

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



**PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR
LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO
CON LA SIMPLE SOLICITUD**

CARLOS HUMBERTO GARCÍA LEMUS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR
LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO
CON LA SIMPLE SOLICITUD**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Manuel Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pabló José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Licda. Dora Lisseth Najera Flores y Flores
Vocal: Licda. Lesvia Leal Chavez de Julián
Secretario: Lic. Omar Rafael Ramírez Corzo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. David Sentés Luna
Vocal: Lic. Roberto Echeverría
Secretario: Lic. Jorge Estuardo Reyes

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO

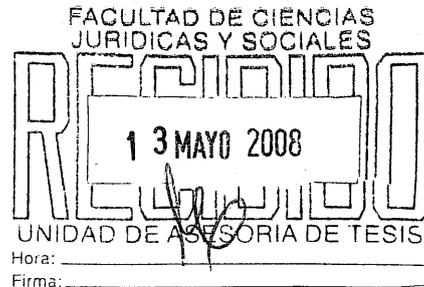


Guatemala,
28 de septiembre de 2004

Licenciado

Carlos Estuardo Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado Castro Monroy.



Atentamente me dirijo a usted, con el propósito de hacer de su conocimiento que en cumplimiento a la resolución emanada de ese decanato y en cumplimiento a los requisitos establecidos procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller **CARLOS HUMBERTO GARCÍA LEMUS** número de carné 9412686 el cual se titula "**PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO CON LA SIMPLE SOLICITUD**".

- a) El presente trabajo de tesis contiene temas de suma importancia e ilustrativos, para abogados, profesores y estudiantes, sobre las principales causas por las cuales se hace necesario dictar la medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con una simple solicitud.
- b) El trabajo referido se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; en cuanto a la metodología, se utilizó el método deductivo e inductivo, así como el método de la observación;
- c) Las conclusiones y recomendaciones, si son atendidas contribuirán a mejorar tanto la ley de la materia, como la docencia, la judicatura y el ejercicio de la abogacía, contiene además una investigación de campo que se desarrolló a través de la técnica de la encuesta, entre los profesionales del derecho y jueces. La bibliografía utilizada es la adecuada a la naturaleza del tema desarrollado.



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO

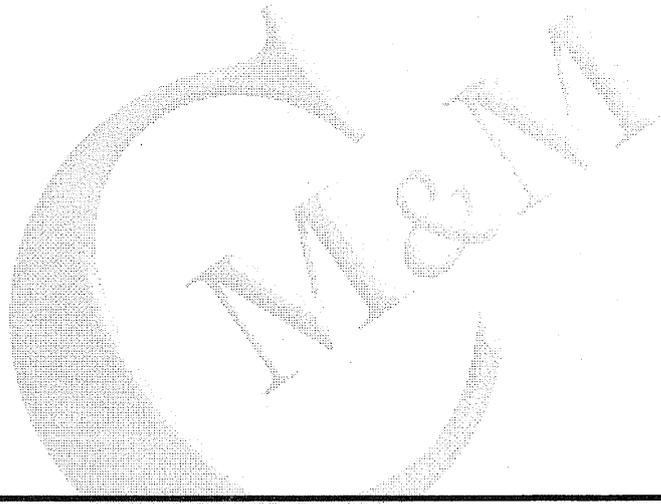


Por lo anteriormente expuesto, considero que el presente trabajo de investigación, llena todos los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, considero que la redacción es congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que resulta procedente dar **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de tesis revisado.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, su deferente servidor.

Atentamente,


Lie. Carlos Giovanni Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 5912
Asesor.



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



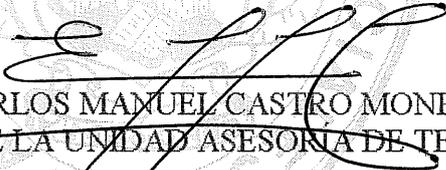
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, ocho de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) TERESA VÁSQUEZ DE GONZÁLEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante CARLOS HUMBERTO GARCÍA LEMUS, Intitulado: "PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO CON LA SIMPLE SOLICITUD".

