultades que hacen imposible legalmente que el juez pueda avocarse al conocimiento de una causa.

Excusas: constituye la razón o causa para eximirse o librarse del conocimiento del proceso o bien el motivo fundado con base en el cual las partes pueden pedir al juez



que deje de conocer de un determinado asunto; es decir la abstención espontánea que hace un Juez de conocer un caso concreto, al conocer que tiene un impedimento.

Recusación: “constituye el acto por medio del cual se excepciona o rechaza a un juez para que entienda o conozca de la causa cuando se juzga que su imparcialidad ofrece motivadas dudas” (16), en otras palabras, es el medio con que cuentan las partes para impedir que un juez que tiene un impedimento para conocer un caso concreto y que no se ha excusado, lo conozca.

Las causales para que se den impedimentos, excusas y recusaciones reguladas en los Artículos 122 al 134 de la Ley del Organismo Judicial es aplicable a los tribunales de trabajo y previsión social; el procedimiento para su trámite está regulado en los Artículos 316 al 320 del Código de Trabajo.

2.6. Juicio ordinario laboral:

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

- Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.

(16) Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 342.



- Las partes deben concurrir a las audiencias con sus respectivos medios de prueba, y preparados para formular dentro de las mismas sus respectivos alegatos.
- Las actuaciones de las partes se asientan en actas, así mismo las impugnaciones y resoluciones de éstos actos, y sus respectivas notificaciones, dentro de la misma audiencia.
- No existe período de prueba dentro del trámite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con sus respectivos medios de prueba y en las mismas debe tener lugar la recepción y el diligenciamiento de éstos medios de prueba.
- Las actuaciones de las partes deben ser por regla general, oral, y excepcionalmente por escrito, particularmente para las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias.
- El Juez de Trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos de algunas actuaciones tales como: resolver las excepciones dilatorias, señalar audiencia posterior a la ampliación de la demanda, y para contestar la contrademanda o reconvencción etc.
- No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de instancia, en virtud de que el proceso laboral es impulsado de oficio.

2.7. Sujetos procesales:

Devis Echandía, citado por el licenciado Landelino Franco López, señala que: “Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial y los sujetos de la relación jurídica procesal; los primeros son los sujetos titulares y los segundos son los funcionarios encargados de dirimir el proceso, por consiguiente son sujetos procesales



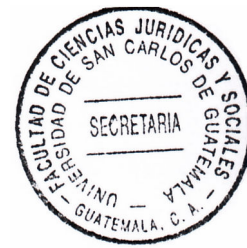
en juicios civiles y laborales el Juez, el demandante, el demandado y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”. (17).

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

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

Ahora bien las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en su escritura constitutiva o en sus estatutos, para el efecto el título con el que se acredite la personería deberá consistir en el acta notarial de nombramiento debidamente inscrita en el Registro Mercantil, pero, sí estos representantes legales natos, no desearan comparecer personalmente podrán expensar a mandatarios judiciales que tengan la calidad de Abogados, en todo caso, todo mandatario y representante legal según el caso se encuentra obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia a juicio.

(17) Ob. Cit. Pág. 61.



2.8. La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral:

Expone el licenciado Landelino Franco López en su manual de derecho procesal del trabajo que “no obstante y que dentro del juicio ordinario laboral, no constituye un requisito para las partes, el comparecer auxiliadas por Abogado, en virtud del principio de antiformalidad que ilustra el proceso, se regula en el Artículo 321 del Código de Trabajo, la facultad para que estas puedan, si así lo desean auxiliarse de Abogado, quienes comparecen en calidad de asesores” (18); además pueden hacerlo los dirigentes sindicales, cuando se trate de asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos y los estudiantes de derecho de las universidades del país que hallan aprobado los cursos de derecho de trabajo siempre y cuando la cuantía del asunto no excede del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante.

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

“Por supletoriedad de la Ley, debe entenderse la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permitan complementar el objeto de la ley” (19), en el juicio ordinario laboral, puede darse la aplicación supletoria de ley cuando exista ausencia de disposición que regule la situación concreta a resolver siempre que no contraríen el texto y los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo, se podrán utilizar supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, regulado en el Artículo 326 del Código de Trabajo.

(18) **Ibid.** Pág. 65.

(19) **Ibid.** Pág. 67.



CAPÍTULO III

3. La demanda laboral:

3.1. Definición:

Guillermo Cabanellas define a la demanda así: “Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa”. (20). Para el licenciado Landelino Franco López, demanda es: “el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social, que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberán emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas”. (21).

La demanda es el típico acto introductorio en el proceso laboral para poder promoverse por parte del actor, y por el lado del demandado encontramos como acto de iniciación del proceso laboral la interposición de excepciones dilatorias o bien al acto de la contestación de la demanda.

3.2. Requisitos de la demanda:

A pesar de que el derecho procesal laboral y el juicio ordinario en particular se rigen por el principio de antiformalidad, esto no implica que se exima a las partes de cumplir con toda clase de requisitos, debido a que existen requisitos en la demanda que no pueden omitirse de ninguna manera los relacionados a la identificación de las partes, la designación del tribunal, objeto

(20) **Ob. Cit.** Pág. 117.

(21) **Ob. Cit.** Pág. 70.



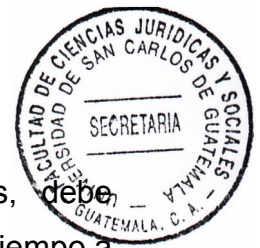
del juicio etc. Los requisitos que deben observar la demanda laboral se encuentran contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo y se clasifican en esenciales y secundarios.

3.2.1. Requisitos esenciales:

- Designación del Juez o Tribunal a quien se dirija la demanda.
- Identificación de la persona del actor y del demandado y lugar para recibir notificaciones.
- Todos los datos relativos a los hechos en que se funda la petición.
- Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor para notificar al demandado.
- La proposición de la asesoría si la hay.

