

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

**"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO
TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA
DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS
SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN
EL PAÍS"**

RUBÉN OSBALDO AVENDAÑO RUÍZ

Guatemala, Diciembre de 2007.

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO
TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA
DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS
SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN EL PAIS”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RUBÉN OSBALDO AVENDAÑO RUÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, diciembre de 2007

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. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro 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 la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. José Rodolfo Alfaro Salazar

Abogado y Notario

10ª. Ave. 4-70 Zona 1, Of. No.5, 1er. Nivel, Tel. 2238-4695.



Guatemala, 28 de Agosto de 2007.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala.

En cumplimiento a lo dispuesto en la resolución emanada de esa unidad, asesoré el Trabajo de Tesis del Bachiller **RUBÉN OSBALDO AVENDAÑO RUÍZ**, intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN EL PAÍS”**.

El ponente puso de manifiesto su capacidad de investigación en la elaboración del trabajo, aceptó diligentemente las sugerencias que durante el desarrollo del mismo le hice habiendo consultado interesante bibliografía con tópicos relacionados al tema, por ello, el trabajo elaborado por el estudiante es meritorio, acucioso y demuestra interés en resolver el problema planteado. El ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo, y de esa manera comprueba fehacientemente la hipótesis planteada, utilizando los métodos deductivo e inductivo y el método analítico, sintetizando adecuadamente lo analizado y cumpliendo con las normas mínimas de redacción exigidas, así como las conclusiones y recomendaciones surgidas del análisis de resultados obtenidos en el trabajo realizado. Por lo que en base a lo que establece el artículo 32 del Normativo, para la elaboración de la tesis de licenciatura en ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a dictaminar favorable y en tal virtud el trabajo, puede pasar a la fase de Revisión para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted deferentemente.

José Rodolfo Alfaro Salazar
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR

Colegiado 4158

ASESOR

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de octubre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ERWIN ROLANDO FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RUBÉN OSBALDO AVENDAÑO RUIZ, Intitulado: “ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN EL PAÍS”.

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 el Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desapruaban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”.

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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. ERWIN ROLANDO FLORES

Abogado y Notario

**6ª. Av. y 5ª. Calle 4-60, Col. Castillo, Taxisco,
Sta. Rosa, Teléfonos: 7874-9643 y 5869-7694**



Guatemala, 18 octubre de 2007

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

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que procedí a revisar el informe final del trabajo de tesis del Bachiller: Rubén Osbaldo Avendaño Ruiz, intitulado

“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN EL PAÍS”.

En cumplimiento a lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, así como en atención a la resolución emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha tres de Octubre de dos mil siete, en la cual se me nombra Revisor del trabajo de Tesis del Bachiller Rubén Osbaldo Avendaño Ruiz, me permito hacer constar que; en relación al contenido científico y técnico del trabajo de tesis abarca; I) el planteamiento del problema jurídico-social es de actualidad; II) en el contenido del trabajo de investigación se encuentra planteada la hipótesis enunciada de la siguiente forma: **crear una base legal que obligue al Juez a que en atención a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, decrete medidas cautelares de garantía como embargo preventivo sobre los bienes y activos de la Sociedad Anónima demandada.** III) toda la recolección de información realizada por el bachiller Rubén Osbaldo Avendaño Ruiz, le fue de mucha ayuda en su investigación ya que el

LIC. ERWIN ROLANDO FLORES

Abogado y Notario

6ª. Av. y 5ª. Calle 4-60, Col. Castillo, Taxisco,

Sta. Rosa, Teléfonos: 7874-9643 y 5869-7694



material utilizado fue de vital importancia; IV) en tal virtud el ponente comprueba de manera irrefutable la hipótesis planteada aspecto que se evalúa en el caso concreto en materia laboral, expuesto dentro del trabajo con todos los datos obtenidos; V) la estructura formal de la tesis fue realizada de una manera ideal para un buen entendimiento de la misma, el ponente desarrolló convencionalmente los aspectos legales y doctrinarios del tema y estructuró técnicamente los subtemas, dándole un orden lógico a cada uno de los segmentos textuales, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y, la utilización de la investigación bibliográfica. Observando las normas de redacción requeridas, las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma profunda, clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. El trabajo realizado por el Bachiller Rubén Osbaldo Avendaño Ruiz, aporta conocimientos teóricos como prácticos a la legislación guatemalteca, específicamente a nuestro ordenamiento jurídico laboral y procesal laboral; no dudando que además será un buen aporte para la bibliografía guatemalteca y un buen apoyo documental para el estudiante de la carrera de Abogacía y Notariado, por lo que emito dictamen favorable, dando por aprobado el trabajo de tesis del Bachiller Rubén Osbaldo Avendaño Ruiz, dado a que llena todos los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

Sin otro particular me es grato suscribirme ante usted atentamente.



Erwin Rolando Flores

Abogado y Notario

Lic. ERWIN ROLANDO FLORES

Colegiado 4765

Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de noviembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RUBÉN OSBALDO AVENDAÑO RUIZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL DESISTIMIENTO TÁCITO DEL ACTOR EN LOS JUICIOS LABORALES, POR LA DISOLUCIÓN Y VENTA ILEGAL DE LOS ACTIVOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y CUYOS SOCIOS ABANDONAN EL PAÍS 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/sllh



DEDICATORIA

A DIOS NUESTRO SEÑOR Y CREADOR DEL UNIVERSO:

Por brindarme la oportunidad de existir e iluminarme la mente para cumplir mi meta trazada.

A MIS PADRES:

RAMÓN AVENDAÑO PENSAMIENTO, por su incondicional apoyo con sus consejos, motivaciones; con sus sólidos principios me enseñó a ser un hombre de bien.

ROSA ALBINA RUÍZ, que junto a Dios ve realizados sus más preciados anhelos.

A MI ESPOSA:

MARÍA DE LOS ANGELES CASTRO, la mujer que siempre me apoyó con su comprensión y entendimiento; me animó a no decaer en el difícil camino de mi carrera profesional.

A MIS HIJOS:

HECTOR OSWALDO, JUAN RAMÓN y ROSA ALBINA, por el sacrificio de no poder contar con mi presencia cuando más lo necesitaron, debido a mis estudios.

A MIS HERMANOS:

MARINO EDUARDO, LUIS GILDARDO y JOSUÉ RONALDO, por su apoyo moral y su ejemplo de buenos estudiantes y profesionales, que tuvieron a bien darme.

A MIS AMIGOS EN GENERAL:

Por su amistad sincera.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Lugar donde adquirí mis conocimientos y que en la actualidad me da la oportunidad de convertirme en un profesional.

ÍNDICE

	Pág
. Introducción	i

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes históricos	1
1.2. Derecho Procesal del Trabajo	2
1.2.1. Antecedentes	2
1.2.2. Definición.....	6
1.2.3. Autonomía.....	8
1.2.4. Principios Informativos del Proceso de Trabajo.....	8
1.2.5. Características.....	10
1.2.6. Jurisdicción Privativa de Trabajo	10
1.2.6.1. Naturaleza Formal y Material	10
1.2.6.2. Caracteres.....	11
1.2.7. Organización de los tribunales de Trabajo y Previsión Social	11
1.2.8. Interpretación de las normas procesales de Trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2. La Sociedad Anónima	15
2.1. Definición.....	15
2.2. Constitución	15
2.3. El Socio	16

2.4. Obligaciones.....	18
2.5. Derechos.....	18
2.5.1. Derechos de contenido patrimonial	19
2.5.2. Derechos de contenido corporativo	20
2.5.3. Análisis de sus elementos patrimoniales.....	21
2.6. Actitudes del socio	22
2.6.1. Positivas.....	22
2.6.2. Negativas	22
2.7. Disolución de la Sociedad Anónima	23
2.7.1. Aspectos Legales	23
2.8. Liquidación de la Sociedad Anónima	24
2.8.1. Proceso de Liquidación	24
2.8.2. Publicaciones	24
2.8.3. Requisitos a cumplir en cada Institución del Estado.....	25
2.8.3.1. En el Registro Mercantil.....	25
2.8.3.2. En la Superintendencia de Administración Tributaria. SAT.....	26

CAPÍTULO 111

3. Vicisitudes del juicio ordinario laboral.....	29
3.1. Nociones generales	29
3.2. Las pretensiones del trabajador dentro del juicio	31
3.3. La ausencia de control sobre las Sociedades Anónimas.....	31
3.4. Las medidas cautelares comunes decretadas dentro del juicio laboral	34
3.5. La Sentencia Laboral	35

3.6. La ejecución de la sentencia laboral	36
---	----

CAPÍTULO IV

4. Las medidas cautelares en el derecho procesal del trabajo	47
4.1. Definición	47
4.2. Clasificación doctrinal	48
4.3. Clasificación legal	50
4.4. Las medidas cautelares en el Código de Trabajo	57

CAPÍTULO V

5. El Desistimiento	63
5.1. Consideraciones generales	63
5.2. Clases	66
5.2.1. En la Doctrina	66
5.2.2. En la Ley	66
5.3. El desistimiento y la renuncia	71
5.4. El desistimiento tácito	72
5.4.1. Definición	72
5.4.2. Caso concreto	73
5.4.3. Consideración futura	74
Conclusiones	77
Recomendaciones	79
Bibliografía	81

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo de tesis que a continuación presento, nació como resultado de algunos casos que se han dado dentro de las diferentes fases de los juicios ordinarios de trabajo que como pasante he planteado ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, por lo que con éste trabajo, espero evidenciar que en efecto en algunas veces lastimosamente y en forma obligada los trabajadores han tenido que llegar a la determinación de desistir tácitamente.

El contenido temático de la investigación cuenta con cinco capítulos, enunciando en el primero de ellos los aspectos relacionados al derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo, los antecedentes históricos, definiciones, su autonomía, los principios informativos del proceso de trabajo y sus características.

El segundo capítulo trata sobre las sociedades anónimas, su definición, constitución, haciendo relevancia en las formas ilegales de disolución y liquidación de las mismas, con el único objeto de evadir en primer lugar; el cumplimiento de pago del pasivo laboral a sus trabajadores, y en segundo lugar; el cumplimiento con el cierre de las mismas ante las instituciones del Estado encargadas de los actos registrales, el control de las obligaciones tributarias y migratorias cuando se trate de socios extranjeros.

En el tercer capítulo me refiero a las vicisitudes del juicio ordinario laboral, nociones generales, las pretensiones del trabajador, la ausencia de control sobre las sociedades anónimas, medidas cautelares comunes que se decretan dentro del juicio y la ejecución de la sentencia.



El cuarto capítulo, trata sobre las medidas cautelares en el derecho procesal de trabajo, su definición, clasificación doctrinaria, clasificación legal y las medidas cautelares en el Código de Trabajo.

El quinto capítulo, desarrolla lo relativo al desistimiento y específicamente al Desistimiento Tácito que es lo que fundamentalmente nos ocupa en el presente trabajo, las consideraciones generales, las clases doctrinarias y legales, su definición, el basamento en el caso concreto y su proyección futura.

De tal manera que se hace necesario crear una base legal que permita al Juez que conoce del caso concreto, para que a través de la aplicación supletoria de las normas del código procesal civil y mercantil, poder administrar el remedio procesal para eliminar toda probabilidad que pueda disponer o pueda tener a su alcance el patrono inescrupuloso, para evadir la responsabilidad de pagar todas las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador, lo cual causa los motivos por los cuales el trabajador se ha visto en la imperiosa necesidad de acudir al desistimiento tácito o al abandono del proceso laboral ya iniciado y específicamente a su pretensión la cual significa el cobro total de sus prestaciones laborales como resultado de una relación de trabajo. Todo esto permite dar las respuestas a la hipótesis formulada.

Como responsable del presente trabajo, me siento satisfecho por lograr un objetivo más de los que anteriormente me he propuesto y considero de más relevancia que el mismo pueda servir de fuente de consulta a investigadores y estudiantes del derecho procesal del trabajo, así como en alguna forma de conocimiento al propio trabajador guatemalteco.

CAPÍTULO I



1. El derecho del trabajo

1.1. Antecedentes históricos

En Guatemala, las primeras normas de carácter laboral que se legislaron a partir de la revolución de 1,871 las cuales se catalogan como de índole liberal e individualista, tuvieron muchos errores de tipo técnico por ejemplo: el contrato se consideró como una variedad de arrendamiento y se conoció como contrato de locación de servicios y fue definido como: el convenio por medio del cual una persona obliga a prestar a otra su servicio o trabajo personal durante un tiempo determinado por cierta renta convenida.

Posteriormente se emitieron otras leyes como la Ley de Trabajadores Rurales Decreto Legislativo 243, esta ley contiene disposiciones arbitrarias como lo es la de dar a los patronos el derecho de perseguir a los trabajadores fraudulentos que no cumplen sus compromisos y obligarlos a que desquiten la deuda; la Ley de Trabajo, considerada como el antecedente más serio e importante del Código de Trabajo emitida ante la administración del general José María Orellana, Decreto 1434 del 30 de abril de 1,926 dentro del cual, ya se encuentra una variante pues a pesar de ser de corte liberal, ya se incluyen limitaciones a las partes en la relación que regula, tal es el caso de la jornada de trabajo que no puede exceder ocho horas, y que después de seis días laborados debe considerarse uno de descanso preferentemente el día domingo y los que reglamentan el trabajo de mujeres y menores de edad.

En esa misma ley, se crea el Departamento Nacional de Trabajo Decreto Gubernativo 909 del 5 de diciembre de 1925, encargado de velar por la observancia de sus preceptos; de inspeccionar condiciones higiénicas y de seguridad personal para los obreros en establecimientos industriales, intervenir cuando haya desavenencias entre patronos y trabajadores; se establecen los Comités de



Conciliación y Tribunales de Arbitraje. Ley Protectora de los Empleados Particulares emitida por el General Lázaro Chacón Decreto Gubernativo 961, que estableció que para que una persona o compañía estableciera un negocio comercial en el País, debía formar un cuerpo de empleados con un setenta y cinco por ciento de guatemaltecos cuando menos.

En materia de previsión Social, se promulgó la Ley Protectora de Obreros, decreto gubernativo 669 del 21 de noviembre de 1906; emitida por Manuel Estrada Cabrera, que regula la indemnización de patronos a trabajadores cuando sufren accidentes en fábrica; y la ley de accidentes, emitida por el General Jorge Ubico, que regula la forma de indemnizar por cualquier accidente ocurrido en cualquier medio de transporte.

En la época de 1,920, caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera y 1,931 advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico, nació el Movimiento Sindical Guatemalteco, habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras Centrales Obreras como ejemplo la Federación Obrera Guatemalteca F.O.G., y la Federación Regional Obrera de Guatemala F.R.O.G., ambas con diferentes lineamientos ideológicos.

Como consecuencia se plantearon los primeros conflictos laborales colectivos, ejerciéndose los derechos laborales por primera vez en Guatemala.

1.2. El derecho procesal del trabajo

1.2.1. Antecedentes históricos

El derecho procesal del Trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació hasta con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los decretos 669 (emitido en el gobierno de Estrada Cabrera) y 1434 (emitido durante el gobierno del General



José María Orellana), fueron letra muerta que no llegaron a la categoría de antecedentes serios en la materia.¹

Efectivamente en 1,947, fue creado el Decreto 330 del Congreso de la República que entró en vigor precisamente el día del trabajo (1º. De mayo de 1,947), siendo la ley ordinaria más importante que se dio en Guatemala a partir de la promulgación de la Constitución de 1,945.

Surge como cuerpo de normas, único, homogéneo y sistemático. Lo conforman principios, normas y doctrinas muy avanzadas para su época, los derechos sociales establecidos en la Constitución de 1,945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1,947, fueron no una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora, sino más bien una concesión graciosa de los dirigentes de la Revolución de Octubre, (pertenecientes casi en su totalidad a la clase media) pero impulsado por las autoridades (administrativas) y el naciente movimiento sindical, por primera vez en Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales adquieren mucha positividad y son ejercidas por grandes sectores laborantes de la ciudad, también los servidores patrono Estado y sus instituciones mediante la aplicación supletoria del Código de Trabajo.