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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



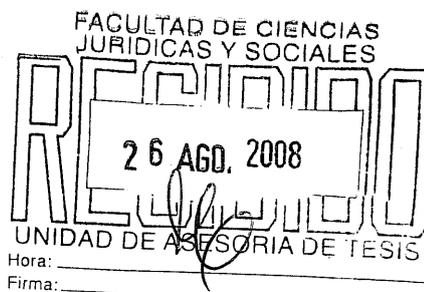
cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh



Licenciada
TERESA VÁSQUEZ VILLATORO DE GONZÁLEZ
Abogada y Notaria
2ª. Avenida 4-29 Zona 5, Colonia Santa Marta
Mixco, Guatemala
Teléfono: 24267213 54145452

Guatemala, 30 de julio de 2008.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Monroy Castro:

De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que he cumplido con la función de Revisora de Tesis del estudiante CARLOS HUMBERTO GARCÍA LEMUS, que me fuera asignada intitulado: **“PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO CON LA SIMPLE SOLICITUD”**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta Facultad, para el efecto procedo a emitir el dictamen siguiente:

- I. Considero que el tema investigado por el bachiller Carlos Humberto García Lemus, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino que además presenta una temática de especial importancia a nivel nacional, en el sentido de que la ponente logró establecer que efectivamente, es necesario dictar cualquier medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con una simple solicitud, velando por el cumplimiento del principio tutelar del trabajador y evitar comprobar la necesidad de la medida.
- II. La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente a los métodos jurídico e inductivo. En lo que respecta a las técnicas de investigación el sustentante aplicó, la observación y las técnicas de investigación jurídico documental, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada y adecuada a la naturaleza del tema desarrollado.



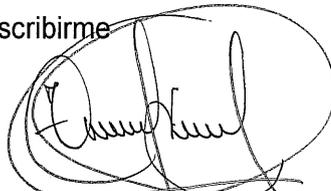
Licenciada
TERESA VÁSQUEZ VILLATORO DE GONZÁLEZ
Abogada y Notaria
2ª. Avenida 4-29 Zona 5, Colonia Santa Marta
Mixco, Guatemala
Teléfono: 24267213 54145452

- III. De tal manera que la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión. El sustentante brinda un valioso aporte jurídico enfocándolo desde el punto de vista doctrinario y legal determinando que el órgano facultado para legislar debe revisar la legislación laboral guatemalteca existente con el fin de actualizarla, porque hay bastantes casos en que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social no resuelven, siendo con ello interesante la contribución científica que se realizó en el presente trabajo.
- IV. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis, en congruencia con el tema investigado, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización. Cabe agregar que si son atendidas las citadas conclusiones y recomendaciones contribuirán a mejorar tanto la ley de la materia, como la docencia, la judicatura y el ejercicio de la abogacía, ya que el derecho al trabajo es la forma en que un país se desarrolla económica e intelectualmente.
- V. La bibliografía empleada por la sustentante, fue la adecuada al tema investigado.
- VI. En tal sentido, el contenido del trabajo de tesis me parece interesante y en medida de conocimiento e investigación ha estado apegada a las pretensiones del postulante, cumpliendo en definitiva con los requisitos de forma y fondo conforme lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.

Derivado de lo anterior, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a la investigación realizada por el bachiller Carlos Humberto García Lemus, en virtud de haber cumplido fehacientemente con el requerimiento científico y técnico, aplicación correcta de la metodología y técnicas de investigación, redacción, pertinencia de su contribución científica, puntualización exacta de las conclusiones y recomendaciones arribadas, además de la utilización de la bibliografía atinente al tema investigado.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme

Atentamente,



Teresa Vásquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, trece de septiembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS HUMBERTO GARCÍA LEMUS, Titulado PRINCIPALES CAUSAS POR LAS CUALES SE HACE NECESARIO DICTAR LA MEDIDA CAUTELAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO CON LA SIMPLE SOLICITUD. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

effb

[Firma manuscrita]