3.2.2. Requisitos secundarios:

- Los dirigidos a identificar cada una de las condiciones de contratación individual del trabajo, especialmente en los casos de reclamo por despido, o aquellos hechos que fundamenten el reclamo en otros casos.
- La individualización de las peticiones que se persiguen en la demanda.
- Enumeración de los medios de prueba que se proponen, a excepción de los juicios en los que se reclama despido injusto, ya que en este caso la carga de la prueba está a cargo del empleador, a menos que el trabajador ofrezca prueba.



- En los juicios en los que se promueva el pago de prestaciones, debe individualizarse el nombre de cada una de ellas, así como el período de tiempo a que correspondan y el importe en dinero por el que se reclama.
- Las peticiones formuladas en términos precisos partiendo con las relacionadas al trámite del proceso, hasta concluir con las que se relacionan con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso.
- Lugar y fecha.
- La firma del demandado o su impresión digital si no pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.

Continúa diciendo el licenciado Landelino Franco López, que de los requisitos enumerados no se exige citar el fundamento de derecho en que se funda la demanda, pero por razones de técnica jurídica y con el fin de ilustrar al juzgador, sobre la fundamentación de las pretensiones, resulta conveniente citar las normas en la demanda.

De conformidad con el Artículo 334 del Código de Trabajo, la omisión de cualquiera de los requisitos tanto esenciales como secundarios no faculta al Juez a rechazar el trámite de la demanda, por el principio de antiformalidad que rige el proceso, limitándose a ordenar que se subsanen los requisitos omitidos, como un aspecto previo a darle trámite a la demanda y así no perder los derechos que prescriben con el transcurso del tiempo, en virtud de que desde el momento que se presenta la demanda al Juzgado de Trabajo y Previsión Social, la prescripción queda interrumpida.

La demanda laboral puede modificarse mediante sustitución o cambio, también por ampliación o reducción de la misma, la oportunidad procesal para ampliar la demanda según el Artículo 338 del Código de Trabajo, puede ser en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la primera audiencia y la segunda



oportunidad puede darse dentro de la celebración de la primera audiencia, pero, antes de contestarse la demanda, en éste caso el Juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva, resultando ser conveniente para el actor ampliar la demanda antes de la celebración de ésta audiencia y posterior a la citación del demandado para que comparezca a la misma a contestar la demanda y su ampliación, la sustitución o cambio de la demanda puede darse cuando los términos en que originalmente se había redactado, relativos al objeto y las pretensiones se cambien por otros.

En el caso de reducción de la demanda, solo puede darse cuando no implique para el trabajador la renuncia a prestaciones que originalmente se habían reclamado, a menos que la reducción se funde en que estas prestaciones fueron ya pagadas al trabajador y por último la demanda puede ampliarse por nuevos hechos y por nuevas reclamaciones, siendo la mas común, expresamente regulado en el Artículo 338 del Código de Trabajo.

3.3. Medidas precautorias:

Guillermo Cabanellas, define las medidas precautorias como: “El conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica para asegurar un derecho futuro” (22). El licenciado Giovanni Orellana, define las medidas precautorias “como aquellas que tienen por objeto sujetar a una persona a un futuro proceso y evitar que salga del país, o garantizar el cumplimiento de una obligación” (23), las medidas precautorias que se pueden solicitar dentro de la demanda son: el arraigo, anotación de demanda, embargo, secuestro, intervención y providencias de urgencia.

El arraigo: es aquella medida que se decreta cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda podrá pedirse por el interesado que se le arraigue al demandado en el lugar

(22) **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 253.

(23) **Derecho procesal civil I.** Pág. 109.



en que deba seguirse el proceso. El arraigo tiene como efectos, prevenir al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o halla de seguirse el proceso sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con las facultades suficientes para que le represente en juicio.

Anotación de demanda: es aquella que se decreta cuando se discute la declaración, constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuebles, es decir procede cuando se discute la propiedad de un bien inmueble, por lo que al decretar dicha medida el juez ordenará un despacho al Registrador de la Propiedad para que en el registro respectivo del bien inmueble en litigio se anote que hay una demanda y no pueda disponerse de dicho bien. Es importante resaltar que cuando se trate de bienes muebles, sujetos a registro, también pueden anotarse de demanda, tal es el caso de vehículos, semovientes etc.

El embargo: podrá decretarse precautoriamente sobre bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para el efecto son aplicables las normas relativas al proceso de ejecución, el embargo procede sobre los bienes de una persona, cuando lo que se está litigando es una cantidad líquida y exigible de dinero, con lo cual se va a garantizar el cumplimiento de la obligación adquirida.

El secuestro de bienes: es una medida precautoria que consiste en el desapoderamiento de la cosa en 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 procederá el secuestro de bienes cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos.

La intervención: cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios con el objeto de evitar que los frutos puedan ser aprovechados indebidamente por un condueño o acreedor en perjuicio de los demás,



es importante que el interventor que se nombre tenga las características de un administrador, porque lo que se pretende con esta medida es permitir en todo lo posible la continuidad del funcionamiento de la empresa, lo cual permitirá que con los bienes producto del buen funcionamiento se garantice el cumplimiento de la obligación.

Providencias de urgencia: son aquellas que se decretan como medidas cautelares cuando el objeto no se puede encuadrar en los casos regulados en las medidas cautelares anteriores, entonces procede solicitar providencias de urgencia por quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través del proceso, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, pudiendo pedir al Juez las providencias de urgencia que según las circunstancias parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo.