Cuando en 1,954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre y surge una forma retrógrada del derecho laboral, hay cancelación de sindicatos, represión de obreros y campesinos, despidiéndolos injustificadamente, apresándolos, llegando esto hasta la misma muerte de dirigentes sindicales.

Se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo, la Constitución de 1,945 y el 2 de febrero de 1,956 se emite la nueva Constitución,

¹ López Larrave, Mario, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*, Pág., 9.



se dictan decretos como el 570 y 584 del presidente de la república, conteniendo numerosas reformas al Código de Trabajo, el primero tiene una marcada tendencia a favorecer a patronos y empresarios en desventaja para los trabajadores del sector público, pierden todos sus derechos como lo son en participar en política, sindicalización, huelga, posibilidad de militarizar los servicios públicos y en casos de conflictos remitir a dicho decreto que era desventajoso para la clase trabajadora.

En 1,961, la administración de Miguel Ydígoras Fuentes, emitió el actual Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso, que tuvo reformas con el decreto 1448 que entró en vigor el 16 de agosto de 1,961. Este decreto tiene reformas de muchos artículos, conteniendo aspectos positivos como es derogar algunas disposiciones del decreto presidencial 570, éste es el Código que nos legisla actualmente en materia de Trabajo y Previsión Social. Durante esta administración se emite la Ley de Relaciones entre trabajadores y sus acreedores (Dto.1421 del Congreso de la República), cuya finalidad es proteger a los trabajadores de los usureros.

Nuestro Código de Trabajo actual también a sufrido reformas entre ellas están el Decreto 1486 del Congreso de la República, el cual contenía lo relativo a las garantías para actuar a trabajadores y empleadores en el derecho de Libre sindicalización, la concesión de licencias a miembros del comité ejecutivo del sindicato para cumplir comisiones, y la intervención en juicio de abogados y dirigentes sindicales, el cual posteriormente fue reformado por el decreto 86-71 del Congreso de la República, que hacía énfasis en la asesoría gratuita por parte de los estudiantes de derecho de las universidades que operan en el país, dado el carácter tutelar de este derecho, y el decreto ley número 1 del Jefe de Gobierno (Coronel Enrique Peralta Azurdía), cuya finalidad era garantizar los derechos del trabajador y el mantenimiento de las conquistas sociales. Ésto se hizo para



sustituir el capítulo de las garantías sociales de la derogada Constitución de 1,956, denominándola Carta Guatemalteca de Trabajo.

En la Constitución de 1,965, se regulaba el Derecho de Trabajo en el capítulo III, estipulándose que el trabajo era una obligación social y de derecho, y en el capítulo IV se estipulaba la relación laboral de los trabajadores del Estado.

Esta Constitución se caracterizó por defender la propiedad privada y tener principios filosóficos de orden liberal; así encontramos que en su esencia existieron principios de derechos de los sectores oligarcas o sea que la clase trabajadora, siempre tendría desventaja en las relaciones sociales de producción, este contexto legal rigió hasta el año de 1,982; que fue cuando entró en vigor el Estatuto Fundamental de Gobierno, producto del golpe de Estado que irrumpe el proceso democrático hasta ese entonces, en dicho Estatuto se regula lo referente al derecho de trabajo, en los capítulos IX y X; considerándose que no existió ningún cambio fundamental, ya que los derechos de los trabajadores continuaban siendo reprimidos y las condiciones mínimas a que tiene derecho el sector obrero y campesino.

En la actual Constitución Política de la República de Guatemala, emitida el 31 de Mayo de 1,985; encontramos un capítulo dedicado al trabajo que sí trae mejor técnica jurídica, la cual se encuentra dividida en secciones, delimitando los derechos y obligaciones en las relaciones sociales de producción, entre los trabajadores del sector privado y los del Estado.

Pese a ser una Constitución de tipo eminentemente Liberal, en donde prevalece el individualismo del hombre, la misma regula principios inherentes a la persona, los mismos que inspiran al derecho de trabajo y los que fueron regulados en la Constitución de la República de 1,945.



La hermenéutica jurídica utilizada en este contexto constitucional, no es más que el resultado de un cambio cualitativo en la sistemática jurídica. Pero no tiene principios en que se fundamenta la función social de trabajo, por la propia naturaleza, la que se encuentra inspirada en principios filosóficos de orden eminentemente liberal, provocando individualismo y como derecho inherente al hombre la propiedad de los medios de producción.

Sin embargo por lo joven de los estudios y la regulación sobre disciplinas laborales en nuestro medio, han adquirido un considerable interés dentro de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, aún cuando nuestra literatura es notoriamente insuficiente y su divulgación es mínima.

1.2.2. Definición

Es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo.

Según el tratadista Alberto Trueba Urbina citado por Larrave² lo define como: 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, ínter obreras e ínter patronales.

De este contenido se puede inferir que Derecho Procesal del trabajo es:

- Una rama Autónoma de normas instrumentales.
- Que su fin u objetivo es el actuar al Derecho de Trabajo Sustancial; y

² López Larrave, Mario, **Ob. Cit.**, Pág., 43.



- Que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas, entre obreros y patronos o entre cada uno de estos sectores.

Por su parte De Litala citado por Larrave da la definición de Derecho Procesal del Trabajo apuntando que “es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”.³

Para Nicolás Jaeger citado también por Larrave el Derecho Procesal del Trabajo es: “el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo”.⁴

Para estar más de acuerdo con la terminología usada en nuestra legislación laboral, como ponente del presente trabajo me permito transcribir la siguiente definición de Derecho Procesal del Trabajo es: El conjunto de Instituciones, Principios y de Normas Instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

En la presente definición además de señalar el carácter instrumental de la disciplina, se deja entrever los principios e instituciones procesales para sugerir su carácter científico, y además se hace hincapié en la regulación de la organización de los tribunales de trabajo, lo cual hace competencia, el Juez y las partes, y por último, se insiste en la regulación de los diversos tipos de procesos,

³ Ibid., Pág., 42.

⁴ Id.

con lo cual se trata de abarcar al Derecho Procesal Colectivo y al Individual, así como las diferentes clases de procesos que integran este último.



1.2.3. Autonomía

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se manifiesta en la siguiente forma:

- **En su estructura externa;** Doctrina Homogénea; instituciones propias, estudio amplio y métodos propios o de aplicación atenuada donde se va a orientar en lo que son las raíces constitucionales, esto es remontarse a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, como un soporte constitucional o fundamento.
- **En los principios formativos que lo animan;** Ejemplo: de iniciativa procesal.

1.2.4. Principios Informativos del Proceso de Trabajo:

- ✓ Principio Dispositivo.
- ✓ Principio de Inmediación Procesal.
- ✓ Principio de Oralidad.
- ✓ Principio de Concentración.
- ✓ Principio de Publicidad.
- ✓ Principio de Economía Procesal.
- ✓ Principio de Preclusión.
- ✓ Principio de Igualdad o bilateralidad de la Audiencia.
- ✓ Principio Tutelar.
- ✓ Principio de Sencillez.
- ✓ Principio de Probidad o de Lealtad.
- ✓ Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba.
- ✓ Principio de Adquisición.



Existe gran divergencia en la aplicación de los principios que inspiran al derecho sustantivo laboral, así como al adjetivo procesal. Pero en muchos casos se restringen por el formalismo que se aplica en la práctica forense laboral en nuestros juzgados de trabajo y previsión social, los cuales violan constantemente principios que informan al proceso laboral tales como el de celeridad procesal, sencillez tutelar de los derechos del trabajador, esencialmente de las garantías sociales. Lo cual se contraviene con solo el inicio de cualquier tipo de juicio ordinario de trabajo tal y como lo estipula el último párrafo del artículo 332 del Código de trabajo, en donde el trabajador para solicitar que se decrete cualquier tipo de medida cautelar deberá obligadamente acreditar la necesidad de tal medida.

En un noventa y ocho por ciento de demandas ordinarias de trabajo que se ventilan en los juzgados de trabajo y previsión social de la República de Guatemala, son consecuencia de que la parte demandada, al agotarse la vía administrativa es declarada rebelde o niega deberle al demandante sus prestaciones laborales, lo cual también es un medio para utilizar medidas dilatorias y presionar al trabajador para desmoralizarlo en el largo tiempo que transcurre para la primera audiencia dentro del juicio ordinario laboral que le es promovido en su contra.

Por lo que considero que la estructura jurídica del juicio ordinario laboral, permite a la parte patronal y especialmente a empresas transnacionales las que son económicamente poderosas dentro de nuestro país, que se violen constantemente los principios que inspiran al derecho del trabajo y especialmente los que se encuentran regulados en la Constitución política de la República, Convenios Internacionales del Derecho de Trabajo y la propia Ley sustantiva laboral vigente.



Una de las frecuentes causas de violación de los principios laborales se da en el denominado recurso de nulidad donde los abogados patronales se cobijan y hacen largos los juicios que deberían terminar lo más en dos meses, a lo sumo tres.

1.2.5. Características

1. Que es una rama extensa que permite su estudio particularizado.
2. Que esta sustentado en Principios propios que lo informan.
3. Que cuenta con Institutos propios o con características Particulares.
4. Que se aplica con método propio.

1.2.6. Jurisdicción privativa de trabajo

1.2.6.1. Naturaleza formal y material

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

Se encuentra su base en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se complementa con lo regulado en el artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y el artículo 283 del Código de Trabajo, señala que son los tribunales de justicia los que van a juzgar y ejecutar lo juzgado.



1.2.6.2. Caracteres

- Es indelegable,
- Es improrrogable y
- Es Exclusiva; únicamente sometido a su especialidad que es en materia de Trabajo.

1.2.7. Organización de los tribunales de trabajo y previsión social

Esto se analiza de acuerdo a tres niveles: a) Los Juzgados de Paz, y sobre los supuestos que van a conocer y va a ser sobre la cuantía estipulada legalmente y que no haya jueces privativos de Trabajo y Previsión Social. b) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, van a conocer en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones donde se ejerce la judicatura (artículo 292 Código de Trabajo) y c) Las Salas de Trabajo y Previsión Social, que van a conocer las resoluciones de los juzgados de paz (final del artículo 291 C. de T.), (Recursos art.365 C. de T.), también van a conocer de las resoluciones de los juzgados de Trabajo y Previsión Social, (art. 421 C. de T.).

1.2.8. Interpretación de las normas procesales de trabajo

La interpretación de las leyes instrumentales de trabajo, como normas de Derecho Público que son, no pueden estar sujetas a una interpretación enteramente equitativa. Pero ello no quita que el método de interpretación de las leyes procesales de lo laboral, sea distinto del método usado para interpretar las leyes del derecho común.

De tal manera que al respecto no se puede menos que transcribir el criterio sostenido por los autores Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira citados por Larrave: “si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”.⁵

⁵ López Larrave, Mario, Ob. Cit., Pág., 16.



Encuentra amplia acogida en la doctrina la opinión, que estima que el derecho procesal del trabajo el método interpretativo debe apartarse de la rigurosidad técnica y de la lógica jurídica para dar cabida amplia al sistema de la finalidad de la norma y de la conveniencia social como asimismo a la interpretación por equidad.

Según la teoría interpretativa finalista, cada ley, en caso de duda, según la conveniencia social, se ha de interpretar de tal suerte que sus preceptos se manifiesten como el medio más útil en el momento actual, para la consecución de un estado social justo y sano.

Adecuadamente nuestro ordenamiento jurídico adopta dos métodos para la interpretación de las leyes: I) el seguido para la interpretación de las leyes del orden común, regulado por los artículos del XII al XV de los preceptos fundamentales de la ley constitutiva del Organismo Judicial y por los artículos del 2425 al 2430 del código civil; y II) el seguido para la interpretación de las leyes y reglamentos de la judicatura privativa del trabajo, contenido en el artículo 17 del código de la materia.

El citado artículo 17 dice textualmente así: “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”.⁶

No hace falta discurrir mucho para comprobar que el código laboral admite con pocas reservas, el sistema hermenéutico de la finalidad de la norma y de la conveniencia social de que nos hablan los juristas chilenos, lo cual desde luego

⁶ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 8.

merece el favor de todos los que se interesen por la autonomía plena y singularidad del proceso de trabajo guatemalteco.



Sin embargo, y pese a la diaphanidad con que se acoge este sistema interpretativo por nuestro código, actualmente, en no pocas ocasiones ha sido desconocido por la judicatura especial. Se dejan como testimonio de ello, las crecientes quejas que en materia laboral viene formulando la clase trabajadora.



CAPÍTULO II



2. La sociedad anónima

2.1 Definición

Sociedad anónima es la reunión de dos o más personas que mediante la aportación de capital que se encuentra dividido en acciones, persigue como finalidad la explotación de un negocio.⁷ Como se define en la obra Contabilidad Intermedia citada por Maldonado Rivera.

“La sociedad anónima es aquella sociedad mercantil que se caracteriza por ser capitalista, es decir, no se tienen en cuenta las condiciones particulares de cada socio, sino su aportación de capital. El capital que constituye la base de la sociedad anónima se traduce y distribuye mediante acciones que confieren a su titular la condición de socio. Característica fundamental de la sociedad anónima es que el socio sólo aporta el capital y no responde de forma personal de las deudas sociales, arriesgándose sólo a perder el importe de las acciones suscritas pero sin comprometer su patrimonio personal.”⁸

2.2. Constitución

Toda sociedad anónima es una persona jurídica diferente a los socios que la integran, teniendo facultad de obtener derechos y contraer obligaciones por si sola; cumpliendo de esa forma con el principio de contabilidad generalmente aceptado de “Entidad”.

Su razón social será la acordada por los socios, más el agregado “Sociedad Anónima” que generalmente se puede abreviar “S.A.”.

⁷ Maldonado Rivera, Luis Gustavo, *Aspectos Legales a Observar en la Disolución y Liquidación de Sociedades Anónimas*, Pág. 1.

⁸ Microsoft ® Encarta ® 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

La constitución de toda sociedad anónima, constituye la autorización por escritura pública por el Notario, debiéndose cumplir con lo establecido en el artículo 1730 del Código Civil, 46 del Código de Notariado y todos aquellos del Código de Comercio que prevén lo que debe constar en el contrato social.



Es de gran importancia comentar que nuestra legislación comercial no contempla disposiciones, en cuanto a que las empresas mercantiles garanticen el cumplimiento de sus obligaciones laborales, para poder ser inscritas como tal y en este sentido mantener control administrativo sobre las actividades de las empresas, que fácilmente quiebran o desaparecen, en unos caso cambiándose de razón social o nombre comercial y en otros huyendo sus fundadores del país.

2.3. El Socio

Es el elemento personal de la sociedad, lo constituye la persona individual o jurídica llamada "SOCIO". En las diversas legislaciones, incluyendo la nuestra, se exige pluralidad de personas para formar sociedad. Sin embargo, algunos autores sugieren la posibilidad de que se dé una sociedad unipersonal en el caso de que por diversos motivos el capital social se concentre en un solo socio.

Este fenómeno no podría darse conforme al Derecho guatemalteco, ya que no lo permite el concepto legal de sociedad, el que exige la pluralidad de socios; y, además porque la concentración del capital social en un socio es causa de disolución de la sociedad de conformidad con el artículo 237, inciso 5, del Código de Comercio.

En el caso de la sociedad anónima, si las acciones son al portador, sí es posible una concentración del capital; pero, al momento de una asamblea, el tenedor de los títulos tendría que aparentar la pluralidad de socios distribuyéndolos entre dos o más personas. Este fenómeno no podría darse en las acciones nominativas, por el control registral que lleva la administración de la sociedad.