[Firma manuscrita]



20 Sept.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Porque Él es quien hizo de mis sueños, más inalcanzables, una bella realidad.
- A MI MADRE:** María Adela Lemus viuda de García. Que Dios la bendiga por ese amor tan inmenso, por estar conmigo siempre, por enseñarme a luchar con valentía, mamá gracias por darme la vida.
- A MI PADRE:** Francisco Arnulfo García López, (Q.E.P.D.). Deseo que comparta conmigo desde el cielo la alegría de este momento.
- A MI ESPOSA:** Licda. Lidia del Carmen Solares Samayoa (Q.E.P.D.). De manera especial gracias por el apoyo incondicional, el amor y por esa lucha constante a la par de la mía, para que yo hiciera de un sueño una realidad. Gracias por seguir cuidándome desde el cielo.
- A MIS HERMANOS:** Olga Esperanza, Mercedes Aidé, Mario René, Sonia Leticia, Gustavo Adolfo, José Rafael (Q.E.P.D.) y Francisco Javier (Q.E.P.D.). Con cariño fraternal.
- A MIS SOBRINOS:** Con afecto especial.
- A MIS TÍOS:** Con cariño especial.
- A MIS PRIMOS:** Con mucho cariño.
- ESPECIALMENTE A:** La señora Norma Cruz, de Fundación Sobrevivientes. Por su apoyo incondicional.
- A** La Universidad de San Carlos de Guatemala. Por ser el superior centro académico de Guatemala. Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme recibido en sus aulas y darme la oportunidad de formarme como un profesional.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Las medidas cautelares en la doctrina.....	1
1.1. El derecho procesal cautelar.....	2
1.2. Medidas cautelares.....	2
1.3. Definición de medida cautelar.....	5
1.4. Naturaleza jurídica de la medida cautelar.....	9
1.5. Clasificación doctrinaria.....	11
1.6. Clasificación legal de las medidas cautelares guatemaltecas.....	18
1.7. Principales elementos de las medidas cautelares.....	20

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo.....	25
2.1. El juicio ordinario laboral.....	31
2.2. Definición de juicio ordinario laboral.....	35
2.3. Etapas del juicio ordinario laboral.....	36

CAPÍTULO III

3. Inejecución de las sentencias dictadas en el juicio ordinario laboral por la falta de decretamiento de medidas precautorias en su tramitación.....	81
3.1. Definición de sentencia.....	81
3.2. Clasificación legal de las sentencias.....	83
3.3. Ejecución de sentencias.....	85

CAPÍTULO IV



Pág.

4. Principales causas por las cuales se hace necesario dictar la medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con la simple solicitud.....	91
4.1. Lentitud de los jueces de trabajo para decretar las medidas cautelares.....	91
4.2. Falta de cumplimiento en el principio tutelar de los trabajadores.....	92
4.3. Desconocimiento de las medidas cautelares y de las leyes laborales.....	94
4.4. Ejemplo de un apartado de hechos solicitando una medida cautelar.....	94
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	103



INTRODUCCIÓN

El espíritu principal del derecho del trabajo es la tutelaridad del trabajador, por ello es necesario estudiar e investigar temas que privilegien el cumplimiento de ese derecho; principalmente en el proceso laboral guatemalteco, en el cual es común se evidencie cierta desventaja para el trabajador al momento de solicitar una medida cautelar, ya que es necesario acreditar la necesidad de la medida por parte del trabajador, lo cual es una tarea sumamente difícil de cumplir, lo que hace importante permitir que la medida cautelar sea solicitada con una simple solicitud sin tener que acreditar la necesidad de la medida; es decir, sin presentar pruebas para su autorización.

El problema radica en determinar cuáles son las causas por las que se hace necesario dictar la medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con la simple solicitud; debiendo para ello realizar un estudio jurídico de las principales causas que generan la necesidad de proteger los resultados del proceso laboral en Guatemala.