Por su parte el licenciado Landelino Franco López, expone que las medidas precautorias tienen como propósito garantizar la ejecución de lo resuelto en el juicio ordinario laboral, pues sería imposible ejecutar la sentencia laboral, si no existen al momento de la ejecución, bienes sobre los cuales hacer recaer el remate. El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece que en la demanda pueden solicitarse todas las medidas precautorias reguladas en el derecho común, sin embargo, a pesar de que todas las medidas mencionadas pueden solicitarse existe en el contenido de este Artículo una gran limitación para el decretamiento de las mismas, la cual es que al momento de solicitarlas se debe acreditar la necesidad de las medidas, a excepción del arraigo que debe decretarse con la sola solicitud. Continúa exponiendo el licenciado Landelino Franco López, que es precisamente en relación a acreditar la necesidad de la medida que existe una errónea interpretación por parte de la mayoría de los tribunales de trabajo y previsión social del país, para quienes la acreditación de la necesidad de la medida solo puede darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, mediante poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común, y que acreditar esta circunstancia se transforma en una situación prácticamente imposible para el trabajador, pues aunque el empleador



efectivamente se encuentre en esa situación no puede el trabajador disponer de los medios para demostrarlo ante el juez de trabajo. Ahora bien, aquella interpretación es errónea, confrontada con la propia interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho del Artículo 332 del Código de Trabajo, al producirse en mas de tres fallos dictados en el mismo sentido, a pasado a constituir doctrina legal, que imperativamente deben observar los tribunales de trabajo y previsión social de todo el país, la interpretación que al respecto ha hecho la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente número 537-93 en fecha doce de enero de 1995 es que: acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, ***bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida***, de esto se advierte que para acreditar la necesidad de la medida precautoria bastará con explicar al Juez de Trabajo la razón en la que descansa la solicitud; sin embargo en la práctica laboral algunos tribunales hacen caso omiso de esta doctrina legal y continúan exigiendo al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretar la medida precautoria solicitada, la repercusión de aquella incorrecta interpretación del Artículo 332 del Código de Trabajo se traduce en que el juicio ordinario laboral se desarrolla sin el decretamiento de medidas precautorias, que genera en un buen número de casos que la sentencia sea inejecutable, derivado de que el empleador en su calidad de demandado, al no tener limitada la disposición de sus bienes por la inexistencia de medidas precautorias, ha transferido la propiedad de los mismos y con ello hace imposible el que pueda ejecutársele.

“Decíamos que la única medida precautoria que el Juez de Trabajo decreta con la sola solicitud del actor, es la del arraigo, que desafortunadamente es la que menos eficacia presenta, derivado de que la insolvencia en el pago de prestaciones laborales no genera para el empleador la necesidad de huir del alcance de la justicia” (24).

(24) Ob.cit. Pág. 77.



3.4. Actitudes del demandado:

Posteriormente a la presentación de la demanda y si ésta cumple con todos los requisitos exigidos por la ley, el Juez de Trabajo dicta resolución en la que además de admitir para su trámite la demanda y señalar día y hora para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, apercibe a las mismas de que deben comparecer con sus respectivos medios de prueba y que continuará el trámite del juicio en rebeldía de la parte que dejare de comparecer sin justificar legalmente su inasistencia, sin más citarles ni oírles, derivado de que el demandado cumpla o no con el apercibimiento que lo obliga a concurrir a la audiencia, así se calificará la actitud que halla asumido, en éste sentido encontramos actitudes negativas y positivas del demandado.

3.4.1. Actitudes positivas: se entenderán como actitudes positivas del demandado, las que éste adopte como consecuencia de acatar el apercibimiento dictado por el Juez de trabajo, estas actitudes son:

- La contestación en sentido afirmativo de la demanda.
- La contestación en sentido negativo de la demanda.
- La reconvencción.

3.4.2. Actitudes negativas: se entenderán que son actitudes negativas del demandado, aquellas que asuma, derivado de su indisposición a comparecer a la audiencia a juicio oral el día y hora señalado para la misma, no obstante de encontrarse apercibido de que debe comparecer, en tal sentido son actitudes negativas del demandado las siguientes:

- La rebeldía y
- La confesión ficta.



Guillermo Cabanellas define la rebeldía como: “La ausencia deliberada de una de las partes al trámite del juicio con el propósito de restarle a éste su carácter contradictorio y que asume consecuencias para el ausente, dictando la sentencia, sin permitirle después de haber sido declarado rebelde, intervención alguna.” (25).

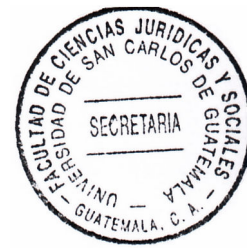
Para que la rebeldía pueda tenerse por consumada, deben concurrir los siguientes presupuestos:

- Que el demandado halla sido notificado de acuerdo con la ley, es decir con un mínimo de tres días de anticipación entre la citación y la audiencia.
- Que habiendo sido notificado de acuerdo con la ley, no halla comparecido el día y hora señalado para la audiencia a juicio oral, o que llegue tarde a ésta.
- Que no halla presentado la justificación de su incomparecencia a juicio oral de acuerdo a la ley, en este caso las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad, y el Juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que halla sido presentada y justificada documentalmente a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

El efecto de la rebeldía se encuentra regulado en el Artículo 358 del Código de Trabajo, terminando el proceso mediante la sentencia que el Juez de Trabajo debe dictar dentro de las 48 horas siguientes a haber concluido el plazo del que disponía el demandado para justificar su inasistencia.

La sentencia por confesión ficta, se da cuando el demandado estuviere obligado

(25) **Ob.cit.** Pág. 338.



a contestar o absolver posiciones en forma personal y no por medio de apoderado y no comparece, y que se den los mismos presupuestos de la rebeldía. Expone el licenciado Landelino Franco López, que los efectos de la confesión ficta son todavía más gravosos, ya que no solo se asume su rebeldía por no comparecer al proceso si no además se asume fictamente su confesión en relación a todos los aspectos en que sería interrogado al absolver las posiciones, perdiendo también el demandado como en la rebeldía, su derecho de contestar la demanda y la posibilidad de presentar prueba, y se le asume confeso sobre todas las pretensiones del actor, lo cual es devastador ya que no habrá posibilidad de producir prueba en contrario en ninguna otra etapa del proceso, y aunque conserva su derecho de apelar la sentencia de primer grado, esto no le servirá de nada.

3.5. Las excepciones:

Eduardo Couture nos comenta que, las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda. Por su lado el licenciado Landelino Franco López, estima que las excepciones constituyen las defensas utilizadas por el demandado para atacar por un lado, la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso, y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por este. De lo anterior puede advertirse que según la clase de excepción a la que se haga referencia, algunas como las dilatorias, buscarán atacar únicamente la forma de la demanda, y su efecto será únicamente depurador, aún que esto dilate el impulso del trámite del juicio; mientras tanto otras, es decir las excepciones perentorias, buscarán atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor, con el propósito de que en la secuela del juicio se desvirtúe la existencia del derecho que funda las pretensiones de aquel, o bien que se extinga la existencia de éste.