De acuerdo a Carneluti citado por Bruneti y este a la vez citado por Villegas Lara en otros sistemas jurídicos y en los últimos planteamientos de la doctrina, de acuerdo con el principio de conservación de la empresa, si se permite que durante cierto tiempo la sociedad siga funcionando con un solo socio, cuando el capital se concentra en un sujeto individual, sin perjuicio de volver a crear la pluralidad, pero, repito, esta circunstancia no puede ocurrir conforme al derecho guatemalteco.⁹



Pertenecer a una sociedad da a la persona individual la calidad de socio o condición de socio. Esta condición es de naturaleza jurídica compleja, pues consiste en un entrelazamiento de derechos y obligaciones de diversa índole: personales y de crédito que el socio hace valer o tiene que cumplir para con el socio. Es una situación compleja o, mejor dicho, un complejo de situaciones conexas. Su relevancia hace que el derecho unifique situaciones, haciendo depender el cambio del mismo hecho.¹⁰

En el contenido del status de socio es preeminente el concurso de él en la formación de la voluntad social, concurso que lleva a la práctica mediante el ejercicio del derecho de voto, del cual tienen las manifestaciones normativas más destacadas en la disciplina de las sociedades llamadas impersonales o sociedades de capital.

Según Cuevas del Cid citado por Villegas Lara; los socios están en la sociedad en posición de relativa igualdad de deberes y, por consiguiente, de derechos, de los que se deriva la pretensión del socio a la igualdad de trato, respecto de todos los demás; y aun cuando este principio tiene algunas excepciones, en ningún caso éstas podrían hasta excluir a uno o varios socios de toda participación en las utilidades o pérdidas de la sociedad.¹¹

⁹ Villegas Lara, René Arturo, **Derecho Mercantil Guatemalteco**, tomo 1. Pág., 51.

¹⁰ Id.

¹¹ Id.



2.4. Obligaciones

Cada socio tiene la obligación de aportar a la sociedad el trabajo o el capital a que se haya obligado en la escritura social. Se puede decir que es la obligación medular del socio. (Art. 29 del Código de Comercio), que puede concretarse en dar su fuerza de trabajo en provecho de la sociedad o bien en la entrega de bienes de capital. La naturaleza del aporte determina la calidad del socio: el que aporta trabajo es socio industrial; y el que aporta capital, socio capitalista.

La obligación del socio industrial es una obligación de hacer, mientras que la obligación del socio capitalista es una obligación de dar. Por lo anterior, el incumplimiento de las obligaciones puede aparejar una acción ejecutiva para entrega del bien, en el caso del socio capitalista; o la de daños y perjuicios para ambos tipos de socios que hubiesen incurrido en mora. Fuera de esta consideración, recordemos que un socio puede tener la calidad de socio industrial y capitalista a la vez, con sus derechos y obligaciones provenientes de cada legitimación (Art.33, inciso 60. del Código de Comercio).

2.5. Derechos

Con relación a la sociedad en general, y ya que cada sociedad genera ciertos derechos que únicamente operan como consecuencia de ellas mismas, ejemplo: el derecho de suscripción preferente en las sociedades accionadas.

Los derechos han sido clasificados según representan una ventaja patrimonial o bien la participación en la vida y organización de la sociedad. El Profesor Ignacio Winiski citado por Villegas Lara hace la división siguiente:

“I) Pecuniarios: representados por un beneficio económico que recibe el socio y por su facultad de disponer de la cuota en el capital social; II) de gobierno: consistentes en el derecho del socio para elegir y ser electo, deliberar en las asambleas o juntas de socios, derecho de petición, etcétera; y III) derechos de orden



judicial: o sean las facultades del socio para fiscalizar el funcionamiento concreto de la sociedad”¹²

Mantilla Molina citado por Villegas Lara, hace otra división de los derechos del socio en: “derechos de contenido patrimonial” y “derechos de contenido corporativo”. Los primeros, llamados también pecuniarios, facultan al socio para exigir de la sociedad una prestación que aumenta su capital particular o tiene que ver directamente con él: los segundos serían los que Winiski llama de gobierno y judiciales, y tiene la finalidad de hacer efectivos los derechos pecuniarios o de contenido patrimonial.¹³

2.5.1. Derechos de contenido patrimonial

Derechos a participar en las utilidades: al analizar el concepto de sociedad hemos visto que una de las finalidades de los socios al suscribir el contrato social, es la de obtener ganancias constituidas por utilidades. Por ese motivo, el principal derecho de orden patrimonial es el de obtener utilidades de conformidad con el resultado del ejercicio social o contable. De acuerdo con el artículo 1730 del Código Civil en el contrato social debe quedar establecido el monto de las utilidades y las pérdidas que corresponderán a cada socio y la época de pago y modo de calcularlas. La distribución de las utilidades se hace de acuerdo con las reglas que establece el artículo 33 del Código de Comercio, pero admite pacto en contrario. Dichas reglas son las siguientes:

- I) El socio capitalista percibe utilidades proporcionales a su capital aportado;
- II) Cuando se han estipulado las ganancias, sin especificar las pérdidas, la distribución de éstas se hará en la misma proporción de aquellas y viceversa, de modo que la expresión de unas sirva para las otras;

¹² *Ibid.*, Pág. 56.

¹³ Villegas Lara, René Arturo, *Ob. Cit.*, tomo 1. Pág., 57.



- III) La utilidad del socio industrial se obtiene promediando el capital de todas las aportaciones. Si es un solo socio capitalista, la parte del socio industrial sería igual a la del otro;
- IV) Si fueren varios los socios industriales se verificará la operación anterior y se distribuirá en partes iguales entre ellos;
- V) El socio industrial no soportará las pérdidas, sino en la parte que excedan del capital; y
- VI) Cuando el socio reúna la calidad de capitalista o industrial a la vez, percibirá sus utilidades o soportará las pérdidas en cada una de sus calidades y de conformidad con las normas precedentes.

2.5.2. Derechos de contenido corporativo

Estos derechos tienen la finalidad de hacer efectivos los de índole patrimonial, siendo específicos en el artículo 38 del Código de Comercio, los establecidos en los incisos 1º. Y 2º.

1º.) Examinar por si o por medio de los delegados que designe la contabilidad y documentos de la sociedad, así como enterarse de la política económico-financiera de la misma, en la época que fija el contrato y, por lo menos, dentro de los quince días anteriores a la fecha en que haya de celebrarse la junta general anual. Este derecho es irrenunciable. En las sociedades accionadas este derecho se ejercerá de conformidad con el artículo 145 del Código de Comercio; y

2º.) Promover jurídicamente ante el Juez de Primera Instancia donde tenga su domicilio la sociedad, la convocatoria a la junta general o asamblea anual de la sociedad, si pasada la época en que debe celebrarse según el contrato, o transcurridos más de un año desde la última junta o asamblea general, los administradores no lo hubieren hecho. El Juez resolverá el asunto en incidente, con audiencia de los administradores.



2.5.1. Análisis de sus elementos patrimoniales

La sociedad para cumplir su objetivo necesita de un fondo propio el que se forma con los aportes de los socios capitalistas. A este fondo se le llama capital social, Luís Muñoz citado por Cuevas del Cid y este citado por Villegas Lara, dice:” que es la suma del valor de las aportaciones o del valor nominal de las acciones en que está dividido”.¹⁴

Es preciso diferenciar el concepto de Capital Social con el de Patrimonio Social. El patrimonio social se constituye por todos los bienes, derechos y obligaciones de la sociedad y se modifica constantemente según el éxito o el fracaso de la gestión económica desarrollada. Por el contrario, el capital social es una cifra o expresión de valor monetario fijo, cuya certeza, en cuanto al monto, es una garantía para terceros que contratan con la sociedad y para la sociedad misma. Es de señalar que la palabra “fijo” no debe tomarse en el sentido estricto de que en ningún momento o circunstancia pueda modificarse, sino, indica que, contrariamente a lo que sucede en la economía individual, para variar su cuantía debe seguirse un proceso especial que cuente con la anuencia de los socios, cumpliendo formalidades notariales, de registro y publicidad; y no se modifica aun cuando se adquieran más bienes o derechos que incrementen el patrimonio.

Al inicio de la vida de la sociedad el concepto de patrimonio social y capital social suelen confundirse en razón de su cuantía o valor monetario, porque se trata de un momento en que la sociedad no ha movlizado su actividad para obtener resultados económicos. Pero ya en el ejercicio de su labor, la sociedad va adquiriendo bienes y derechos o contrae obligaciones, lo que incide en la variación del patrimonio que se ve alterado por estas circunstancias; en forma positiva si le acompaña el éxito; y en forma negativa si le acompaña el fracaso. No obstante eso, la cifra de capital social sigue siendo

¹⁴ Ibid., Pág. 60.



la misma en tanto no se modifique por la voluntad de los socios. Y desde el punto de vista contable, se puede decir que cualquier pérdida o ganancia no se contabiliza en la cuenta de capital, ya que ésta únicamente puede cargarse o abonarse variando la cifra constitutiva mediante modificación de la escritura social.

El patrimonio social, pues, responde a una realidad económica variable; el capital social, a una cifra constante que tiene significación jurídica contable, el capital social debe garantizarse en su efectividad y en su integridad, para ello la legislación establece una serie de normas.

2.6. Actitudes del socio

Entre las actitudes del socio podrían citarse varias, pero, considero que específicamente expondré únicamente dos clases las que son:

2.6.1. Positivas

Son todas aquellas en las cuales conllevan una conducta normal y sus actuaciones se encuentran enmarcadas dentro del ámbito jurídico y respondiendo frente a la sociedad de la cual es integrante como socio, es decir, cumpliendo con el ejercicio de sus derechos, así como con sus obligaciones como tal.

2.6.2. Negativas

Son todas aquellas en las cuales conllevan una conducta anormal o contrapuesta a la positiva y sus actuaciones se enmarcan fuera del marco legal, evadiendo toda responsabilidad ante la sociedad a la que pertenecen, ante sus trabajadores, ante las instituciones fiscalizadoras y registrales y ante los Órganos jurisdiccionales de la República.



2.7. Disolución de la sociedad anónima

La disolución de una Sociedad Anónima es la pérdida de su capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines para los cuales fue creada. De acuerdo a lo establecido en el artículo 237 del Decreto 2-70 del Congreso de la República Código de Comercio de Guatemala, las causas de disolución son las siguientes:

- a) Vencimiento del plazo fijado en la escritura constitutiva.
- b) Imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar este consumado.
- c) Resolución de los socios tomada en junta general o asamblea general extraordinaria.
- d) Pérdida de más del 60% del capital pagado.
- e) Reunión de las acciones o aportaciones de la sociedad en una sola persona.
- f) Las previstas en la escritura constitutiva.
- g) Los casos específicamente determinados en la Ley.

2.7.1. Aspectos legales

- ❖ Una vez suscrita el acta donde conste la disolución de la Sociedad Anónima, ésta no podrá efectuar ninguna operación.
- ❖ La disolución de una Sociedad Anónima se hará constar en escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil durante el mes siguiente a su suscripción.
- ❖ El Registro Mercantil procederá de oficio a hacer del conocimiento público la disolución de la sociedad mediante publicaciones en el Diario Oficial, así como en un Diario de mayor circulación en el País, en un período de 15 días.
- ❖ Si durante el mes siguiente a la última publicación efectuada no hubiera sido presentada por terceras personas una Demanda Judicial, la inscripción de la disolución de la Sociedad Anónima es definitiva.



2.8. Liquidación de la sociedad anónima

Miller Finney citado por Gustavo Maldonado en su tesis de grado, manifiesta que; la liquidación comprende todo proceso de extinguir un negocio, convirtiendo su activo en dinero efectivo u otro activo distribuible, mediante la venta del negocio en conjunto o en partes, pagando sus obligaciones o traspasándolas al comprador del negocio o distribuyendo el efectivo restante entre los socios accionistas de la sociedad.¹⁵

2.8.1. Proceso de liquidación

Durante el transcurso del período de liquidación, la Sociedad Anónima conservará su razón social, debiendo agregarle la leyenda “En Liquidación”.

El período de liquidación no podrá exceder de un año y se aplicará el proceso estipulado en la escritura constitutiva o, en su defecto, lo que establece nuestra legislación vigente.

La actuación de los liquidadores deberá ser conjuntamente y su responsabilidad es solidaria.

2.8.2. Publicaciones

La Sociedad Anónima deberá inscribir en el Registro Mercantil, el nombramiento de la o las personas designadas para llevar a cabo la liquidación. Inscrito el nombramiento de los liquidadores, el Registro Mercantil procederá de oficio a hacer del conocimiento público que la Sociedad Anónima se encuentra en fase de liquidación, así como el nombre de las personas designadas como liquidadoras.

Lo anterior lo efectuará mediante tres publicaciones en el diario oficial y en uno de mayor circulación en el país, durante un período de un mes.

¹⁵ Maldonado Rivera, Luis Gustavo, Ob. Cit., Pág., 11.



2.8.3. Requisitos a cumplir en cada institución de servicios del estado

Los diferentes procedimientos que deben ser observados por las empresas en proceso de disolución y liquidación, esencialmente las organizaciones bajo la forma de Sociedad Anónima, ante las diferentes instituciones del Estado, que tienen relación con el procedimiento de disolución y liquidación de las sociedades.

Se presentan los requisitos y documentos establecidos en cada una de las instituciones, a manera que la realización de ése trámite administrativo se lleve a cabo con agilidad y eficiencia, evitando de esa forma contratiempos para las Sociedades Anónimas y pérdidas de recursos en las diferentes instituciones.

2.8.3.1. En el registro mercantil

Toda Sociedad. Anónima que lleve a cabo el cierre de sus operaciones normales, deberá dar el aviso respectivo al registro mercantil observando el procedimiento siguiente:

- 1º.) Presentar ante el Registro Mercantil:
 - a) Acta de asamblea, primer testimonio de la escritura de disolución.
 - b) Fotocopia legalizada del primer testimonio de disolución.
 - c) Memorial solicitando se inscriba el acuerdo de disolución.
- 2º.) El Registro Mercantil emite un edicto.
- 3º.) La empresa efectúa:
 - a) Tres publicaciones en el diario oficial; y,
 - b) Tres publicaciones en otro diario de mayor circulación en el país, ambos en un período de 15 días.
- 4º.) La empresa acompaña con un memorial los edictos publicados, adjuntando el balance general y final de liquidación.
- 5º.) El Registro Mercantil emite otro edicto, en el que consta el balance general y de oficio se señala la fecha para que los accionistas celebren una



asamblea general, en la que conocerán y aprobarán el balance general y el plan de liquidación.

6º.) Simultáneamente al presentar el balance general, la empresa deberá:

- a) Presentar el nombramiento del liquidador o liquidadores según sea el caso.
- b) Llenar el formulario de inscripción de auxiliares de comercio.
- c) Acompañar el acta en que conste el nombramiento del liquidador, con una fotocopia legalizada.
- d) Pagar la cantidad de diez quetzales.

El Registro Mercantil emite un edicto del nombramiento del liquidador, el cual se publicará tres veces en el diario oficial y tres veces en otro de mayor circulación en el país.

7º.) La empresa deberá presentar ante el Registro Mercantil: un memorial indicando, que se cumplió con lo requerido por el Registro Mercantil, adjuntando lo siguiente:

- a) Las publicaciones realizadas en el diario oficial como en otro de mayor circulación en el país.
- b) Acta de la asamblea que conoció y aprobó el balance general publicado.

8º.) El Registro Mercantil solicita a la empresa el testimonio de la escritura de disolución y extiende las certificaciones que sean solicitadas por la parte interesada.

2.8.3.2. En la superintendencia de administración tributaria (SAT):

Cuando una Sociedad Anónima inscrita en el régimen del impuesto sobre la renta, cierra en su totalidad sus actividades normales, deberá notificarlo dentro de los primeros treinta días siguientes a la declaración.