La hipótesis de este informe es que la inejecutabilidad de las sentencias laborales, se debe en gran medida a que no se decretan medidas cautelares al inicio del proceso; causando con ello que no se cumplan las sentencias dictadas en juicio.

El objetivo es determinar la efectividad de las medidas cautelares en el proceso laboral guatemalteco; analizando sus procedimientos y estableciendo los mejores mecanismos para poder solicitarlas. Asimismo que sean decretadas a tiempo sin mayores trámites, para que la sentencia pueda ejecutarse en beneficio del trabajador.

La presente investigación se encuentra desarrollada en cuatro capítulos: El primer capítulo, desarrolla un panorama de las medidas cautelares en su contexto, analizando su naturaleza y definición, así como desarrollando su clasificación, finalidades y su respectiva regulación legal; en el segundo capítulo se analiza el derecho procesal del



trabajo, su definición, el juicio ordinario laboral y sus etapas; el capítulo tercero trata el tema de la inejecución de las sentencias dictadas en el juicio ordinario laboral por la falta de decretamiento de medidas precautorias en su tramitación, analizando los conceptos de sentencia, clasificación de sentencia y lo que respecta a la ejecución de sentencias laborales; finalmente el capítulo cuarto, analiza la parte medular de la investigación al estudiarse las principales causas por las cuales se hace necesario dictar la medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con la simple solicitud.

Respecto de los métodos aplicados en la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de análisis: Por medio de este método se analizó la forma en que se aplican las medidas cautelares en el proceso laboral y trascendencia en cuanto a su efectividad. Método histórico: por medio de este método se determinó la naturaleza y el nacimiento de las medidas cautelares en el proceso laboral y cuáles han sido sus incidencias. Finalmente el método descriptivo: por medio de este método se realizó una descripción específica del ámbito de aplicación de las medidas cautelares.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de la investigación fueron las siguientes: Técnica de la observación: Por medio de esta técnica se determinó la forma en que se realiza la aplicación de las medidas así como la forma en que surten efectos en las personas que las solicitan y su atención urgente por parte de los órganos jurisdiccionales del país; y la técnica de investigación documental: A través de la doctrina escrita y legal se determinó el alcance de la aplicación de las medidas cautelares en el proceso laboral y su funcionalidad.

Las medidas cautelares son de suma importancia, para que en el proceso laboral se garanticen las resultas del mismo; es indispensable que sean solicitadas siempre, para evitar que se vea afectado el trabajador en su patrimonio y que el patrono sea responsable en cumplir con sus obligaciones legales.



CAPÍTULO I

1. Las medidas cautelares en la doctrina

Las medidas cautelares, también llamadas medidas precautorias, representan el espíritu que inspira al Código de Trabajo guatemalteco, puesto que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores; en el caso de las medidas cautelares en el proceso laboral guatemalteco, son tomadas supletoriamente del proceso civil, fundamentadas en el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, partiendo de que las mismas garantizan las resultas del proceso, las cuales buscan asegurar que se realice justicia social. El objeto de las medidas es lograr el cumplimiento de una obligación. Las medidas cautelares son las medidas también denominadas medidas de seguridad, siendo éstas:

- El arraigo;
- La anotación de demanda;
- El embargo;
- El secuestro de bienes.
- La intervención y
- Providencias de urgencia.

Las medidas cautelares tienen la particularidad de ser una alternativa común a todos los procesos, esto quiere decir que su aplicabilidad es para todos los juicios, sean estos



civiles, penales, laborales, administrativos. La medida cautelar tiene el privilegio o característica de ser conocida por el órgano jurisdiccional, previamente a que se tramite el proceso principal. El juez, después de decretar la medida le da al interponente un plazo de quince días para demandar. Sin embargo, en el caso de la materia laboral, la ley regula que puede ser solicitada en la propia demanda laboral, situación que se analizará más adelante.

1.1. El derecho procesal cautelar

Es también denominado como: providencias precautorias o diligencias cautelares, medidas de garantía o proceso cautelar. En la parte adjetiva del Código de Trabajo, se encuentra regulado en el último párrafo del Artículo 332 la posibilidad de solicitar las medidas cautelares e iniciar un proceso con características de proceso cautelar.