3.6. Trámite de las excepciones dilatorias:

Deben interponerse en la primera comparecencia a juicio oral, antes de contestarse la demanda, exceptuándose únicamente la de incompetencia, cuyo trámite será el incidental y debe interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la demanda, según el Artículo 309 del Código de Trabajo y 117 de la Ley del Organismo Judicial, aplicado supletoriamente. Mientras tanto todas las demás excepciones dilatorias, como lo son la falta de personería, la litispendencia, la falta de personalidad, la demanda defectuosa, falta de capacidad legal y falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer, deben de interponerse en la primera audiencia a juicio oral, antes de contestarse la demanda.

Según el Artículo 343 del Código de Trabajo, el Juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse ofrezca prueba dentro de las 24 horas siguientes a la primera audiencia para contradecir las excepciones dilatorias, en cuyo caso el Juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolver las excepciones.

3.7. Excepciones perentorias:

Eduardo Couture nos comenta también que las excepciones perentorias como, aquellas que no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado, por ello las excepciones perentorias no son defensa sobre el proceso sino sobre el derecho, en relación a su denominación a diferencia de las dilatorias su enumeración no es taxativa, normalmente no aparecen enunciadas en los Códigos y toman el nombre de los hechos extintivos de las obligaciones en los asuntos de ésta índole como pago, compensación, novación etc. Para tramitar estas excepciones según el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo, deben interponerse en la



primera comparecencia, juntamente con la contestación de la demanda reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se halla dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale en el juicio, o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, pueden definirse como aquellas que persiguen atacar el fondo de las pretensiones, con el propósito de desvirtuar la existencia del derecho que se reclama o bien extinguir el mismo. El licenciado Landelino Franco López, comenta que la particularidad de éstas excepciones radica en que pueden interponerse en una etapa procesal muy amplia que va desde que se ha contestado la demanda hasta antes que se dicte sentencia en segunda instancia, y son las únicas que permitan revertir una sentencia dictada por rebeldía o por confesión ficta. Así mismo el Código de Trabajo permite también que las excepciones de pago, transacción prescripción y cosa juzgada puedan interponerse con carácter de nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda, además de perentorias, por tal motivo a estas excepciones se les denomina privilegiadas.

3.8. Medios de prueba:

Al respecto de la prueba Eduardo Couture comenta que: la actividad dirigida a tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. En base al principio de concentración, el Artículo 346 del Código de Trabajo, indica que las partes están obligadas a comparecer a la primera audiencia con todos sus medios de prueba a efecto de que los mismos sean recibidos por el Juez en esa audiencia si fracasa la conciliación, comenta el licenciado Landelino Franco López, que esto hace que el procedimiento de prueba para el juicio ordinario laboral sea sumamente rígido y se imponga a las partes la obligación no sólo de ofrecer su prueba en el momento

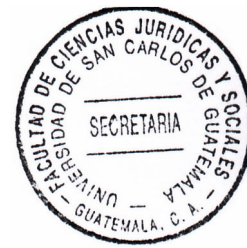


procesal oportuno sino además la de individualizar y particularizar todos los medios de prueba ofrecidos y de ser posible en la primera audiencia se recibirán todos los medios de prueba aportados por las partes, lo que podría generar que el proceso termine su trámite en una sola audiencia, ahora bien si en la primera audiencia no es posible para el Juez recibir todos los medios de prueba, señalará una segunda audiencia con carácter ordinario, que deberá tener lugar dentro de los quince días siguientes a la primera audiencia, y extraordinariamente el Juez podrá ordenar una tercera y última audiencia con el único fin de recibir la prueba que hubiese quedado pendiente en la segunda audiencia por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, solo si se dan esos presupuestos el Juez debe señalar una tercera audiencia dentro de los ocho días posteriores a la segunda audiencia bajo su estricta responsabilidad, sin embargo, puede darse el caso que ni aún diligenciado las tres audiencias de prueba se halla concluido con la recepción de todos los medios de prueba y sea necesario que el Juez de Trabajo y Previsión Social decrete un **auto para mejor fallar** con el propósito exclusivo de recibir esta prueba.

Continúa comentando el licenciado Landelino Franco López que los medios de prueba en particular, que pueden proponerse dentro del juicio ordinario laboral son:

3.8.1. La confesión judicial:

Considerada la reina de las pruebas en el proceso laboral por el valor decisivo que tienen en el mismo, ya que la parte que propone esta prueba tiene la posibilidad de que por virtud de error, falsedad notoria, o incluso por desconocimiento de los hechos sobre los que declara el absolvente pueda resultar confeso, aún habiendo comparecido al interrogatorio, y por otro lado la posibilidad de que el absolvente pueda ser declarado confeso fictamente al no comparecer el día y hora señalados y no presentar la respectiva excusa en tiempo; la excepción con este medio de prueba se da con el estado de Guatemala ya que tiene el privilegio de que su representante legal no comparezca ante el Juez de Trabajo a prestar confesión judicial, pero si lo debe hacer mediante un informe escrito, lo que resulta que la prueba sea ineficaz.



3.8.2. La declaración de testigos:

El licenciado Landelino Franco López, define la declaración de testigos como: “el medio de prueba que consiste en la declaración que una persona que no es parte en el proceso, hace ante el Juez, sobre lo que sabe en relación a un hecho, que le consta directamente o por referencias de cualquier naturaleza”. (26).

Al respecto de este medio de prueba el licenciado Landelino Franco López, comenta que es el más desacreditado, incluso en las demás ramas del derecho procesal, en virtud de la falsedad, la fragilidad de la memoria, la parcialidad que puedan observar los testigos, por ser propuestos por las partes y ser orientados previamente y en muchas declaraciones los testigos comparecen a declarar sobre actos que nunca les han constado directamente ni por referencia, dando lugar a la tacha de testigos, según lo regula el Artículo 351 del Código de Trabajo.