Sobre la disolución, deberá presentar a la sección de inscripciones del Departamento del Registro Tributario Unificado la siguiente documentación:

- a)** Formulario de inscripción, afiliación y actualización para personas jurídicas, asociaciones o unidades económicas en el Registro Tributario Unificado (formulario DRI-14-90).
- b)** Fotocopia autenticada del acta de disolución de la Sociedad Anónima.
- c)** Fotocopia autenticada de la certificación de cierre extendida por el Registro Mercantil.
- d)** Fotocopia de la última declaración jurada presentada, correspondiente al impuesto sobre la Renta.

Presentada esta documentación, el expediente se traslada a las oficinas siguientes:

➤ Departamento de personas jurídicas

En éste Departamento unifican tanto el expediente presentado con motivo de la disolución de la Sociedad Anónima, como el expediente existente en este Departamento por las gestiones que la empresa ha efectuado en esa dependencia.

Éste último tuvo su origen desde el inicio de la sociedad y aumentando por las modificaciones que en ella se han operado, así también con la documentación de evidencia de los trámites que la empresa ha tenido anteriormente en la Dirección General de Rentas Internas.

➤ Unidad del cese de actividades, del departamento de fiscalización

En esta unidad proceden a efectuar una auditoria fiscal, en la cual, si da como resultado el cobro del impuesto, se realizará el trámite usual por dependencia para que el contribuyente efectúe su pago.



Si no resulta cobro de impuesto o si éste es cancelado por el contribuyente, la Unidad de Cese de actividades emitirá la certificación de la disolución y liquidación de la sociedad anónima.

➤ **Registro tributario unificado**

Cuando una empresa clausura las operaciones normales para las cuales fue creado deberá:

- a) Notificarlo por escrito al Departamento del Registro Tributario Unificado, presentando para el efecto la documentación requerida por cada impuesto al que se encuentre afecto, adjuntando el o los formularios correspondientes a cada uno de ellos.
- b) El Registro Tributario Unificado procederá a hacer observaciones correspondientes en el registro de las obligaciones tributarias de la empresa clausurada.
- c) El número de identificación tributaria es asignado a solo un contribuyente y cuando éste cancela sus operaciones normales por cualquier circunstancia, solamente proceden a dejarlo sin efecto para fines estadísticos.
- d) Con la sección de Registro de Proveedor Calificado, cuando una empresa que realiza ventas a entidades gubernamentales y entra en fase de disolución y liquidación, deberá presentar el aviso correspondiente al Registro de Proveedor Calificado del Departamento de Coordinación de compras y contrataciones de la Dirección Técnica de Presupuesto, cumpliendo con lo siguiente:
- e) Presentar a la sección de Registro de Proveedor Calificado, un escrito de cierre de operaciones debidamente firmado por el Representante Legal de la empresa o liquidador según sea el caso.

CAPITULO III



3. Vicisitudes del juicio ordinario laboral

3.1. Nociones generales

En el artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como podemos observar en dicho artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de



oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Es preocupante que en la actualidad al presentar una demanda laboral el trámite engorroso y deficiente se evidencia desde el inicio, ya que si la demanda cumple con los requisitos que exige la ley, el Juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniendo a las partes que se presenten a la audiencia con sus respectivos medios de prueba, de esta forma lo regula el artículo 335 del código de trabajo, es de hacer notar que la norma mencionada no fija plazo alguno al juzgador que medie entre la fecha de recepción de la demanda y la primera audiencia, para que las partes comparezcan a juicio oral.

Lo que ocurre normalmente en los Juzgados de Trabajo y previsión social es que se señala la primera audiencia para que las partes comparezcan a juicio oral, entre dos y tres meses contados a partir de la fecha de recepción de la demanda, lo que viene a causar perjuicio a los litigantes en cuanto a sus pretensiones y por supuesto constituye una violación al principio de celeridad procesal.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.



Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez, situación que se ha prestado a lo largo del tiempo para que los administradores de justicia consigan la manera de resolver la mayoría de los juicios en la conciliación aunque en ella se viole la garantía de irrenunciabilidad que le asiste al trabajador recibiendo en la mayoría de casos menos del cincuenta por ciento de la cuantía reclamada.

3.1. Las pretensiones del trabajador dentro del juicio

En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualesquiera de las causas que contemplan el Art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder; b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

3.3. La ausencia de control sobre las sociedades anónimas

Las Sociedades Anónimas a través de sus diferentes administraciones, se valen de formas ilegales o situaciones de hecho para no afrontar la obligación de hacer efectivo, el pago de indemnización por el tiempo laborado y demás prestaciones a que tiene derecho todo trabajador, por la falta de control que existe sobre las mismas y dentro de esta ausencia de control se pueden mencionar las siguientes:



- Falta de control del Registro Mercantil: ésta se da cuando los propietarios de la sociedad anónima determinan disolver y liquidar la entidad, existiendo las causas y razones para hacerlo, pero no cumpliendo con los respectivos procesos estipulados por la ley, dando como resultado que la sociedad anónima ya no exista materialmente pero continúa inscrita en el Registro Mercantil en forma vigente. Esto se ha comprobado infinidad de veces, pues no solamente ocurre con las sociedades anónimas si no que, se ha vuelto un acto normal con las empresas comerciales, industriales y de servicios, que como he mencionado en el capítulo anterior, sencillamente los propietarios le cambian de nombre a la empresa o negocio y a la vez cambian de lugar o dirección de la cede, a fin de que cuando llegue el notificador del juzgado, éste se encuentre con que en la dirección señalada por el demandante, no existe tal empresa o negocio, y por lo tanto no es posible efectuar la notificación respectiva, de tal manera que no se puede continuar con el proceso laboral iniciado y la inscripción en el Registro Mercantil no se sabe en que circunstancias queda, y cuales siguen siendo sus efectos de control.
- La Falta de control en la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) : ésta se da cuando no se procede a efectuar el trámite de cierre de actividades y cancelación total de la entidad, en consecuencia; permanece activamente inscrita, aunque materialmente haya desaparecido, evadiendo toda clase de responsabilidad, tanto legal como tributaria. Esto también sucede y sigue sucediendo en muchos casos, en que los representantes legales o administradores de las sociedades anónimas y también se ha vuelto normal con los comerciantes individuales, quienes no efectúan el proceso legal de cierre total de las operaciones de sus entidades, dejando la simulación de que existen, por que en la actualidad se encuentran inscritos pero la realidad es que en el caso de las sociedades anónimas, los



socios venden los activos del negocio, retiran de los bancos los fondos existentes del negocio y cuyos socios abandonan el País irresponsablemente dejan en la miseria a los trabajadores que en buena hora les prestaron eficientemente sus servicios, en tal razón, en que situación quedan los controles y supervisión que debe ejercer la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) si ellos con su poder coercitivo son vulnerables ante la evasión de los contribuyentes, que puede hacer un insignificante trabajador para hacer que las sociedades anónimas cumplan con las obligaciones que contraen con el pasivo laboral de sus entidades.

- La parte patronal a menudo práctica otra forma aparentemente legal, pero que a todas luces es totalmente ilegal y para lo cual se valen de la figura jurídica de la Tercería Excluyente, la cual se encuentra regulada en el artículo 56 y del 547 al 554 del código procesal civil y mercantil, misma que utilizan para evitar caer en el ilícito de alzamiento de bienes, a fin de que no tenga procedencia ni efectos, la medida cautelar de embargo que el tribunal que conoce del caso decida ordenar, pues de esa manera, hacen la simulación de venta de la empresa a tercera persona y así, evadir la responsabilidad de pagar las prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador objeto de despido injustificado. Esta misma formula, también la aplican cuando el juzgado de trabajo y previsión social, autoriza que se practique la intervención con carácter de embargo, la cual el ministro ejecutor nombrado por el juzgador no puede realizarla porque la empresa aparentemente ya es propiedad de otra u otras personas y hasta con la salvedad de que ya cambió de nombre, por lo tanto al ministro ejecutor, solo le queda la responsabilidad de faccionar el acta respectiva, en donde se razona las circunstancias por las cuales no se da cumplimiento a la medida cautelar ordenada por el Juez



3.4. Las medidas cautelares comunes decretadas dentro del juicio

Las medidas cautelares que contempla nuestra legislación adolecen en la práctica de una aplicación efectiva permitiendo la impunidad laboral de las sociedades anónimas que realizan sus actividades en nuestro país, y en este contexto analizaremos las siguientes:

- La medida precautoria de Arraigo cuando se ordena tardíamente a la Dirección General de Migración es inoperante, porque por lo regular se ordena al final del proceso, ya cuando se hace necesario efectuar la ejecución de la sentencia dictada a favor del demandante o trabajador, el resultado siempre es que los socios ya han vendido los activos de la Sociedad Anónima y han abandonado el país dejando una estela de miseria en los hogares de los trabajadores que estuvieron por largos años al servicio de su empresa y como anteriormente comente, en que situación quedan los controles migratorios, tomando en cuenta el punto de vista que a la población o a los habitantes de baja condición económica es les resulta imposible requerir la información fidedigna de los socios establecidos en el País, pues resulta que cualquier información requerida de la Dirección General de Migración es negada por tratarse de información confidencial, de tal manera que pueden evadir las leyes laborales de nuestro País y marcharse impunemente en el momento que lo deseen.
- La infructuosa medida precautoria de inmovilización de las cuentas monetarias de la Sociedad Anónima en los diferentes bancos del sistema, pues cuando se envía la orden por parte del tribunal, los administradores de la Sociedad ya han retirado los fondos y cancelado las cuentas.



3.5. La Sentencia laboral

La sentencia es el acto procesal que termina normalmente un proceso, como lo afirma Couture citado por Osorio es el acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.

En Juicio Ordinario Oral Laboral se dictan las siguientes sentencias:

- a) Declarativas: Tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o se trata de una relación laboral (un trabajador).
- b) De Condena: Esta impone el cumplimiento de una prestación, como por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el Juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada
- c) Desestimatorias: Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante, por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- d) Rebeldía: Ocurre cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial, no obstante haber sido apercibido, y no comparece a la audiencia a contestar la demanda no a prestar confesión judicial, de esa cuenta el Juez dicta sentencia en rebeldía dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia.

La forma de la sentencia en nuestro medio es escrita, aunque debiera ser dictada de viva voz, tomando en consideración el principio de oralidad, documentándose posteriormente en acta. La sentencia debe estar estructurada con encabezamiento, antecedentes de hecho, fundamentos de derecho, y fallo o lo que conocemos como -por tanto-, el Código de Trabajo no regula los requisitos que debe cumplir la sentencia, sin embargo haciendo uso de la supletoriedad que regula el artículo 326

del Código de Trabajo aplicamos el artículo 147 de la ley del Organismo Judicial que regula la estructura o los requisitos que debe cumplir la Sentencia.



3.6. La ejecución de la sentencia laboral

A pesar de que la doctrina es casi unánime, en el sentido de considerar a la ejecución como una actividad jurisdiccional, otro sector, considera que se trata de una actividad meramente administrativa.

Pero debemos recordar que dentro de los elementos o poderes de la jurisdicción además de la facultad que tiene el juez de conocer el litigio y de resolverlo, tiene también la facultad de hacer cumplir forzosamente lo decidido en la sentencia cuando el obligado no lo hace voluntariamente, porque en algunos casos la tutela jurídica que el Estado brinda a través de la función jurisdiccional, queda agotada hasta que real y plenamente sea satisfecho el interés del titular del derecho declarado.

Enmarcándolo dentro del Derecho Laboral, el Proceso de Ejecución laboral tiene una naturaleza jurídica de actividad que forma parte de la función jurisdiccional y cuyo fundamento legal es el art. 283 del Código de Trabajo. "Los conflictos relativos a trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado."¹⁶

Como proceso que es, se trata de una sucesión de actos jurídicos, que tienden a la actuación de una pretensión fundada; que la pretensión cuya actuación se quiere, es de naturaleza ejecutiva, por lo que se busca la realización práctica de un derecho ya reconocido.

El derecho cuya realización práctica se pretende, debe estar amparado en el ordenamiento jurídico sustantivo laboral o en su caso, en virtud de atribución legal.

¹⁶ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 120.



La ejecución laboral, puede concebirse como una etapa subsiguiente al proceso declarativo cuando su función es la de hacer cumplir forzosamente, el contenido (imposición de una obligación laboral al vencido) de una sentencia de condena. En este supuesto el órgano jurisdiccional deberá promover de oficio la ejecución de la sentencia dictada dentro del proceso de conocimiento substanciado por él. Siendo aquí donde se manifiesta más claramente lo afirmado con anterioridad, en el sentido de que más que una acción ejecutiva ejercitada por un particular, el primer presupuesto necesario para la promoción de un proceso de ejecución, es la existencia previa de un derecho ya reconocido a favor del acreedor y que se encuentra insatisfecho.

Por otro lado, la ejecución laboral también es susceptible de poder ser iniciada en una forma autónoma, a partir de un supuesto diferente a la sentencia de condena, que consiste en un título extrajudicial de carácter convencional y únicamente a instancia del acreedor laboral.

Después de enumerar dichas características consideramos al proceso de ejecución como aquella etapa subsiguiente al proceso declarativo, por medio del cual se busca la realización práctica de un hecho, ya reconocido en sentencia de condena y amparado por ley. cuando el obligado no la satisface voluntariamente.

Hay que tener en cuenta que en nuestro código de trabajo se encuentran claramente diferenciadas dos partes; la sustantiva y la procesal. Y que dentro su parte procesal, el legislador consignó una norma específica que determina la forma de suplir las lagunas de procedimientos, dicho precepto es el contenido en su art. 326. el cual, por tratarse de una disposición especial, debe prevalecer sobre cualquiera otra de carácter general;

Para la parte procesal del código de trabajo, encontramos la disposición especial



contenida en su art. 326, la cual prescribe que para el caso de omisión de procedimientos, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código procesal civil y mercantil y de la ley del Organismo Judicial, a fin de subsanarlas, siempre y cuando no contraríe su texto y los principios procesales que lo inspiran.

Es decir que dicho precepto norma la integración de la ley procesal laboral en forma general y por consiguiente, será aplicable a los diferentes tipos procesales de trabajo; juicio ordinario, proceso de ejecución, procesos colectivos etc.

Dentro del procedimiento ejecutivo laboral, tenemos la disposición contenida en el art. 428 del código de trabajo, la que referida a la anterior norma (art. 326). nos hace deducir que lo no previsto dentro de la ejecución laboral, deberá ser resuelto por el juez. aplicando supletoriamente el trámite del procedimiento ejecutivo civil y mercantil, en consecuencia dentro del derecho procesal laboral guatemalteco es derecho supletorio el contenido dentro del código procesal civil y mercantil y la ley del Organismo Judicial.

El procedimiento ejecutivo que contempla el art. 426 del código de trabajo, es aplicable cuando:

- Se trate del cobro de toda clase de prestaciones en dinero siempre que ya estén reconocidas a favor del acreedor-beneficiario. Es decir que podrán cubrirse ejecutivamente, no sólo las prestaciones que provengan de la aplicación del aludido código, sino de cualquier otra ley o reglamento de trabajo o del régimen de previsión social y aún aquellas que se originen directamente de contratos individuales y contratos, convenios o pactos colectivos de trabajo, cuando sean superiores a las otorgadas por otras disposiciones legales de carácter general; y
- El reconocimiento anterior, lo haya efectuado el demandado durante la



tramitación de un proceso cognoscitivo o esté hecho a favor del actor, en una sentencia firme, dictada dentro de un proceso de esa clase en la cual se le haya impuesto al vencido, el pago de dichas prestaciones.