1.2. Medidas cautelares

La justificación de la existencia de las medidas cautelares, se puede reflejar de la siguiente manera: “Entre el comienzo y el fin del proceso, media necesariamente un período de tiempo durante el que continúa el litigio, con todos los daños que de él derivan. No ha de extrañar, por tanto, que la prevención de esos casos haya determinado medidas encaminadas a un arreglo provisional, de la situación de que ha brotado o de que está para surgir el litigio y ello antes de que el proceso



jurisdiccional, o el ejecutivo comiencen o mientras recorren su interior procesal”.¹ Con ello se puede analizar que entre el comienzo del litigio y el desarrollo del proceso, se puede perder mucho tiempo y causar daños, los cuales pueden provocar hechos que afecten las resultas del proceso.

Es decir que: “Es necesario aplicar las medidas, como aliciente para no tener que lamentar después una resulta negativa”.² Demostrándose así que son de suma importancia las medidas cautelares, para garantizar que se obtengan las resultas deseadas, al fenecer el proceso. “La efectividad futura de la sentencia, aconseja en muchos casos la adopción de determinadas garantías preventivas, exigencia impuesta para evitar que en el tiempo transcurrido, desde la incoación del proceso a su resolución por el fallo puede desaparecer fortuitamente o por maquinaciones voluntarias”.³ Es sumamente necesario tener cierta garantía, que pueda asegurar que al finalizar un proceso éste pueda pagarse o solventarse con recursos adecuados, previniendo que el demandado no carezca de recursos o se ausente del territorio. Lo argumentado demuestra que por ejemplo en el caso del proceso laboral, pueda darse la premisa de que existan empresas que cierran sus labores, para evadir el pago de prestaciones o demás obligaciones contraídas laboralmente.

Las medidas cautelares en España son analizadas como: “Actos procesales del Órgano Judicial adoptados en el curso del proceso de cualquier tipo o previamente a él, a

¹ Canelutti, Francisco. **Sistema de derecho procesal civil**. Pág. 243.

² Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 284.

³ Trueba Urbina Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. Pág. 61



pedido de interesados o de oficio para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes como un anticipo que puede no ser definitivo de la garantía jurisdiccional de la defensa de la persona y de los bienes y para hacer eficaces las sentencias de los jueces”.⁴ Asimismo, cabe hacer notar que en otras legislaciones la medida cautelar puede ser iniciada de oficio, mientras que en Guatemala únicamente es a solicitud de parte.

La medida cautelar es una medida que da seguridad porque: “Surge, antes de que sea declarada la voluntad de la ley, que nos garantiza un bien o antes de que sea realizada su actuación para garantía de su futura actuación práctica y son distintas según la diversa naturaleza del bien a que se aspira”.⁵ El espíritu preventivo de la medida cautelar se puede evidenciar, puesto que se convierte en garante sin importar el bien sobre el que se establezca, el cual puede ser inclusive sobre la misma persona del patrono.

“Si se busca su nombre en la pretensión, se tendría que designarlas como acción o acciones cautelares o conservativas si en la forma de sustanciarlas se tendrían que llamar, procesos o procedimientos cautelares y si por la resolución, sentencias o decisiones cautelares”.⁶ Se pueden denominar como acciones, puesto que hacen accionar al órgano jurisdiccional y puede ser un proceso o un procedimiento, puesto

⁴ Jiménez Asenjo, Luis. **Comentarios al procedimiento laboral**. Pág. 30.

⁵ Chiovenda, José. **Instituciones de derecho procesal civil**. Pág. 279

⁶ Alcalá Zamora, Luis. **Tratado de política laboral**. Pág. 125.



que tiene una serie de etapas que deben de agotarse para lograr una resolución o sentencia. No importando la denominación que se le dé a la medida cautelar siempre se encontrará impregnada de su carácter preventivo y protector del proceso ante cualquier contingencia que pueda suceder.