3.8.3. Prueba documental:

Devis Echandía en relación a la prueba documental comenta que, es documento, toda cosa que sea producto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirven de prueba histórica, indirecta y representativa de un hecho cualquiera doctrinariamente los documentos se clasifican en: públicos y privados; los primeros son los autorizados por funcionarios y notarios revestidos de fe pública, por ende hacen plena prueba en juicio, en virtud que conservan el mejor testimonio histórico de los hechos que se pretenden demostrar. Los documentos privados a diferencia de los de carácter público, carecen de valor, frente a la parte que se

(26) Ob.cit. Pág. 164.



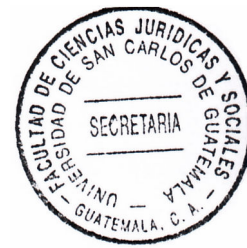
opone, hasta tanto se pruebe su autenticidad, lo que podrá realizarse a través del reconocimiento expreso o presunto de la parte a quien perjudique o mediante la práctica de cualquier otro medio probatorio.

En el Código de Trabajo la prueba documental presenta las siguientes modalidades:

- Prueba documental genérica: es cualquier documento que este en poder de las partes que demuestre la verdad de los hechos que se discuten en el proceso.
- Exhibición de documento: es la que impone a la parte demandada tener que exhibir documentos que se encuentran en su poder, entre estas se encuentran: el contrato individual de trabajo, libros o planillas de salarios, constancias de vacaciones etc.
- Reconocimiento de documentos: Lo que busca es obligar a que la otra parte comparezca a reconocer el contenido y la firma de un documento expedido por la parte que lo deba reconocer, pero que esta en poder de la parte que pide el reconocimiento.

3.8.4. Dictamen de expertos.

Guillermo Cabanellas, señala que dictamen de expertos es, la prueba que surge del dictamen de los peritos, que son las personas llamadas a informar ante un tribunal por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario tal asesoramiento técnico o práctico. Se estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que este no posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.



3.8.5. El reconocimiento judicial.

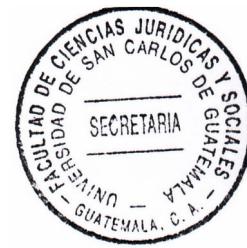
Echandía, en relación con este medio de prueba dice que es una de las pruebas mas importantes, para la investigación de los hechos, en toda clase de procesos, y debe entenderse como la diligencia procesal practicada por un funcionario judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia, o antes, pero que subsisten o dejan huellas o rastros de hechos pasados.

3.8.6. Presunciones legales y humanas.

Al respecto Guillermo Cabanellas señala que las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador, que las partes proponen o que él mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales y de influjo en la decisión del proceso.

“Las presunciones constituyen el resultado de la apreciación mental y lógica del juzgador, en relación a los diversos indicios que pueden presentarse dentro del proceso. Las presunciones legales conocidos en doctrina como presunciones ***Juris et de jure***, son las que la propia ley establece y que dispensan de toda prueba a los favorecidos por ellas, por ejemplo la presunción legal establecida por la no exhibición del contrato individual de trabajo por el empleador; en el Artículo 30 del Código de Trabajo. Las presunciones humanas conocidas como presunciones ***Juris Tantum***, deben entenderse que son aquellas que constituyen una afirmación o conjetura legal que puede ser desvirtuada con prueba en contrario, es decir que admiten prueba en contrario y supeditan su eficiencia a que no se demuestra su falsedad o inexactitud”. (27).

(27) Franco López, César Landelino. **Ob. cit.** Pág. 181.



3.9. La carga de la prueba y su inversión en el proceso ordinario laboral.

Por carga de la prueba debe entenderse que en los juicios donde existe el principio contradictorio, la obligación de probar lo pretendido, corresponde a la parte que lo afirma, en base al principio de que el actor le incumbe la carga de la prueba. En el caso del juicio ordinario laboral, la regla general es que las partes deban de cargar con la prueba que tienda a demostrar sus respectivas pretensiones, sin embargo, existe normado en el Artículo 78 del Código de Trabajo el único caso de inversión de la carga de la prueba en todo el derecho procesal del trabajo, cuando se reclama el despido injustificado directo, el patrono debe probar la justa causa en el que se fundó el despido, y si no, debe pagar al trabajador la indemnización que corresponda mas daños y perjuicios, hasta un máximo de doce salarios y las costas judiciales.

3.10. Sistema de valoración y apreciación de los medios de prueba.

El licenciado Landelino Franco López, comenta que la valoración de la prueba como la actividad desarrollada exclusivamente por el Juez de Trabajo, dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba aportados al juicio, de conformidad con los sistemas de valoración determinados por la ley, por consiguiente debemos entender por sistema de valoración y apreciación de la prueba, como aquel conjunto de facultades que la ley le confiere al Juez para valorar la prueba producida por las partes.

El Artículo 361 del Código de Trabajo regula que salvo disposición expresa en éste Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el Juez cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, **la prueba se apreciará en conciencia**, pero al analizarla el Juez, obligatoriamente consignará los principios de equidad y justicia en que funde su criterio. Comenta el licenciado Landelino Franco López, que en base a éste Artículo se extrae que en el



caso de la prueba documental, reconocimiento judicial e inspección ocular deberán valorarse conforme al sistema de apreciación y valoración de la sana crítica, regulado en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y mercantil; y que en el caso de la confesión judicial deberá apreciarse y valorarse conforme al sistema de la prueba legal o tasada tal y como lo preceptúa el Artículo 139 del Código citado, por consiguiente puede afirmarse que la apreciación y valoración de la prueba en el juicio ordinario laboral es mixto, indicando el Artículo 361 del Código de Trabajo que el Juez debe valorar las pruebas en conciencia, salvo las indicadas en dicho Artículo.



CAPÍTULO IV

4. La sentencia en el proceso ordinario laboral.

4.1. Definición:

Devis Echandía comenta que la sentencia como el acto por el cual el Juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado, sentencia es el resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga.