Ambos tipos de reconocimiento deben darse como consecuencia del desarrollo de un procedimiento de cognición, ya que éste es la vía prescrita para que el interesado reclame dicho reconocimiento a su favor, tanto de prestaciones laborales o de beneficios del régimen de previsión social (art. 292 inciso a, d, f y 414 del código de trabajo.). Ya sea un reconocimiento judicial en el cual el juzgador en sentencia condenatoria dicta contra el demandado, cuando acoge la pretensión del actor por estar fundada en la ley y que se le impone obligatoriamente a aquél o un reconocimiento voluntario que realiza el demandado durante la secuela del procedimiento el cual puede ser total o parcial, originan indistintamente un título ejecutivo judicial, por ser consecuencia de la actividad jurisdiccional dicho título ejecutivo es procesalmente, el documento que apareja ejecución porque prueba por sí mismo la certeza del derecho u obligación cuya observancia práctica se reclama y el mismo debe, según la doctrina llenar ciertos requisitos:

- ✓ que haga prueba por sí mismo, es decir que no haya necesidad de complementarlo con algún reconocimiento;
- ✓ que mediante él se pruebe la existencia, en contra de la persona que va a ser demandada y al momento de instaurarse el juicio, de una obligación de dar, hacer o no hacer, que si la misma consiste en pagar una cantidad de dinero, sea líquida y exigible, y si consiste en la entrega de otra cosa, que ésta sea cierta y determinada. Hay que tener en cuenta que en materia laboral la ejecución por excelencia, tiene por objeto el cumplimiento forzoso de una obligación de entregar una cantidad de dinero, siendo los otros tipos de ejecución verdaderamente extraordinarios; y
- ✓ la prestación sea lícita.



El código de trabajo, específicamente señala dos momentos procesales, durante los cuales el demandado puede reconocer, a favor del actor, prestaciones o beneficios;

- ❖ al contestar la demanda, allanándose total o parcialmente a la misma (art. 340 último párrafo).
- ❖ al diligenciarse la prueba de confesión judicial, aceptando expresamente todas o algunas de las reclamaciones formuladas, al afirmar la veracidad de los hechos que las fundamentan (art. 354 último párrafo).

El último párrafo del artículo 426 del código de trabajo establece que: en cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los art. 862, 863, 864, 869 y 870 del código procesal civil y mercantil.

En lo no prescrito por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo, debe entenderse que las normas aplicables supletoriamente son las contenidas en los art. 336, 337, 338 y 339 del código procesal civil y mercantil (decreto ley 107). que en su orden, se refieren a las ejecuciones especiales de obligaciones de dar, de hacer, de escriturar y por quebrantamiento de la obligación de no hacer.

En materia de recursos es donde claramente se aprecia la drasticidad de la ejecución de trabajo, y que el código únicamente contempla dentro de su tramitación el que denomina Recurso de Rectificación que procede cuando al practicarse la liquidación se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma

que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.



De esta misma manera también el párrafo octavo del art. 426 del código de trabajo, establece, en referencia al procedimiento ejecutivo detallado y comentado en el capítulo anterior, lo siguiente: cuando la ejecución se promueve con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

La disposición anterior debe interpretarse, en el sentido de que cuando la ejecución se promueva con base en un título distinto a la sentencia (no olvidemos que ésta es el título ejecutivo por excelencia), o a un reconocimiento voluntario dentro de la secuela del juicio, se iniciará con el requerimiento de pago al obligado, continuándose a partir de dicho acto, con la tramitación expuesta, los convenios de pago de prestaciones laborales o beneficios, títulos ejecutivos que por la especial naturaleza del derecho de trabajo, son junto con la sentencia del juicio ordinario, por los que con más frecuencia se promueve la ejecución.

En el procedimiento para la ejecución de obligaciones de hacer, no hacer, o entregar cosa determinada dentro del proceso de trabajo, los tipos de ejecuciones extraordinarias como éstas, prácticamente no se dan, esto es debido a que la ejecución común u ordinaria en dicho ámbito, está basada en el reconocimiento de prestaciones laborales o de previsión social y por lo tanto, al promoverla, el acreedor busca el cumplimiento forzoso de una obligación de entrega de una cantidad de dinero, a través de la realización de bienes del deudor; no obstante lo anterior, nuestro código de trabajo contempla la posibilidad de ejecución de ciertos títulos de naturaleza especial, que por provenir de la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico-social, pueden amparar en determinados casos, obligaciones de hacer, ejemplo; la concesión a favor del grupo de trabajadores de prestaciones socio-

económicas o de condiciones de trabajo; u obligaciones de no hacer, ejemplo, la abstención de determinadas conductas por la parte trabajadora.



Al efecto, el último párrafo del art. 386 del código de trabajo, prescribe que la parte que ha respetado el convenio suscrito a la finalización de un procedimiento conciliatorio, puede optar por pedir su ejecución forzosa a los tribunales de trabajo y previsión social. Mientras que por su parte, el segundo párrafo del art. 406 del código de trabajo, también prescribe la misma opción de ejecución forzosa a favor de la parte que haya respetado un laudo arbitral, dictado a la finalización de un procedimiento de arbitraje.

Con respecto a las excepciones contra la acción ejecutiva laboral, a pesar que nuestro código de trabajo no contempla regulación alguna respecto de interposición de excepciones dentro del procedimiento ejecutivo, no debemos olvidar que por la aplicación supletoria del código procesal civil y mercantil, dicha manifestación del derecho de defensa, sí puede darse dentro de la ejecución laboral.

En efecto, el segundo párrafo del art. 296 del código procesal civil y mercantil establece; sólo se admitirán las excepciones que destruyan la eficacia del título y se fundamenten en prueba documental, siempre que se interpongan dentro de tercer día de ser requerido o notificado el deudor. Las excepciones se resolverán por el procedimiento de los incidentes. Cuando se trate de título ejecutivo distinto a la sentencia, el deudor laboral deberá ser requerido, si la obligación exigida de pago de una cantidad de dinero es simple, y únicamente notificado de la ejecución, si esa obligación está garantizada con hipoteca o prenda.

De acuerdo con el art. 149 de la Ley del Organismo Judicial: son incidentes las cuestiones que se promueven en un asunto y tengan relación inmediata con el negocio principal.

Creemos que dentro del procedimiento ejecutivo laboral, dada su naturaleza son pocas las cuestiones incidentales que se pueden plantear dentro del mismo, ya que deberán tenerse presentes los principios procesales que lo inspiran, a fin de evitar con su promoción las demoras mal intencionadas, por lo que el juzgador puede y debe resolver sin formar artículo, aquellas cuestiones que se le planteen, así como rechazar los que sean notoriamente frívolos e improcedentes como lo determina el inciso 2 del artículo 86 de la Ley del Organismo Judicial.



Los incidentes que se plantean con más frecuencia, son las llamadas tercerías. Ya sean de preferencia de pago o excluyentes de dominio, siendo éstas últimas las que más a menudo se interponen.

El principal efecto de una tercería excluyente de dominio, es que mientras no esté resuelto el incidente respectivo no podrá ordenarse el remate y en el caso que éste no sea necesario, suspenderá el pago; mientras que el principal efecto del planteamiento de una tercería de preferencia de pago es que en tanto no sea resuelto el incidente respectivo, no podrá ordenarse el pago. Si la tercería planteada fuera acogida por el tribunal, en el caso de tratarse de una excluyente de dominio, se ordenará la exclusión de los bienes embargados.

Para que la sentencia firme sea cumplida real físicamente, recaída la sentencia dentro de un juicio ordinario oral laboral, y no cumplida voluntariamente por la parte obligada a hacerlo, la parte que resulte vencedora en el juicio de cognición puede dirigirse al propio Juez de trabajo y previsión social que dictó la sentencia para solicitar de él, ya no una declaración de voluntad, sino una actuación a través de la cual se procede a dar cumplimiento efectivo a la sentencia tal petición y las actuaciones jurisdiccionales dirigidas a su examen y satisfacción, dan lugar a la incoación y desenvolvimiento de un autentico proceso, cuyo conocimiento y de conformidad con el artículo 425 del código de trabajo se atribuye al propio juzgador

que hubiera conocido en primera instancia.



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

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

Cuando se trata de patronos como personas jurídicas o personas individuales hasta esta etapa procesal la ley realmente nos permite ya sea el embargo de cuentas bancarias, el embargo con carácter de intervención de la empresa, el embargo de bienes inmuebles, para estas eventualidades los patronos retiran su dinero de los bancos por lo que es imposible embargar cuentas bancarias, se autodemandan o sea intervienen su empresa con ayuda de un tercero o sea la intervención dictada por el Juez de Trabajo no surte efecto, y los bienes inmuebles pasan a ser propiedad de un tercero a través de una simulación de compraventa o de cualquier otro contrato, o

sencillamente gravan, anotan o limitan la disponibilidad del mismo.



En esta actitud es evidente que se viola la tutelaridad que inspira el derecho del trabajo y nuestras normas de trabajo, y considero que los jueces de trabajo y previsión social colaboran en tal violación desprotegiendo los intereses de la parte mas débil cuando al momento de plantearse el juicio ordinario oral laboral no decretan medidas precautorias que garanticen las resultas del juicio, sin que previamente se acredite o justifique la necesidad de la medida, por lo que el artículo 332 del código de trabajo ultimo párrafo debería ser reformado en el sentido de que una de las formas de acreditar o justificar la necesidad de la medida precautoria es la de garantizar las resultas del juicio, la cual es suficiente para cuando llegado el momento procesal de la ejecución de la sentencia, esta sea realmente ejecutable.

En el caso de que se hubieren embargado bienes y el deudor no solvente la obligación de pago se sacaran a remate los bienes embargados, llegado el momento de la audiencia para el remate el Juez declarara fincado el bien en el mejor postor o en el ejecutante según sea el caso.

Si los bienes rematados fueren bienes muebles el Juez ordenara al depositario o a quien lo tenga en su poder su entrega en forma inmediata a quien corresponda, y en caso de desobediencia el Juez ordenará el secuestro judicial, para el caso de bienes muebles o inmuebles rematados que están sujetos a registro, el juez de trabajo y previsión social le fijara el plazo de cinco días al deudor para que otorgue la escritura traslativa de dominio, y en caso de desobediencia la otorgara el Juez en su rebeldía.

La caución económica considero, es una de las mas eficaces, dentro de las medidas de garantía relacionadas, pues constituye un deposito en dinero especialmente cuando se pretende el cumplimiento inmediato de lo convenido o bien



de algo favorable para quien lo solicita, y siendo que, afianza inmediatamente, con un deposito, el fiel cumplimiento a la obligación contraída como se ha dicho.

Debe tomarse en cuenta, como una de las opciones efectivas para lograr la garantía pretendida en el presente estudio, tal como sucede con otras materias del derecho, donde ha dado resultados efectivos, al depositar una cantidad de dinero en la tesorería de fondos del Organismo Judicial, tal y como sucede en el ramo penal, cuando el Juez concede una Medida Sustitutiva que beneficie al imputado, en este caso viene a ser una medida coercitiva para ligarlo al proceso, quien bajo apercibimiento de declarársele rebelde en caso de no acatar las resoluciones emitidas, puede revocársele este beneficio y ejecutarse la caución. Desde luego y con el interés de no perder su dinero, siempre estará sujeto al proceso, por lo que en materia laboral, al momento previo a celebrarse la conciliación entre las partes en el Juicio Ordinario Laboral, se sugiere que se ordene de oficio el deposito de la cantidad de dinero suficiente para cubrir el monto de lo demandado por el trabajador en una forma total acorde a sus prestaciones, que son precisamente derechos adquiridos con carácter de irrenunciables. En esta forma se estará garantizando el fiel cumplimiento por parte del demandado.

CAPITULO IV

4. Las medidas cautelares en el derecho procesal del trabajo

4.1. Definición

Se puede conceptualizar las medidas cautelares como “aquellas medidas cuya finalidad, es prestar una garantía real o efectiva para responder de los derechos del demandante o bien las resultas del juicio, según sea el caso, para el que se hagan necesarias, pudiendo solicitar las medidas de arraigo, secuestro, embargo, depósito, intervención.

Antes de introducirnos en el análisis respectivo de este capítulo, considero necesario transcribir algunas definiciones y conceptos de algunos autores, de lo que se debe entender por medidas cautelares desde el punto de vista Doctrinario y Jurídico en el ámbito de nuestro Derecho Procesal Laboral.

La terminología utilizada para denominarlas es indistinta, así pueden llamarse, providencias cautelares, medidas de seguridad, medidas precautorias, medidas de garantía, acciones preventivas, etc.

La denominación de cautelares deviene del término *covere*; que significa diligencia, previsión o precaución, es una circunstancia que hace que el Juez mande u ordene un cambio posible o bien elimine uno ya ocurrido, la finalidad de tal orden o mandato es disponer idóneamente las situaciones jurídicas para alcanzar el fin del proceso.

Algunos tratadistas consideran que medidas cautelares, son las que autoriza la ley, para que el titular de un derecho, asegure su ejercicio cuando éste carezca de un título ejecutivo mediante el que inmediatamente puede obtener la ejecución jurídica del mismo.

Las medidas cautelares conllevan un contenido meramente preventivo, no prejuzgan ni prejuzgan sobre el derecho del peticionario, tienden a mantener una situación jurídica o asegurar una expectativa o derecho futuro.



Considero que medida cautelar, es una acción tendiente al aseguramiento de las resultas de un juicio.

4.2. Clasificación doctrinal

Para Piero Calamandrei citado por Yolanda de León en su tesis de grado afirma que, hay cuatro grupos dentro de su clasificación:

- Providencias Instructorias Anticipadas: Cuya finalidad es un posible juicio futuro de cognición y por ello tratan de asegurar el resultado probatorio de la misma, por ejemplo: La Prueba Anticipada.
- Providencias dirigidas a asegurar la futura ejecución forzada, ejemplo: El Secuestro.
- Providencias mediante las cuales se decide interinamente una relación controvertida, ejemplo: Denuncia de obra nueva y de daño temido, alimentos, providencias de urgencia temporales.
- Providencias que se imponen por parte del Juez, una caución la cual debe presentar el interesado como condición para obtener posteriormente una providencia judicial, ejemplo: la garantía.¹⁷

Algunos autores consideran que no todas las providencias nombradas por Calamandrei, tienen carácter cautelar, así consecuentemente encontramos que es difícil doctrinariamente clasificarlas adecuadamente, será mucho más fácil en el medio legal cuyos principios están sujetos a discusión.

¹⁷ De León Rodas, Carmen Yolanda, *Análisis Crítico sobre la Regulación de las Medidas Cautelares en el Derecho Procesal del Trabajo*, Pág., 2.



Según Manuel de la Plaza también citado por Yolanda de León: El **Proceso Preventivo o Cautelar** tiene dos finalidades a saber:

- Mantener un estado de hecho o de derecho.
- Prevenir las repercusiones de la demora en el pronunciamiento de la resolución.¹⁸

Estos dos fines en el proceso nos llevan a la Interrogante: ¿Cuántas clases de Procesos Cautelares se conocen?

▪ **Conservativos; e Innovativo.**

El primero su finalidad es mantener un estado de derecho, en tanto se da la resolución final, el segundo tiende a asegurar los resultados del proceso, en tanto crea una situación de hecho.

- **En el proceso cautelar conservativo:** su principal finalidad es inmovilizar las facultades de disposición de un bien, o bien mantener un estado de hecho, en los dos casos con el objetivo de asegurar los resultados de un proceso posterior de cognición o de ejecución, ejemplo: Interdicto de obra nueva o peligrosa, secuestro y anotación de demanda.
- **En el proceso cautelar innovativo:** su principal finalidad es asegurar el resultado de un proceso ulterior, creando nuevas situaciones de hecho que faciliten ese resultado, ejemplo: seguridad de personas, embargo preventivo, alimentos provisionales.
- **El Proceso Preventivo,** que persigue la obtención de garantías o resoluciones conservativas de los derechos o que posibiliten su actuación.