1.3. Definición de medida cautelar

Para poder exponer una definición de lo que debe entenderse por medida cautelar deberá realizarse un análisis a través de la historia; la medida cautelar surge en el antiguo derecho romano, en el cual se desarrollaba un juicio de carácter ordinario. La medida es definida doctrinariamente como: La que se dirige a evitar los daños y perjuicios que el demandado puede causar al demandante y así obtener una sentencia favorable y puedan así existir medios con qué hacerla efectiva y ejecutarla.

En esa época puede localizarse la medida cautelar, en dos tipos antiguos de medidas siendo éstas: “Ejecución personalista y ejecución de tipo patrimonial”.⁷

La ejecución personalista, era dirigida a la persona directamente, existiendo dos vías, la primera consistía en llegar a un arreglo de tipo conciliatorio con el demandante por medio de un compromiso de pago, o el arreglo podría ser presentarse ante el gobernador pretoriano, para que se levantara un edicto de esclavitud por deuda, por el

⁷ Scialoja, Vittorio. **Procedimiento civil romano**. Pág. 285.



cual pasaba el deudor a ser esclavo del otro, por el tiempo estipulado por la pretoría y en cualquier tiempo de la condena, se podía llegar a un arreglo conciliatorio.

La ejecución patrimonial se desarrolla con la ley conocida como poelía, en donde se proponen medios menos rígidos; como por ejemplo: la garantía de bienes muebles e inmuebles, trabajos por parte de sus sirvientes si los tuviere, etcétera; posteriormente se desarrolló en un procedimiento de tipo ejecutivo, por el cual se ejecutaban los bienes sean muebles o inmuebles, existiendo una persona denominada pretor romano o gobernador romano, que era la persona encargada de velar por el cumplimiento de las medidas impuestas, el cual podía ser delegado en una persona nombrada por dichas autoridades.

De no cumplirse con la obligación, quedaba el demandante en la libertad de dar en venta los bienes del deudor; ventas que en su mayoría no se realizaban, puesto que normalmente el acreedor se quedaba con los bienes, por ser en su mayoría de mayor valor que la deuda.

En la legislación guatemalteca se encuentra regulado en el Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual regula: “Quien tenga fundado motivo para temer que durante el tiempo necesario para hacer valer un 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”.

La importancia de la medida cautelar se establece porque no tendría sentido ejecutar algo que cambió de propietario, o a una persona que no se encuentra en jurisdicción del país donde se demanda; en Guatemala son miles los casos laborales que se ventilan en los tribunales laborales, en donde por no existir una medida cautelar, desaparece el patrimonio y es dilapidado o gravado, con el propósito de no realizar la indemnización u otro derecho que se quiera hacer valer.

“Las medidas cautelares constituyen una modificación de la situación jurídica del tutelar respecto de determinados bienes que forman parte de patrimonio, pues designa la posesión en que se encuentra con respecto al derecho material que hace valer la parte actora”.⁸ Es decir, que de alguna manera las medidas cautelares, cambian el estatus de los bienes del demandado, pasando a estar en algunos casos limitados para su uso o disfrute en el caso de los bienes muebles o inmuebles, y la limitación del derecho de locomoción en el caso del arraigo.

La urgencia de la medida, es una característica no atendida en su mayoría por los órganos jurisdiccionales, se retarda muchas veces su aprobación, lo cual causa serios daños y perjuicios, al demandante trabajador, por lo que se puede decir que: “La medida nace por la existencia de un peligro, de un daño jurídico, derivado del retardo

⁸ De la Plaza, Manuel. **Derecho procesal civil español**. Pág. 230

de una providencia jurisdiccional definitiva”.⁹ Con este pensamiento se puede resumir la importancia de las medidas cautelares, al ser decretadas se garantiza de alguna manera que se pueda cumplir con la obligación del patrono para con el trabajador.

“La tutela es, en relación al derecho sustancial, una tutela inmediata”.¹⁰ Se establece que su carácter inmediato es superior a resolver el litigio principal que se pretende, por lo que debe ser dictaminada de inmediato, no debe retardarse su decretamiento por el peligro que conlleva dicha situación temporal.