4.2. Momento procesal para dictar la sentencia:

En el juicio ordinario laboral, la sentencia como acto procesal debe dictarse una vez concluida la última audiencia de prueba o vencido el plazo del auto para mejor fallar, en un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, ahora si el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el Juez, sin más trámite, dictará sentencia, dentro de 48 horas de celebrada esta audiencia. Los requisitos especiales de la sentencia en el proceso laboral se encuentran regulados en el Artículo 364 del Código de Trabajo, indicando que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hallan sido objeto de debate. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social, o por leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.



“La claridad que menciona este Artículo, se refiere a que la sentencia debe dictarse en términos claros y entendibles para las partes, la precisión se refiere a que la sentencia debe resolver todos los aspectos que fueron sujetos a conocimiento del juez y la congruencia se refiere a que en el contenido de la sentencia debe existir identidad entre lo juzgado dentro del juicio y lo resuelto en la misma, por lo tanto no es permitido que la sentencia resuelva cuestiones que no hallan sido objeto del litigio, o en su caso resuelva mas de lo que se pidió, cuestión que en doctrina se conoce como sentencia ultra petita. “ (28).

4.3. Efectos de la sentencia:

Como regla general la sentencia debe tener como efecto la producción de cosa juzgada. La sentencia que mas se aplica en el juicio ordinario laboral guatemalteco es la condenatoria y en su caso la absolutoria. En relación a los efectos de la sentencia, Eduardo Couture señala que el efecto de la cosa juzgada, es el mas importante y significativo de todos los que produce la sentencia, podemos mencionar también los efectos que produce la sentencia en el tiempo conocidos como irretroactividad de la sentencia. Si la sentencia es condenatoria produce efectos hacia el pasado, por ejemplo cuando se reclama pago de prestaciones, ésta obliga a que se cumpla con esa obligación desde el momento que incumplió el empleador con pagar las prestaciones, siempre y cuando el derecho se haya hecho valer antes de la prescripción.

4.4. Los recursos en contra de la sentencia:

Guillermo Cabanellas define a los recursos como el medio por el cual alguien que se considera perjudicado o agraviado por la resolución dictada por un juez, reclama para que el tribunal superior inmediato revise aquella resolución y la reforme o la revoque. Podemos decir que los recursos constituyen el acto procesal por medio

(28) *Ibid.* Pág. 193.



del cual quien resulta afectado por una resolución judicial expresa sus agravios y solicita su modificación, revocación o anulación total o parcial, al tribunal jerárquicamente superior del que se recurre, y más específicamente en el ámbito del derecho procesal laboral, los recursos constituyen el mecanismo que permite atacar las resoluciones dictadas por el juez de trabajo con el objeto de obligar a que se revise lo resuelto.

Dentro del trámite del juicio ordinario laboral, existen dos clases de recursos, por un lado, los que se interponen contra las resoluciones de carácter intermedio o no definitivas y son el recurso de revocatoria y nulidad y por otro lado están los recursos contra las resoluciones definitivas que ponen fin al proceso y son la apelación aclaración y ampliación.

Debemos aclarar que recurso es aquella impugnación que es resuelta por un tribunal superior al que emitió la resolución impugnada; y remedio procesal, es aquella impugnación que es resuelta por el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada.

4.4.1. Aclaración:

Es un remedio procesal que procede en contra de sentencias y autos que pongan fin al proceso, cuando sus términos sean oscuros, ambiguos o contradictorios, se interponen ante el mismo tribunal, dentro de las 24 horas siguientes de notificado el fallo y lo resuelve dentro de los siguientes tres días de corrida la audiencia a la otra parte, emitiendo una nueva resolución aclarando la anterior.

4.4.2. Ampliación:

También es un remedio procesal que procede en contra de sentencias y autos que pongan fin al proceso, por haber omitido resolver alguno de los puntos sometidos a juicio, se interpone ante el mismo tribunal que dictó la resolución, dentro de las 24 horas



siguientes de notificada y se resuelven los puntos que se omitieron dentro de los siguientes tres días de corrida la audiencia a la otra parte, aplicando supletoriamente el Artículo 597 del Código Procesal Civil y Mercantil y el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial.

4.4.3. Apelación y su trámite:

Este sí es un recurso, conocido como recurso de alzada, ya que origina la segunda instancia en el proceso, procede en contra de autos y sentencias que pongan fin al proceso, por causar agravios al recurrente, se interpone ante el mismo tribunal que conoció en primera instancia, dentro de los tres días posteriores a la notificación de la sentencia, el tribunal de trabajo eleva el expediente a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social correspondiente y ésta da audiencia por 48 horas al recurrente para que exprese sus agravios, es decir los motivos de su inconformidad, vencida éste término se señalará día y hora para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes, si el recurrente pidiera que se practique alguna prueba denegada en primera instancia y que hubiere sido protestada en su oportunidad, la sala dará audiencia para la recepción de las pruebas, en el término de diez días, si la sala de trabajo lo estima indispensable puede dictar un auto para mejor proveer antes de dictar sentencia, dentro de un término que no exceda de diez días, por último la sala dictará la sentencia que corresponda dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días confirmando, revocando o modificando la sentencia de primer grado.

4.5. Ejecución de la sentencia laboral:

Comenta el licenciado Landelino Franco López, que son ejecutables todos las sentencias dictadas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que hallan causado firmeza y que se encuentren debidamente ejecutoriadas, es decir las que no pueden ser impugnadas por ningún recurso ordinario, pero si pueden serlo por alguno extraordinario, así mismo agrega esta normativa la posibilidad de ejecutar las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje; en el derecho procesal guatemalteco,



la sentencia ejecutoriada se hace del conocimiento de las partes mediante la notificación de la certificación de la sentencia misma, que se conoce como ejecutoriada. Esta sentencia tiene la calidad de cosa juzgada formal, más no de la material, derivado de que podrá ser revocada o nulificada mediante los recursos extraordinarios, que en el caso del juicio ordinario laboral, se refiere exclusivamente a la acción constitucional de amparo, por no ser procedente en este ámbito el recurso de casación.