El Proceso Cautelar según Carnelutti citado por Yolanda de León, no conduce ni a la cosa juzgada ni a la restitución forzosa, a la primera porque su finalidad no es darle o negarle la razón a una de las partes y la segunda, porque su finalidad no es remediar la lesión de una pretensión; considera que la finalidad es crear un estado

¹⁸ *Ibíd.*, Pág., 2.



jurídico provisional que dure hasta que se efectúe el proceso jurisdiccional o el proceso ejecutivo. Esto significa que el juicio tiene un arreglo provisional, dado que la cosa que espera es el fin del juicio, a este arreglo se le llama -Medida Cautelar, o sea que presupone un proveimiento cautelar, acto mediante el cual se arregla provisionalmente el Litigio.¹⁹

Encontramos que en el diccionario de derecho privado de Ignacio Caso y Francisco Rivera citado por Yolanda de León en sus tesis de grado con respecto a la Providencia Cautelar, Proceso Preventivo o Cautelar, afirman que es aquel que en relación, unas veces al Proceso de Cognición y otras con el de ejecución tiende a asegurar sus consecuencias mediante el mandamiento de un estado de hecho o de derecho o a prevenir las repercusiones posiblemente perjudiciales de la demora en el pronunciamiento de la resolución.²⁰

Armando Porras y López autor mexicano citado por Yolanda De León, expone sobre las medidas cautelares “La Doctrina Procesal genéricamente considerada es totalmente aplicable a la materia del trabajo. Efectivamente con frecuencia los deudores se alejan del lugar de su domicilio o venden real o positivamente sus bienes o simulan ventas con el fin de quedar insolventes y así burlar los derechos de sus acreedores, en la especie de los trabajadores. Con el fin de evitar este perjuicio la ley de trabajo siguiendo la tradición procesal, ha consagrado ciertos procedimientos rápidos que preveen los males que pueden causar las personas inmorales; procedimientos llamados Providencias Cautelares o Precautorias “. ²¹

4.3. Clasificación legal

En nuestro ordenamiento jurídico las medidas cautelares contenidas en el Código de Trabajo son un tanto desordenadas a excepción del arraigo y el embargo

¹⁹ De León Rodas, Carmen Yolanda, Ob. Cit., Pág., 4.

²⁰ Id.

²¹ Id.



que si bien no tienen amplio desarrollo, sí están establecidas en el mismo, así el artículo 326 que literalmente dice: En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida Imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en éste título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código. Del mismo cuerpo legal los artículos 425 al 428 que dicen textualmente, Artículo 425: Debe ejecutar la sentencia el Juez que las dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los tribunales de arbitraje deben ser ejecutadas por el Juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales

En cuanto a medidas cautelares reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, es necesario hacer un análisis comparativo de la regulación en los diferentes códigos procesales que nos rigen, pero fundamentalmente en el Código de Trabajo que es nuestro objetivo.

De las medidas cautelares dentro del ámbito de su aplicación es la misma, es asegurar las resultas del juicio, en el que por una necesidad imperiosa es inminente su aplicación inmediata para evitar un mal grave, que podría poner en peligro bienes, personas o cosas.

En el Código Procesal Civil y Mercantil, están reguladas dichas medidas, en el libro V, Título I, del artículo 516 al 537 respectivamente, así encontramos las siguientes:



seguridad de personas, restitución al hogar de menores e incapacitados, arraigo, anotación de demanda, embargo, secuestro o intervención.

Para poder hacer la petición de estas medidas, es necesario que el interesado presente garantía suficiente a juicio del Juez, de lo contrario no se ejecuta la misma, así el que la solicite tiene la obligación de determinar lo que va a exigir del demandado, fijar la cuantía de la acción y el título de la misma, pero cuando fuere solicitada en la demanda no será necesario prestar tal garantía.

Haré un breve análisis de cada una de las medidas que regula nuestro código procesal civil y mercantil, así:

- ❖ **La seguridad de personas:** se da cuando las personas se ven amenazadas en su integridad personal, son objeto de malos tratos o de actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres, según reza el artículo 516 de nuestro cuerpo legal. Lo cual no es aplicable a la materia de trabajo, si no que más que todo se da en situaciones familiares y penales.
- ❖ **La restitución al hogar de menores o incapacitados:** en este caso es la seguridad de un menor o incapaz que abandona el hogar y cuyo paradero se ignora o bien se conoce, pero el menor no quiere volver, en este caso los padres, tutores, guardadores o encargados solicitan la restitución del menor al hogar según el artículo 512 del código procesal civil y mercantil.
- ❖ **El arraigo:** se da en los casos en que hay peligro de que por insolvencia, resulte ilusorio el derecho de una sola de las partes, es prevenir al demandado que no se ausente del lugar del juicio sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expresando para responder de las



resultas del mismo, según artículos 523 y 525 del mismo código procesal civil y mercantil.

El arraigo regulado en los artículos 79 y 262 del código penal previniéndole al procesado que no puede salir del país, tampoco puede cambiar de residencia sin previa autorización del tribunal, al contrario de lo ordenado en el código procesal civil y mercantil que autoriza al demandado para salir del país dejando mandatario para asumir la responsabilidad del juicio, en el ordenamiento penal no le es permitido ausentarse durante la tramitación del proceso, pues su presencia es obligatoria en el mismo.

- ❖ **La anotación de demanda:** esta consiste en que por medio del Registro de la Propiedad, se puede conocer la existencia de un juicio que pueda afectar a un bien inmueble o bien mueble artículo 526. cuando se pretende la constitución, declaración o extinción de algún derecho real sobre inmuebles lo cual no es aplicable a la materia laboral.

- ❖ **El embargo:** es un acto por medio del que se asegura determinados bienes, según naturaleza de los mismos para que estén a las resultados del juicio.

La característica del embargo, es que asegura jurídicamente y materialmente determinados bienes y se les afecta legalmente para hacer efectiva en ellas la sentencia o convenio que se pronuncie en el proceso, en nuestro ordenamiento jurídico está regulado en el artículo 527 y se aplican supletoriamente todos los artículos referentes al proceso de ejecución artículos 297 al 312 del mismo cuerpo legal, desde luego con menos formalidades en el proceso laboral que en los civiles.



- ❖ **El secuestro:** es el depósito que se hace de una cosa en litigio, en tercera persona, mientras se decide a quien pertenece la cosa. Según la doctrina el secuestro puede ser convencional; cuando es por voluntad de las partes, Legal; cuando es por mandato judicial, cuando es por orden de Juez competente, en nuestra ley, en el artículo 528.

- ❖ **La intervención:** nuestro código procesal civil y mercantil en su artículo 529, especifica que cuando las medidas de seguridad y garantías recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola se puede decretar la intervención de los negocios, igual cosa indica el artículo 661 del código de comercio. En cuanto el ordenamiento jurídico procesal penal, las medidas cautelares se encuentran reguladas en el Título XI, del artículo 290 al 298, clasificados así: depósito, arraigo, embargo, anotación de bienes, secuestro de bienes.

- ❖ **El depósito:** regulado en su artículo 291 del código procesal penal y se da cuando se considera que la persona puede ser afectada por el delito cometido y en este caso se nombra un depositario honorable y de arraigo una o una entidad adecuada, cuando la custodia de los padres o familiares no ofrecen seguridad. Esto es antitécnico pues como dice Ojeda Salazar en la exposición de motivos del código civil, las personas no deben ser objeto de "depósito". También se puede hacer depósito de cosas muebles cuando hay peligro que las mismas se deterioren o desaparezcan, al igual se nombra depositario de reconocida honorabilidad el que se haga cargo de los objetos en depósito, comprometiéndose a conservarlos mientras estén en su poder.



En nuestro ordenamiento procesal laboral, no existe una sistemática jurídica en donde haya división de derecho sustantivo laboral, sino por el contrario todo se encuentra legislado en un mismo texto legal

A falta de la promulgación de un código procesal del trabajo que en forma técnica nos permita interpretar así como aplicar el procedimiento respectivo, nos remite supletoriamente al código procesal civil y mercantil en cuanto a medidas cautelares se refiere, pues el mismo artículo 326 del código de trabajo así lo estipula cuando en su texto nos remite supletoriamente al código de enjuiciamiento civil y mercantil y a la ley constitutiva del Organismo Judicial siempre que no se contraríen los principios procesales que contiene el mismo.

Las leyes mencionadas son ahora el código procesal civil y mercantil y la ley del Organismo Judicial.

En el artículo 332 del código de trabajo, se estipula que al interponerse la demanda se podrá solicitar las medidas precautorias, pero para ello es necesario acreditar la necesidad de las mismas, esta norma permite que se violen los principios que inspiran al derecho del trabajo, al extremo de resguardar los intereses de una sola de las partes, por ser tal disposición eminentemente formalista. Me permito hacer tal aseveración en virtud de que cuando se ha agotado la vía conciliatoria en consecuencia debe tomarse en cuenta el proceder del demandado, omitiendo el cumplimiento de la obligación a que se encuentra sujeto, en la práctica forense los juzgados hacen caso omiso de esta circunstancia como más adelante podré demostrarlo. Considerando que es necesario que exista un medio coercitivo por parte del tribunal para hacer efectivo el cumplimiento de las leyes, por ser el derecho del trabajo, tutelar del más débil, el trabajador.

Se descubrió que la parte patronal acogiéndose de principios que inspiran la regulación de nuestro derecho procesal del trabajo; utiliza medidas dilatorias para retener el trámite normal del proceso, tales como las excusas a comparecer a la audiencia, las excepciones previas. Ello es utilizado con la finalidad de presionar al trabajador en muchos casos a transar el pago de sus prestaciones laborales de acuerdo a los intereses de la parte patronal o bien, para permitirle a la parte patronal hacer el traspaso de sus bienes a terceras personas por medio de argucias, simulaciones, etc., incurriendo o no en el delito de insolvencia (alzamiento) o sencillamente para desesperar al actor y que este desista.



Pero en cambio con las personas jurídicas que no son personas individuales y por ende su patrimonio es objeto de poder cumplir cualquier medida cautelar que pudiera afectar sus intereses, tal es caso de las empresas transnacionales y otras que tienen la calidad de subsidiarias en nuestro país, debe exigírseles desde su creación en la República de Guatemala, que su mandatario o representante legal responda en forma solidaria y mancomunada de las obligaciones por ésta adquiridas, o bien constituir fianza fiduciaria para responder de reclamaciones posteriores que por lo menos cubran un porcentaje del capital declarado; renunciando al fuero de su domicilio y sometiéndose a los tribunales de justicia de la República de Guatemala que elija el demandante.

Cabe señalar que la medida cautelar de arraigo no cumple ninguna finalidad como medio coercitivo, ya que no garantiza las resultas del juicio en casos concretos como el indicado, al no existir ningún tipo de de garantía como las antes indicadas. Pues únicamente afecta un derecho de locomoción y no patrimonial como legalmente debería ser su efecto jurídico, garantizar el resultado económico de cualquier pretensión procesal promovida por el trabajador, para ejecutar un fallo firme o cualquier tipo de convenio por ejecutarse.

4.3. Las medidas cautelares en el código de trabajo

Después de haber expuesto algunas definiciones y conceptos sobre el tema de las medidas cautelares, considero oportuno exponer algunas ideas con relación al estudio analítico desde el punto de vista jurídico y doctrinario de las medidas cautelares en el Derecho del trabajo.



Cabe señalar que en la regulación de nuestro derecho sustantivo como adjetivo laboral, se contravienen en parte los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, ya que la tutelaridad de los trabajadores, el mínimo de garantías sociales, la imperatividad del mismo, su carácter hondamente democrático, no cumplen a cabalidad por la concepción individualista en que se encuentra inspirado el Derecho Procesal del Trabajo, como principalmente observamos que para que pueda decretarse cualquier medida cautelar por parte del Juez que conoce de las pretensiones del trabajador, es necesario se acredite la necesidad de la medida como encontramos prescrito en el último párrafo del artículo 332 del Código de Trabajo.

Pero en cambio en lo regulado en nuestra ley adjetiva civil, que es un derecho eminentemente de corte liberal y por consiguiente individualista y personalista por su propia estructura legal, en muchas ocasiones no se constituye tan formalista, así se encuentra que las medidas cautelares pueden ser solicitadas antes o después de presentarse la demanda, sin distinción marcada que puede ser sobre bienes materiales o personas

Considero que lo anteriormente manifestado, es el reflejo de la tutelaridad que el propio Estado ejerce sobre los medios de producción y especialmente en resguardo de los sectores que ostentan el poder sobre tales medios y el desprecio por la clase trabajadora y sus derechos.

En la práctica laboral, encontramos que los jueces de trabajo y previsión social, para que puedan aplicar los principios de celeridad, tutelaridad, imperatividad, dignificación económica y moral del derecho del trabajo etc., se ven en muchas oportunidades vedados en la aplicación de tales principios que inspiran al derecho del trabajo. Una de las frecuentes causas de esta veda se da en el denominado recurso de nulidad donde los abogados patronales se cobijan y hacen largos los juicios que deberían terminar lo más en dos meses, a lo sumo tres.



En las controversias obrero patronales, la propia estructura del derecho del trabajo, permite a una de las partes la utilización de medidas dilatorias para retener el trámite normal del proceso tales como excusarse la parte patronal, la utilización de las excepciones perentorias y dilatorias y hasta los amparos hoy en día. Lo cual en casi la mayoría de los casos, es con ánimo de retener como se ha indicado el trámite normal del juicio ordinario de trabajo, siendo el objetivo fundamental de la parte patronal coaccionar al trabajador en forma psicológica para obligarle a transar, el pago de sus prestaciones de acuerdo a sus intereses, así como tener el tiempo suficiente para poder transferir sus bienes a terceras personas y con ello poder omitir el pago de sus obligaciones, cuando las sentencias sean adversas a sus intereses.

Al hacer el estudio de los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, he analizado como paulatinamente van dándose cambios cualitativos en desarrollo del derecho laboral, ya que el proceso económico social, en un principio fue de tipo feudalista con resabios de esclavitud y ahora de tipo pre-capitalista, donde poco a poco se van dando otros beneficios para la clase obrera, aunque siempre existió la identificación de los gobiernos de turno con los intereses oligárquicos y los monopolios extranjeros existentes en el país; pero aún así se fueron dando a los trabajadores beneficios tales como las jornadas de trabajo, salarios, descansos, el derecho a la libre sindicalización, los cuales han tenido algunos cambios a través del tiempo, pues lógico es que de las relaciones obrero-patronales han surgido conflictos



causados por los intereses contrapuestos entre patrono y trabajadores en la relación contractual del trabajo.

Del estudio que de tales derechos se hace, encontramos que existe otro tipo de necesidades, en virtud de existir la explotación del hombre por el hombre, por lo que es necesario que tales derechos que pertenecen al trabajador, cuando se ventilan a través del juicio ordinario, se hagan valer por medio de actuaciones positivas y coercitivas, tales como medidas cautelares de embargo, arraigo, secuestro, intervención, etc., con la finalidad de garantizar las resultas del juicio, que éste se obliga a plantear en contra de la parte patronal, para obtener el pago de las prestaciones laborales a que está obligado éste último.

En nuestra legislación laboral, no se regulan expresamente todas las medidas cautelares o precautorias que se puedan promover con excepción desde luego del arraigo y el embargo, pero eso no significa que estas no existan en el derecho laboral, ya que el artículo 326 del código de trabajo, nos remite supletoriamente al código procesal civil y mercantil, pero siempre tomando en cuenta los principios que informan el proceso laboral tales como : antiformalista, claro, sencillo, oral e impulsado de oficio, y que no es necesario contratar asesor y puede habilitarse el tiempo que haga falta.

Estos principios relacionados con las medidas cautelares o precautorias, deben tomarse en cuenta por la misma supletoriedad que señala el artículo 326 del código de trabajo.

Las medidas cautelares en el proceso laboral, son más imperiosas que en proceso civil, según Trueba, exponiendo “la efectividad futura de las sentencias aconseja en muchos casos la adopción de determinadas garantías, exigencias impuestas para evitar que en el tiempo transcurrido desde la iniciación del proceso hasta su

resolución por el fallo puede desaparecer, fortuitamente o por maquinaciones voluntarias, el patrimonio del deudor, quedando éste en una situación de insolvencia que haga ilusoria la resolución judicial”.²²



Así en la demanda laboral, se pueden interponer las medidas cautelares pertinentes siendo obligatorio al demandante, acreditar la necesidad de dicha medida, y contiene expresamente lo relativo al arraigo y al embargo, no así las demás medidas que aparecen reguladas en el código procesal civil y mercantil por lo que es inícuo su aplicación.