Los fines que pretende la medida cautelar pueden enumerarse de la siguiente manera:

“Asegurar un estado de hecho, con miras a la futura cognición o ejecución. Poner en práctica, preventivamente, medidas que, actuadas después, carecerían de oportunidad y que, en suma tienden a dar satisfacción anticipada al derecho controvertido, y asegurar, preventivamente, en igualdad en que las partes deben estar colocadas en el proceso o a mantener la situación de que deben gozar, por el hecho de estar en posesión de una cosa que ha de discutirse, o a rectificar, por razones de interés social, aquéllas que, en último término, podrían redundar en perjuicio de una de las partes”.¹¹

Por lo anterior, se podría definir a la medida cautelar como: Aquellas medidas de las adoptadas en un juicio o proceso, a instancia de parte o de oficio, para prevenir que la resolución del mismo pueda ser más eficaz, garantizando los resultados del proceso.

⁹ Calamandrei, Piero. **Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares**. Pág. 50.

¹⁰ Calamandrei, Piero. **Ob. Cit.** Pág. 45.

¹¹ De la Plaza, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 231.



1.4. Naturaleza jurídica de la medida cautelar

La naturaleza de la medida cautelar es principalmente, proteger las resultas del proceso; es decir, proteger las pretensiones del demandante, por lo que posee una naturaleza preventiva.

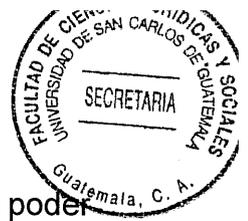
“El solicitante de la medida preventiva, está obligado a rendir la prueba necesaria, a demostrar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida solicitada, prueba que ha de ser recibida sin citación de la parte contraria”.¹² La certeza que debe existir un peligro para decretar la medida debe ser real, en caso contrario el demandante, puede ser demandado. La medida cautelar tiene un carácter hipotético: “La providencia cautelar es, por su naturaleza, hipotética, y cuando la hipótesis se resuelve en la certeza, es señal que la providencia cautelar ha agotado definitivamente su función”.¹³ Es decir que, puede garantizar o no las resultas dependiendo que las medidas solicitadas sean las correctas.

Al final la medida cautelar es una hipótesis, que se puede comprobar durante el proceso a ventilar. La doctrina, establece que: “La medida provisional responde a la necesidad efectiva y actual de alejar el temor de un daño jurídico, si este daño es o no realidad inminente y jurídico, resultará de la declaración definitiva. Basándose en esto, la resolución de cautela puede ser revocada, modificada o confirmada”.¹⁴

¹² Castellanos, Carlos. **Primer curso de procedimientos civiles**. Pág. 237.

¹³ Calamandrei, Piero. **Ob. Cit.**, Pág. 78.

¹⁴ Chiovenda, José. **Ob. Cit.** Pág. 282.



La medida cautelar da en cierta manera tranquilidad al demandante acerca de poder llegar a obtener una sentencia y ésta poder ser cumplida con la garantía de las medidas cautelares solicitadas.

Las medidas cautelares son aplicables también en materia civil, puesto que existen presupuestos que también deben ser protegidos, como ejemplo el que se da a continuación: “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 prevén los males que puedan causar las personas inmorales, procedimientos llamados providencias cautelares o precautorias”.¹⁵ Es un caso similar al del patrono que vende su empresa para quedar insolvente.

En su mayoría, los estudiosos del derecho concuerdan en que las medidas precautorias garantizan el derecho de los trabajadores: “El procedimiento del trabajo establece también normas relativas a medidas precautorias, con el fin de garantizar los derechos del acreedor y evitar que por insolvencia o maniobra del deudor pueda eludirse el pago de las obligaciones que surgen de las disposiciones legales que reglamenta el trabajo”.¹⁶ En otras legislaciones laborales se puede comprobar que garantizan de una manera fiel el derecho del trabajo, por ser un derecho humano reconocido a nivel

¹⁵ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 119.