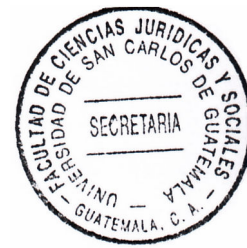
La ejecución de la sentencia radica en hacer cumplir una obligación establecida por una sentencia de condena cuando no es voluntariamente acatada, para el efecto la sentencia de trabajo solo puede ser ejecutada por el juez que la dictó en primera instancia, el trámite de la ejecución esta regido por el principio de impulso procesal de oficio, el que obliga al juez de trabajo a impulsar de oficio la ejecución.

4.5.1. Procedimiento de ejecución:

Continúa manifestando el licenciado Landelino Franco López, que el procedimiento de la ejecución de la sentencia en el ámbito del derecho procesal del trabajo se encuentra normado en los Artículos del 425 al 428 del Código de Trabajo y para el efecto se dan las siguientes etapas:

4.5.2. Liquidación.

El juez de trabajo dentro de los tres días siguientes de notificada la ejecutoria de la sentencia practicará la liquidación que corresponda, calculando todas y cada una de las prestaciones laborales a que ha sido conducido a pagar el empleador, luego el Juez ordenará que se le notifique a las partes, indicando el Artículo 426 del Código de Trabajo, que contra la liquidación no cabrá mas recurso que el de rectificación, dicho recurso debe interponerse dentro de las siguientes 24 horas de notificada la liquidación.



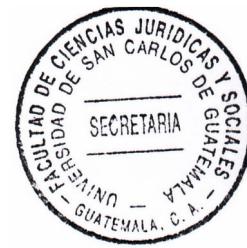
4.5.3. Requerimiento de pago.

Con la notificación de la liquidación, el demandado queda obligado a hacer efectivo el pago dentro de los tres días siguientes a la notificación de ésta liquidación, sino lo hiciere, el juez librará mandamiento de ejecución, ordenado requerir el pago al ejecutado, y en caso de no haber pago, ordenará también el embargo de bienes que garanticen el pago de la suma adeudada; entonces, el mandamiento de ejecución no es más que la orden de requerir de pago al ejecutado, y para el efecto, el juez de trabajo designa como ministro ejecutor, para que requiera de pago de lo adeudado a uno de los auxiliares notificadores que existen dentro del tribunal.

4.5.4. El remate.

“Si dentro de los tres días de practicada la notificación del mandamiento de ejecución, el deudor no hubiere hecho efectivo el pago y existiere decretado embargo, o cualquier otra medida asegurativa de la ejecución, se señalará día y hora para el remate, el cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes, sin necesidad de que deban hacerse publicaciones; en el remate se sacará a subasta los bienes embargados, teniendo como base el monto de lo adeudado conforme la liquidación. Por último procede la entrega del bien a quien corresponda si es mueble; en caso de desobediencia el Juez ordenará el secuestro judicial para desapoderar al deudor de la cosa y si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro como en el caso de inmuebles o vehículos, el Juez fijará un término no mayor de cinco días al ejecutado para que otorgue la escritura traslativa de dominio, y si hubiere renuencia a hacerlo, el juez de trabajo otorgará la escritura pública”. (29).

(29) Franco López, César Landelino. **Ob.cit.** Pág. 353.



CAPÍTULO V

Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad en el expediente 537-93.

GACETA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

ENERO-MARZO DE 1995. NÚMERO 35

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

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

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

ANTECEDENTES:

1. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA IMPUGNACIÓN:

Lo expuesto por el postulante se resume: a) el Artículo 332 del Código de Trabajo preceptúa que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto “acreditar la necesidad de la medida”; b) el exigirle al trabajador que acredite la necesidad de la medida limita el derecho de los trabajadores a un recurso judicial efectivo, violando los derechos de libertad, igualdad, libre acceso a



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

II. TRÁMITE DE LA INCONSTITUCIONALIDAD:

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



III. RESUMEN DE LOS ALEGATOS DE LAS PARTES:

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

IV. ALEGATOS EL DIA DE LA VISTA:

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



CONSIDERANDO

-I-

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

-II-

En el presente caso el accionante pretende que se declare inconstitucional la frase “bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida” incluida en el párrafo segundo del Artículo 332 del Código de Trabajo, cuando se menciona lo relativo a las medidas precautorias, porque considera que viola el derecho de igualdad, ya que en el proceso civil no se exige, a quien solicita una medida precautoria, que acredite la necesidad de la misma; además, con ello, según afirma, se limita también el libre acceso a los tribunales, la tutelaridad de las leyes de trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En consecuencia, es necesario confrontar el Artículo impugnado con la norma constitucional que reconoce el derecho de igualdad a efecto de establecer si con dicho Artículo se viola la mencionada disposición. Esta Corte ha considerado en casos anteriores, que el derecho de igualdad enunciado en el Artículo 4to. de la Constitución se traduce en que las personas que se encuentran en determinada situación jurídica, tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones. Es evidente, en



consecuencia, que este principio se refiere a que no debe darse un tratamiento jurídico disímil a situaciones de hecho idénticas; de ahí que la garantía de igualdad no se opone a que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable dentro del sistema de valores que la Constitución consagra. (Sentencia del veinte de marzo de mil novecientos noventa y uno, Expediente veintinueve guión noventa y uno, Gaceta diecinueve). Consiste pues, en que la ley debe tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias; sin embargo, en el caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual. Por consiguiente, puede afirmarse que el ideal de todo ordenamiento jurídico es, sin duda, “la norma común” que excluye excepciones, pero ese ideal no vale por sí mismo, sino en cuanto que él conlleva una aspiración de justicia, que es la igualdad, esa igualdad que no sería verdaderamente respetada, sino al contrario traicionada, si en nombre de ella quisiera mantenerse frente a toda circunstancia el carácter común de toda norma jurídica. Es tanta la complejidad que se deriva de la organización y funcionamiento del Estado que el Derecho Constitucional debe tomar en cuenta la existencia inevitable de un derecho especial al lado de un derecho común, en aras de la igualdad. En concordancia con lo anterior, puede afirmarse que el Derecho Procesal Civil tiene sus propios principios que lo diferencian del Derecho Procesal Laboral, pero ello no implica una violación al derecho de igualdad constitucionalmente protegido, ya que se trata de diferentes situaciones que tienen que ser tratadas de diferente forma.