En nuestro código de trabajo, se regulan las medidas cautelares en una forma muy escueta, a excepción del arraigo que lo regula el artículo 332 párrafo segundo en la interposición de la demanda, las demás figuras que integran las medidas cautelares, para su aplicación será necesario recurrir supletoriamente al código procesal civil y mercantil como ya lo expuse anteriormente. En el código de trabajo arbitrariamente se tiene que acreditar la necesidad de la medida, ésta disposición es eminentemente formalista en el proceso laboral debido a que generalmente los trabajadores desconocen el estado financiero del patrimonio de la parte patronal y siendo que uno de los principios del derecho laboral es sencillez se encuentra en contradicción entre ambos, pues lógico es que si estamos hablando del principio de sencillez y al mismo tiempo se exige acreditar la necesidad de la medida que es formalista, no está cumpliendo con tal principio y produce nulidad en la efectividad de las medidas, y como consecuencia se provoca el desuso de las mismas.

Después de haber tratado las medidas cautelares procedentes, diré que también hay otra medida llamada “providencias de urgencia”, en nuestro ordenamiento procesal civil regulada en el artículo 530 y que literalmente dice: “fuera de los casos regulados en los artículos anteriores y en otras disposiciones de este código sobre

²² De León Rodas, Carmen Yolanda, *Ob. Cit.*, Pág., 4..

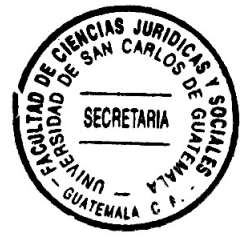


medidas cautelares, quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer su derecho a través de los procesos instituidos en este código, se halle tal derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable, puede pedir por escrito al Juez las providencias de urgencia que según las circunstancias, parezcan más idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo”. Como bien dice el tratadista Aguirre Godoy, esta norma se hace necesaria, porque no es posible prever todas las situaciones que pueden presentarse en materia de providencias cautelares. El Juez tendrá que usar su buen criterio, según los casos y circunstancias.²³

En este caso no es necesario constituir garantía, previamente bastará que se presente la demanda para que el Juez ordene.

Considero que cada una de las medidas expuestas anteriormente, deberían estar reguladas especialmente en el código de trabajo por ser de vital importancia,

²³ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho Procesal Civil de Guatemala**, Pág., 300.





CAPITULO V

5. El Desistimiento

5.1 Consideraciones generales

Según Buteler, define al desistimiento como “una declaración por la que el actor renuncia, bien al Derecho sustantivo a que se refiere su pretensión, bien a la acción en el sentido que le hemos dado de Derecho subjetivo público. En el primer caso se extingue el derecho. En el segundo, se deja sin efecto el procedimiento, volviendo las cosas al estado en que se encontraban antes de la presentación de la demanda”.²⁴

Buteler, también señala: “Tradicionalmente, el tema del desistimiento, en el Derecho Procesal Civil, es motivo de encendidas polémicas sobre todo acerca de sus alcances: de la acción (pretensión) o de la instancia (demanda); requisitos de validez (unilateral o bilateral, quiere decir, planteado sólo por el actor o con consentimiento expreso del demandado) o de su consecuencia (con o sin condena en costas). Pero en materia laboral la importancia de la discusión se diluye en función de que los plazos brevísimos de prescripción en los conflictos que con más frecuencia conocen los tribunales (despidos directos o indirectos) se consumen, las más de las veces, entre la formulación y presentación de las demandas, su acogida por los tribunales y la celebración de la primera audiencia, de manera que cualquier desistimiento de la instancia lleva generalmente implícito el de la acción (pretensión). A su vez el allanamiento, absolutamente infrecuente, suele vestirse de convenio”.²⁵

Por otro lado, Buteler señala: hay que distinguir entre desistimiento: abandono de la instancia; y renuncia: abandono del Derecho sustantivo. En ese sentido la palabra desistimiento encontrará un contenido esencialmente procesal y la renuncia, como un acto de voluntad que afecta a la sustancia del derecho, influirá sobre el proceso, pero;

²⁴ Buteler, José, *Clasificación de las Nulidades en el Derecho del Trabajo*, Pág., 145.

²⁵ *Id.*, Pág., 142.

a partir de que le quita la razón de ser y no porque se trate, en rigor, de un acto procesal.²⁶



Las formas que nuestra legislación procesal civil como soluciones para dar término a un proceso, sin que la decisión final sobre el asunto de fondo sea por medio de la sentencia, se denominan formas anormales o excepcionales de terminación del proceso.

Esto no significa que las formas anormales de terminación del proceso, estén alejadas del control jurisdiccional. Dicho en otra forma, el hecho de que algunas de ellas sean consentidas por las partes procesales, no significa que la cuestión litigiosa ha concluido sin mayor trascendencia en el órgano jurisdiccional. A todas luces esta sería una aberración del proceso, ya que desde el momento que las partes procesales someten a un órgano jurisdiccional su controversia, el órgano tendrá un control permanente en cada una de las etapas del proceso.

Es claro que el omitir totalmente al Juez en la solución de la litis violaría el principio constitucional del debido proceso contenido en el artículo 12 de nuestra carta magna, ya que existiendo un proceso preestablecido, el solo hecho de apartarse de él significaría una violación a dicha norma, deviniendo de un acto nulo. Necesariamente la conclusión de un proceso necesita una autorización del Juez que conoce del mismo, ¿porqué? no podemos pensar en un juicio que dure permanentemente o que sus efectos procesales se extiendan a la eternidad, por el hecho de no habersele puesto en conocimiento al Juez que se llegó a la conclusión del mismo, por ejemplo, en un arreglo extrajudicial (transacción). Esto, lejos de un fortalecimiento de un sistema jurisdiccional, crearía un caos administrativo,

²⁶ Ibid.



recargando y prolongando los litigios que se conozcan por determinado órgano jurisdiccional.²⁷

En el plano económico, la doctrina del liberalismo afirmó que el permitir la libre actividad del individuo es la mejor fórmula para obtener el beneficio común; dejar hacer dejar pasar... según Hilda Rodríguez citada por Milton Solórzano en su tesis de grado.²⁸ la voluntad genera en el campo civil al igual que en el procesal civil, consecuencias que se proyectan en la esfera jurídica personal. En el campo procesal civil, entendemos que la autonomía es el derecho o poder que tienen las partes procesales para decidir sobre un acto procesal. Este principio reviste especial interés porque el acto de abandonar la prosecución de un proceso, puede representar la pérdida de derechos para una de las partes (por ejemplo en el caso de haber prescrito un derecho al momento de desistirse del proceso), siendo que dicho acto tiene consecuencias nefastas para un futuro planteamiento de la misma acción, es menester de la doctrina legal y de las propias normas, asegurarse que el consentimiento al manifestar dicha voluntad carezca de vicios consensuales que concluyan en lamentables pérdidas para quien sea afectado directamente.

El desistimiento consiste en el acto de desistirse. A su vez este verbo significa, según el Diccionario de la Academia, apartarse de una empresa o intento empezados a ejecutar; y tratándose de un derecho, abdicarlo o abandonarlo. Con más propiedad puede decirse que el desistimiento consiste en apartarse del ejercicio de un derecho o facultad procesal, ya iniciados. Por tanto, el desistimiento puede referirse a la acción, a la instancia, a un recurso, a una prueba, a un incidente y así sucesivamente.

²⁷ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho Procesal Civil**, tomo 1, Pág., 61.

²⁸ Solórzano Rivera, Milton Estuardo, **La Caducidad de la Instancia en los Juicios Ejecutivos Promovidos por una Entidad Bancaria**, Pág., 10.



Cabe notar como principio de mucha importancia que el desistimiento **solo es** eficaz cuando la persona que lo hace, tiene el jus disponendi de aquello que se desiste, no bastando que sea titular del derecho o facultad de que se trate.

5.2. Clases

5.2.1. En la doctrina

Existen en la doctrina aquellos desistimientos en que se necesita la expresión voluntaria de autorización del demandado dentro del proceso, sin embargo, el código procesal civil y mercantil en el artículo 583, señala que no es necesaria la conformidad del demandado para que el actor proceda a desistir de un proceso, porque si el desistimiento destruye el derecho de iniciar una nueva acción por el mismo derecho discutido, entonces no se hace necesario el consentimiento de la otra parte, porque no existe el riesgo de que se vuelva a plantear.

5.2.2. En la ley

La figura procesal del desistimiento, no se encuentra contenida en la legislación laboral vigente; en tal sentido se establece los mismos requisitos, efectos e incidencias de esta figura en los contenidos en la legislación civil, obedeciendo su aplicación a lo preceptuado por el artículo 326 del código de trabajo que dice: hacer cita a pie de página “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código procesal civil y mercantil, si no hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”.



En cuanto a esa figura por su aplicación supletoria, no teniendo trámite especial, únicamente se presenta el memorial que lo contiene cumpliendo con los requisitos necesarios para su aceptación y si corresponde su aplicación; toda vez que en materia laboral, no se puede desistir cuando se trate de los derechos adquiridos e irrenunciables del trabajador, si se toma en consideración que el derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, se puede dar el caso del desistimiento en el sentido de que no se contraría lo establecido en los principios informadores del derecho del trabajo, contenidos en los considerándolos de nuestro ordenamiento laboral vigente.

En nuestro ordenamiento civil el desistimiento puede ser:

Según lo determinado en el artículo 581 código procesal civil y mercantil el desistimiento puede ser total o parcial. El desistimiento total es del proceso o de un recurso que afecte la esencia del asunto; y el parcial solamente de un recurso, incidente o excepción sobre puntos que no dan fin al proceso y sobre una prueba propuesta.

Toda solicitud de desistimiento debe formularse especificando concretamente su contenido. El desistimiento puede hacerse cualquiera que sea el estado del proceso.

Asimismo el artículo 582 código procesal civil y mercantil determina que cualquiera puede desistir del proceso que ha promovido o de la oposición que ha formulado en un proceso en que es parte.

Este desistimiento impide renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia al derecho respectivo.



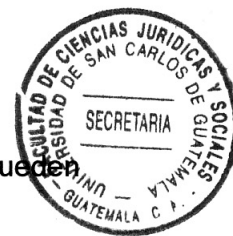
Para desistir del proceso no es necesaria la conformidad de la parte contraria. De esta manera las partes procesales para abandonar en forma definitiva o parte de él, al expresar que puede desistirse de una oposición planteada. La parte de vital importancia en dicha norma legal es representada por el segundo párrafo que literalmente expresa: Éste desistimiento impide renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia al respectivo. Más claro no podía expresarse la ley al respecto, el acto voluntario de presentar al Juez por medio de un escrito su deseo de no continuar con el juicio, representa la renuncia a su derecho de volverlo a plantear, y no existe en este momento alguna fórmula legal expresa que nos proporcione un remedio a dicha renuncia del derecho. Derivado de lo anterior, podría pensarse que a través de un juicio ordinario por vicio del consentimiento sobre el desistimiento, y con ello lograr la nulidad del el acto; sin embargo la ley es expresa y sería difícil conseguirlo.

En el artículo 583 del código procesal civil y mercantil se estipula que para el desistimiento parcial no es necesaria la conformidad de la parte contraria.

En cuanto al trámite del desistimiento el artículo 585 del código procesal civil y mercantil determina que para que el desistimiento sea válido, se necesita que conste en autos la voluntad de la persona que lo hace, con su firma legalizada por un notario o reconocida ante el juez en el momento de presentar la solicitud; y si no pudiere firmar, lo hará otra persona a su ruego.

Si no se cumpliera con lo dispuesto en este artículo la solicitud se desechará de plano.

En cuanto a su aprobación el artículo 586 del mismo cuerpo legal determina que presentado en forma válida el desistimiento, el juez dictará resolución aprobándolo.



En nuestro ordenamiento procesal penal, las formas del desistimiento pueden ser las siguientes:

- Desistimiento total: se da cuando se hace de la acción o de un recurso que afecte la esencia de ella. En éste caso el acusador abandona la totalidad de su pretensión en el proceso, o sea, de que el procesado sea penado; o bien de un recurso íntimamente relacionado con esa pretensión.
- Desistimiento parcial: es cuando se realiza el mismo por un recurso, incidente o excepción; que no dé fin al proceso, o bien se haga sobre un medio de prueba.
- Desistimiento expreso: se da esta forma del desistimiento, cuando el acusador manifiesta en forma clara y concreta, ante el tribunal su deseo, de abandonar la acción. Tal manifestación deberá hacerse en forma escrita.
- Desistimiento tácito: se da como un caso especial, procediendo únicamente bajo las circunstancias señaladas en el artículo 280, en los delitos de acción privada, cuando en su caso el acusador, no promoviere durante el sumario, no evacue la audiencia que le fuere conferida por el plazo de cinco días comunes que se corre a las partes, luego de la apertura al juicio penal, y si constare el consentimiento del procesado, se tendrá a la parte desistida de la instancia²⁹. Éste caso constituye una excepción a la presentación por escrito del desistimiento, ya que como presunción legal, se determina que el acusador no desea continuar vinculado al proceso, en consecuencia no deben llenarse los requisitos formales que se establecen en el artículo 283; a excepción de la aceptación del procesado, la que debe constar en todo caso.

²⁹ Entiéndase instancia, en el sentido que se refiere a la gestión o petición hecha ante el órgano competente o que conoce de la causa, instar ante el órgano jurisdiccional, no como generalmente se entiende, este término como jerarquía o grado superior.



Hasta ahora tenemos, aunque sea aproximadamente, conceptualizados los procesos de acción y pretensión también en una primera aproximación, calificando al llamado desistimiento del proceso como una renuncia o, en la concepción chiovendiana, como renuncia a los actos del juicio ha llegado el momento de afinar el concepto.

Si el proceso es un desarrollo secuencial de actos de las partes y el Juez con una definida teleología; si esa vinculación jurídica ha sido concebida como una relación, parece hartamente improbable que la sola manifestación de uno de los miembros de esa relación pueda extinguirla. Aun con la conformidad del demandado prestada al desistimiento del actor, el proceso puede continuar, por ejemplo hasta dilucidar la cuestión de costas; o bien, por requerimiento del Ministerio Público en acciones de Estado cuando se trata de un menor y el padre o la madre desisten. Una primera conclusión, entonces, nos permite afirmar que no se renuncia al proceso; se renuncia a continuar con él. La relación procesal no se extingue de inmediato.

Ahora bien, lo que se hará es manifestar que no continuara ejercitándose el derecho de petionar, se renunciará al ejercicio de esa potestad que es la acción.

Veamos en detalle los supuestos que nos proporciona la ley procesal. El primero de ellos se refiere al caso en que el actor desiste antes de notificarse la demanda. La relación procesal no está totalmente integrada lo único que hace el actor-renunciante es dejar de estimular la función jurisdiccional, dejar de ejercitar la acción.



El segundo supuesto se plantea una vez trabada la litis, una vez integrada la relación procesal. En este caso, para que la renuncia tenga efectos se requiere la conformidad del demandado.

Si este no la presta, el proceso continuara. Si, en cambio, da su acuerdo, el juez dictara una resolución que no hará merito de la cuestión de fondo y que aunque declare extinguido el proceso, no puede conferir efectos aniquilatorios inmediatos a la relación procesal.

5.3. El desistimiento y la renuncia

El desistimiento en la legislación civil es puramente procesal, mientras que la renuncia es una figura material; en consecuencia el desistimiento es la forma excepcional de la terminación del proceso por medio de la cual el actor manifiesta su voluntad de abandonar la pretensión iniciada, en tanto que la renuncia es el abandono del derecho alegado.