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



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

-III-

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

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

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

-IV-

De conformidad con el Artículo 148 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es obligatoria la condena en costas al interponente y la



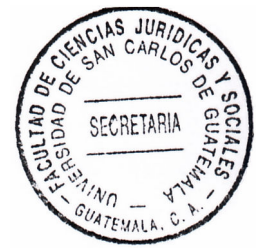
imposición de multa a los abogados auxiliares cuando se declara sin lugar la inconstitucionalidad, por lo que procede hacer la declaración correspondiente en la parte resolutive de la sentencia.

LEYES APLICABLES

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

POR TANTO:

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





CONCLUSIONES

1. Las medidas precautorias como el arraigo, anotación de demanda, embargo, secuestro de bienes, la intervención, y providencias de urgencia, dentro del proceso laboral garantizan la ejecución de la sentencia, toda vez que limitan la disposición de los bienes del empleador para que no pueda transferirlos y que de esa manera cumpla con sus obligaciones de carácter laboral, cuando se niegue a hacerlo voluntariamente.

2. El Artículo 332 de Código de Trabajo establece que en la demanda pueden solicitarse todas las medidas precautorias reguladas en el derecho común, sin embargo y a pesar de que todas las medidas mencionadas pueden solicitarse, existe en el contenido de este Artículo una gran limitación para el decretamiento de las mismas, la cual es que al momento de solicitarlas se debe acreditar la necesidad de las medidas, a excepción del arraigo que debe decretarse con la sola solicitud.

3. Acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral presenta dificultades a los trabajadores guatemaltecos, debido a la errónea interpretación que hacen la mayoría de tribunales de trabajo y previsión del Artículo 332 del Código de Trabajo.

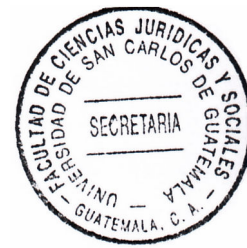
4. La errónea interpretación que hacen la mayoría de tribunales de trabajo y previsión social con respecto a acreditar la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral es, que estas solo pueden darse acreditando el estado de insolvencia del empleador, mediante poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común.

5. Acreditar el estado de insolvencia del empleador, mediante poder probar que se encuentra siendo objeto de ejecución por cualquier acreedor común se transforma



en una situación prácticamente imposible para el trabajador, pues aunque el empleador efectivamente se encuentre en esa situación, no puede el trabajador disponer de los medios probatorios para poder demostrarlo ante el juez de trabajo y previsión social.

6. La interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho dentro del expediente número 537-93 del Artículo 332 del Código de Trabajo con respecto a acreditar la necesidad de las medidas precautorias es que acreditar la necesidad de la medida debe entenderse en una acepción acorde con los principios rectores del derecho laboral, es decir, sencilla y antiformalista, bastando que se exponga en forma razonada el porqué de la necesidad de la medida.



RECOMENDACIONES

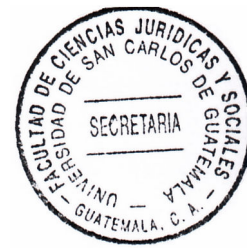
1. La interpretación que la Corte de Constitucionalidad ha hecho del Artículo 332 del Código de Trabajo, al producirse en mas de tres fallos dictados en el mismo sentido, que constituya doctrina legal y en algo que imperiosamente deben observar los tribunales de trabajo y previsión social de todo el país.

2. De acuerdo a la doctrina legal, para que el juez de trabajo y previsión social decrete la necesidad de las medidas precautorias en el proceso laboral deberá ser suficiente que el trabajador explique al juez la razón en la que descansa la solicitud de la o las medidas precautorias.

3. Que los tribunales de trabajo y previsión social que hacen caso omiso de esta doctrina legal, se abstengan de exigir al trabajador que acredite el estado de insolvencia del empleador como requisito para decretar las medidas precautorias.

4. Que el trámite del juicio ordinario laboral se desarrolle con el decretamiento de las medidas precautorias, con el objeto de garantizar que la sentencia sea ejecutable, ya que las medidas precautorias limitan la disposición de los bienes del empleador para que cumpla con sus obligaciones de carácter laboral, cuando éste se niegue ha hacerlo voluntariamente.





BIBLIOGRAFÍA:

AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**, 4ta. ed. USAC. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix. 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, parte general, Tomo I, Buenos Aires, Argentina. Ed. El Gráfico. 1994.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 11. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1976.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, 2da. Ed. Guatemala. Ed. Litografía Orión. 1998.

DEVEALI, Mario. **Tratado del derecho de trabajo**, Tomo I, 2da. ed. Argentina. Ed. La Ley, 1,971.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México. Ed. Purrúa 1968.

DEL POZZO, Juan. **Derecho del trabajo**. Tomo II. Ed. Editoriales Sucesores S.R.L. Buenos Aires, Argentina. (s.f.).

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**, Tomo I, 2da. Ed. USAC. Guatemala. Ed. Fénix. 2005.

GARCÍA PELAYO Y GROSS. **Diccionario enciclopédico de todos los conocimientos**. Argentina. (s.e). 1980.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, México. Ed. Purrúa, S.A. 1993.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, USAC. Guatemala. (s.e). 1954.



MORGAN ZANABRIA, Rolando. **Manual de apoyo para el curso planeación de la investigación científica**, USAC. Guatemala. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. 1999.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**, Tomo 1, primera ed. Guatemala. Ed. "Vásquez". 2002.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina. Ed. Heliasta. 1974.

VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio. **Métodos de investigación social**, USAC. Guatemala. Ed. Ediciones Educativas. 2000.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985

Código de Trabajo. Decreto 330 y sus reformas, Congreso de la República de Guatemala. 1947.

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, del Jefe de Estado. Guatemala. 1974.

Gaceta Jurisprudencial de la Corte de Constitucionalidad. No. 35. Expediente 537-93. Guatemala. 1993.