El Código Procesal Civil y Mercantil, establece la diferencia entre las mismas, pero las regula conjuntamente en la figura del desistimiento, una de tipo procesal y la otra de tipo material o sustantivo; en tal virtud el artículo 582 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: cualquiera puede desistir del proceso que ha promovido o de la oposición que ha formulado en un proceso en que es parte. Éste desistimiento impide renovar en el futuro el mismo proceso y supone la renuncia del derecho respectivo.

Como mencioné el desistimiento supone la renuncia de una acción jurídica que ejercita cualquier persona. En tal sentido la mencionada renuncia es doble en tanto que la misma se pronuncia sobre un proceso y por consiguiente se supone la coexistencia de una relación jurídica de forma o procesal y una relación de fondo o material.



Las diferencias básicas establecidas en las formas del desistimiento en las legislaciones mencionadas son las siguientes:

En cuanto a la aceptación del desistimiento en la legislación civil y por ende en la legislación laboral, no se necesita la conformidad de la parte contraria, ya que el mismo es de carácter unilateral; en tanto en la legislación penal necesariamente debe constar la aceptación expresa de la parte contraria.

Nuevamente, Brito Peret expone: "si la ley no contempla el desistimiento como forma de concluir el proceso, no puede requerirse la conformidad del demandado, ya que toda acción lleva consigo el derecho de dejarla sin efecto y si la ley no condiciona el desistimiento a la voluntad del otro, resulta evidente que no hará falta recabarla para admitirlo".³⁰

Finalmente; el actor puede dejar de actuar, poniendo de manifiesto en forma tácita, el deseo de no proseguir el proceso, dando lugar a la caducidad de la instancia, que en nuestro sistema laboral no tiene aplicación, por ser éste impulsado en su trámite de oficio. Lo anterior es de vital importancia, ya que lo que nos ocupa en éste análisis Jurídico es la forma anormal y más excepcional de terminación del proceso lo cual se refiere al Desistimiento Tácito en los juicios laborales por parte del actor.

5.4. El desistimiento tácito

5.4.1 Definición:

De acuerdo al Diccionario de Derecho Usual, Cabanellas³¹ define la palabra tácito como: algo expresado por los hechos o la actitud, figurado, supuesto, sobrentendido etc.

³⁰ Brito Peret, José, *Formas anormales de Terminación del Proceso*, Pág., 317.

³¹ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, Tomo II, Pág., 377.



De tal manera que el desistimiento tácito lo podemos describir como el fondo excepcional de renunciar sobrentendidamente o figuradamente a la acción (pretensión) o a la instancia (demanda), declarando así que se deja sin efecto todo lo actuado en el procedimiento (esto en contra de la voluntad del actor) lo cual se justifica por no existir en la actualidad ningún fundamento legal que pueda evitar tal aberración jurídica y dado de que no podrá en forma futura interponer de nuevo su acción, quedando el actor, en el desamparo total y en la impunidad, la nefasta actuación de la entidad demandada.

El actor visualiza la imposibilidad de que se le haga efectivo su derecho y opta por abandonar su pretensión desistiendo tanto del proceso como del derecho sin esperar una sentencia de fondo.

5.4.1. Caso concreto

Un ejemplo de actuaciones reales tramitadas en el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, a cargo del Oficial y Notificador Primero, el Juicio Ordinario Laboral Número 297-2002 planteado por el trabajador Gerson Hermelindo Hernández Rodas en contra de la entidad denominada Constructora de Redes, Sociedad Anónima (CONSTRURED, S.A.), caso en el que se siguieron paso a paso todas las etapas procesales habiéndose emitido la sentencia, se efectuó el requerimiento de pago y en virtud de haberse negado a pagar, se ordenó la respectiva Intervención con carácter de embargo, lo cual no fue posible debido a que los socios de la Sociedad Anónima en cuestión, ya habían vendido todos los activos de la misma, así como la cancelación de las cuentas bancarias de los bancos del sistema y todos los socios de dicha entidad abandonaron el País, quedando únicamente localizado el último Representante Legal de la sociedad, a quien no se le pudo deducir responsabilidades por que, por efectos de la ley no se le es considerado como solidario con la sociedad, por lo tanto no responde con sus bienes ante éste caso.



Después de dos años y medio de trámites y gastos, no habiendo a quien cobrar sus prestaciones laborales y no habiendo más actos procesales que condujeran a ello, el trabajador tomó la decisión de abandonar el caso, por no tener ningún ingreso para cubrir sus necesidades mínimas de subsistencia y lo peor es que sabiendo que ya no existía forma legal alguna de lograrlo.

En estas mismas circunstancias están muchos trabajadores de las Empresas conocidas como Maquilas, en las cuales sin llegar a tantos trámites en los procesos laborales, con solo notificarles a sus representantes legales la fecha de la primera audiencia, para que se presenten a prestar declaración de parte y que absuelvan el pliego de posiciones articuladas por el demandante, acudiendo a la audiencia en forma personal y no por medio de apoderado con el respectivo apercibimiento de ley, los personeros de esas Sociedades Anónimas, de inmediato toman la actitud de cambiar el nombre de la Razón Social y trasladan a otro sitio la sede de la entidad, en consecuencia no se le puede notificar legalmente por no existir la referida Sociedad Anónima en la dirección señalada para el efecto y en tal circunstancia no se puede continuar con los trámites del proceso, no quedándole más que hacer al trabajador que, en su desesperación, abandonar el mismo, quedando en desamparo y naturalmente en la impunidad los actos ilegales de los personeros de las Sociedades Anónimas a las que me refiero en estos casos, ya que hasta el momento no se ha decretado ninguna medida precautoria por lo menos de embargo de bienes y de fondos de capital, que pueda evitar desde el inicio del proceso, esta amarga pero cierta situación ya experimentada por muchos trabajadores de nuestro país.

5.4.3. Consideración Futura

Con el conocimiento y la noticia de la creación en el futuro de un nuevo Código Procesal General, el legislador deberá tratar el asunto de la aprobación

judicial del desistimiento con más detenimiento, y aprovechar, por la tendencia oral del posible proyecto, que la aprobación del desistimiento se haga realidad en un acto solemne ante el Juez. Pues solamente por medio del contacto directo de las partes con el Juez, se sabrá si el contenido de la solicitud de abandonar la persecución de un proceso, representa la voluntad no viciada de las partes procesales.



En éste conjunto de ideas me atrevería a afirmar, que una posibilidad para evitar que las partes demandantes o actoras en los procesos laborales, recurran a la aceptación del desistimiento tácito como un acto de desesperación para obtener la finalización del proceso, por no haber forma legal que pueda hacer posible obtener el pago de su indemnización por el tiempo laborado y el pago de sus prestaciones a las que todo trabajador tiene derecho al momento de ser despedido injustamente.

Esa posibilidad a la que me refiero, consiste en que si se hubiera logrado la total vigencia de la esperanzadora Ley de Compensación Económica para los Trabajadores de Guatemala, la cual por no haberse aprobado su respectivo Reglamento no fue posible que cobrara su vigencia. Dicha Ley fue emitida en las postrimerías del gobierno del expresidente Marco Vinicio Cerezo Arévalo y dado el caso de que se hubiera sancionado como ley vigente, no tendría caso efectuar la presente investigación, pues ella representa el remedio legal para éste ingrato mal como lo es verse obligado el trabajador a consentir el desistimiento tácito para liberarse del proceso, por reclamación del pago de indemnización por el tiempo laborado y al pago de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores despedidos injustificadamente, dado que esa norma jurídica obligaba a todos los patronos a abrir cuentas bancarias en bancos del sistema a fin de depositar mensualmente esos fondos y mantenerlos, hasta que el trabajador fuera despedido y sin ningún problema le fuera hecho efectiva la



cancelación de la indemnización por tiempo laborado y las prestaciones a que todo trabajador tiene derecho al momento de ser despedido injustificadamente.

Desde hace algún tiempo la más rancia cúpula empresarial ha venido abogando por la flexibilización del derecho del trabajo, que no significa otra cosa que el arrancarle el carácter del derecho irrenunciable a las garantías contenidas en la legislación laboral lo cual, mas que una postura empresarial, es hoy una posibilidad latente ante la intención de los partidos políticos de “actualizar” la nominativa laboral mediante la promulgación de un “nuevo Código de Trabajo” cuya tendencia es vulnerar en esa irrenunciabilidad la naturaleza misma del derecho laboral.

CONCLUSIONES



1. El Derecho del trabajo, dentro de sus principios fundamentales establece que es tutelar, esa tutelaridad la conlleva una serie de normas que se encuentran contenidas en los cuerpos normativos como: la Constitución Política de la República de Guatemala, el código de trabajo específicamente en el quinto considerando y los convenios internacionales de trabajo; normativas que les son aplicables a todos los trabajadores en general. Es precisamente esa tutelaridad la que debería garantizarle una mayor seguridad jurídica a lo largo y ancho del proceso ordinario laboral.
2. El derecho procesal del trabajo, dentro de su contenido se encuentra regulado el juicio ordinario de trabajo, el cual se inicia con la demanda y finaliza con la sentencia de segundo grado, pero que a falta de una medida cautelar verdadera que garantice el cumplimiento o ejecución de la sentencia dictada por el juzgado de trabajo y previsión social, previsiblemente ordenada desde la primera resolución, misma que para el patrono sirve de enunciado o aviso para burlar cualquier responsabilidad u obligación derivada del proceso laboral.
3. Son tan cómodas y fáciles para aplicar por parte de los personeros de las sociedades anónimas y demás patronos existentes, las distintas formulas para burlarse tanto de los tribunales de justicia, del trabajador mismo, como de las instituciones del Estado encargadas del control y registro de esas empresas, dado que a la primera notificación del tribunal que conoce el caso, cambian de siglas de la denominación social o nombre del negocio, dirección del lugar donde tiene sus operaciones la empresa, o simplemente venden todos los activos del negocio y los socios abandonan el país, dejando inconcluso todo un proceso. En otras situaciones hasta se ha llegado a emitir la sentencia e incluso a ordenar la intervención con



carácter de embargo pero con el resultado de que tal sociedad anónima o empresa mercantil ya no existe en el lugar donde operaba, los socios o patronos ya han desaparecido asentando con esto un precedente negativo.

4. Que el cambio de dirección de la sociedad anónima o empresa mercantil, sin dar el previo aviso al Registro Mercantil, a la Superintendencia de Administración Tributaria, así como al tribunal de trabajo y previsión social que conoce del caso y a la Dirección General de Migración dando cuenta por parte de los socios del porque abandonan el País, son formas tradicionales de eludir toda notificación que de manera efectiva puedan ligarlos a un juicio, maniobras que no encuentran ninguna oposición por no estar preestablecidos en la ley los mecanismos para aplacar estos tipos de conducta, que por su maliciosa aplicación, más que una conducta inapropiada, constituye una conducta delictuosa.

5. Es totalmente verídico que debido a todas esas formas de evadir su responsabilidad los patronos, para no cumplir con la obligación de pagar a sus trabajadores toda clase de prestaciones que se desprendan de una relación de trabajo o contrato de trabajo, después de haberse realizado el despido directo e injustificado, tramitar un juicio sin estar protegido de esas circunstancias, representa para el trabajador una perdida de tiempo, de dinero y una total falta de seguridad jurídica, dando lugar a que el trabajador al caer en la desesperación por no tener los medios económicos necesarios de subsistencia y no haber ninguna posibilidad de hacer efectivo el cobro de sus prestaciones laborales a que tiene derecho, decide abandonar el proceso o sus pretensiones, cayendo en el forzoso desistimiento tácito, quedando la actuación del patrono en la total impunidad.



RECOMENDACIONES

1. A los Legisladores que al ejercer su función legisladora, crear una base legal que obligue al Juez a que atendiendo a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, decrete medidas cautelares de garantía como embargo preventivo al iniciar el juicio ordinario laboral, sobre bienes y activos de la Sociedad Anónima o Empresa Mercantil demandada y crear normas laborales que coaccionen a los patronos a cumplir con sus obligaciones para con sus trabajadores, evitando así, el desistimiento tácito por parte del trabajador.
2. A los Jueces de Trabajo y Previsión Social, cuando conozcan los Juicios Ordinarios de Trabajo en contra de Sociedades Anónimas específicamente en las que los socios son extranjeros, ordenen desde el inicio del juicio la medida cautelar de Arraigo, a efecto de que no puedan abandonar el país impunemente, esto en aras de la protección que necesita el trabajador, que en estos casos así lo amerita.
3. A las Instituciones del Estado, encargadas del control tributario y de Registro de Empresas Mercantiles y de Sociedades Anónimas, para que se pueda tener en Guatemala un efectivo control de manera que los patronos no lo puedan evadir, implementando en el proceso de inscripción una forma de depósito en dinero o una fianza para que al momento querer efectuar el patrono cualquier maniobra que le permita incumplir con el pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, estas sean garantizadas y cubiertas desde el inicio de las operaciones de la Sociedad Anónima o Empresa Mercantil según de la que se trate, porque en Guatemala cualquier patrono abre y sierra un negocio, vende los activos del mismo, si son extranjeros abandonan el País sin antes efectuar el trámite administrativo de cierre respectivo del negocio ante las Instituciones respectivas, olvidándose totalmente de cumplir con el pasivo laboral de sus trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA



AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho Procesal Civil de Guatemala**, Centro de Reproducciones
Universidad Rafael Landivar. Guatemala 1986.

BRITO PERET, José. **Formas Anormales de Terminación del Proceso**, 1997. Pág. 317. cit.
Por Velásquez Gallo, Manfredo René. Tesis U.S.A.C. FAC. de cc.jj. y SS. de Guatemala
2003.

BUTELER, José. **Clasificación de las nulidades en el Derecho de Trabajo**. Editorial Pamplona,
Buenos Aires, Argentina 1998. cit. Por Velásquez Gallo, Manfredo René. Tesis **La
caducidad de la instancia en los juicios ejecutivos**, U.S.A.C. Fac. de CC. JJ. y SS.
Mayo de 2003.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**, tomo II, Pág. 377, Editorial Heleasta
S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1976.

DE LEÓN RODAS, Carmen Yolanda. **Análisis Crítico Sobre la Regulación de las Medidas
Cautelares en el Derecho Procesal de Trabajo**. Tesis 1123, U.S.A.C., Facultad
de CC. JJ. y SS., Octubre de 1988.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Edit.
Universitaria de Guatemala. Volumen 7, 196 páginas.

MALDONADO RIVERA, Luís Gustavo. **Aspectos Legales a Observar en la Disolución y**

Liquidación de Sociedades Anónimas. Tesis 1503, U.S.A.C. Facultad de CC. E
Guatemala, Mayo de 1992.



RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ, Hilda Violeta. Lecturas Seleccionadas y Casos de Derecho

Civil IV. Pág. 43, Cit por Solórzano Rivera, Melinton Estuardo. Tesis U.S.A.C.

Fac. de CC. JJ. y SS., **La Caducidad de la Instancia en los Juicios Ejecuti-
vos.** Mayo de 2003.

VILLEGAS LARA, René Arturo. Derecho Mercantil guatemalteco, Tomo 1, sexta edición, Edi-
torial Universitaria de Guatemala, 2004, 404 páginas.

LEGISLACIÓN:

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

Código de Trabajo y sus Reformas, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil y sus Reformas, Decreto-Ley 106 del Jefe de Gobierno de la República de Gua-
temala.

Código Procesal Civil Y Mercantil y sus Reformas, Decreto-Ley 107 del Jefe de Gobierno de la
República de Guatemala.

Código Penal, Decreto número 17-73 y sus Reformas, del Congreso de la República de

Guatemala.



Código Procesal Penal, Decreto Número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Comercio, Decreto Número 2-70 y sus Reformas, del Congreso de la República
Guatemala.

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

Ley de Migración y su Reglamento, Decreto Número 95-98, del Congreso de la República.

Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, SAT., Decreto Número
1-98 del Congreso de la República de Guatemala; Acuerdo 2-98 del Directorio SAT.