¹⁶ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág.72.



internacional. Lo que confirma el carácter o la naturaleza preventiva de las medidas cautelares.

1.5. Clasificación doctrinaria

Las medidas cautelares, deben ser estudiadas en sus diversas clasificaciones siendo éstas las siguientes:

Medidas cautelares de tipo personalista

Se denominan medidas cautelares personalistas porque recaen en una persona, dichas medidas son reguladas en el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, siendo éstas: La medida de seguridad y el arraigo cautelar. Lo que se conoce como medidas de seguridad las regula el Artículo 516 y el arraigo cautelar el Artículo 523; el arraigo tiene una ley específica que lo regula y es el Decreto número 15-71 del Congreso de la República de Guatemala, que consiste en la Ley de Arraigo, que establece los requisitos y forma legal en que se solicita la medida.

Las medidas de seguridad

El fin supremo de estas medidas son garantizar la seguridad física, moral o intelectual de las personas, protegerlas de malos tratos o de actos que son reprobados por la ley; y tienen como objeto según cada caso, se ordene su resguardo a un lugar en donde



libremente pueda manifestar su voluntad y gozar de los derecho que protege la ley.

Siendo que el juez deberá trasladarse al lugar donde la persona se encuentra protegida para que ratifique su solicitud; si éste fuera el caso, y hará las diligencias necesarias para trasladar a la persona a un lugar adecuado para su seguridad.

Cuando los involucrados son menores de edad, se dará aviso al Ministerio Público o a la Procuraduría General de la Nación si es el caso; la oposición a estas medidas será tramitada en la vía incidental. Es de hacer notar que para esta medida no es necesario prestar ninguna garantía como en otras medidas cautelares.

Normalmente en el proceso laboral, la parte actora, es decir el trabajador, recibe constantes amenazas de su patrón al querer hacer valer sus derechos; lo que hace necesario que se pueda decretar esta medida, para seguridad del trabajador y muchas veces hasta de su familia.

El arraigo cautelar

Ésta es una medida que se solicita cuando se tiene el temor de que el demandado se ausente o se oculte del demandante o de la justicia. Se puede pedir que se arraigue al demandado en el lugar en donde deba de seguirse el proceso. Es de hacer notar que cuando se solicita el arraigo de los que estén bajo patria potestad, tutela o guarda o al cuidado de otra persona, lo hacen sus representantes legales y se decretará sin necesidad de garantía, siendo la única excepción.



Lo que es injusto, pues todas las medidas deberían decretarse sin necesidad de garantía alguna; además igualmente los derechos laborales son importantes para protegerse. El efecto principal que produce la aplicación de la medida cautelar de arraigo es prevenir al demandado que evite ausentarse del lugar del proceso. Sin embargo, la excepción a esta norma es que la persona deje apoderado que haya aceptado expresamente el mandato y con las facultades suficientes para que lo represente en juicio, por medio de un mandato judicial. Asimismo, se debe enviar informe a donde corresponda (Migración, Ministerio de Gobernación, etc.), por parte del tribunal que conoció la medida.

Medidas cautelares reales o patrimoniales

Las medidas cautelares que recaen sobre el patrimonio de una persona y con el cual se garantiza el cumplimiento de la obligación, se denominan patrimoniales. A estas medidas cautelares también se les denomina reales, puesto que se establecen sobre un derecho real; regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil siendo éstas: La anotación de demanda, que está regulada en el Artículo 526; el embargo de bienes que se regula en el Artículo 527; el secuestro de bienes que se regula en el Artículo 528; la intervención que se encuentra en el Artículo 529; y las providencias de urgencia que se encuentran legisladas en el Artículo 530 del citado Código.



La anotación de demanda

Esta medida cautelar se conoce también como anotación de litis, y se decreta cuando se realiza la litis judicial; es decir, la declaración, constitución, modificación o extinción de algún derecho real sobre inmuebles. Su característica principal es que sólo se inscribe en bienes de tipo inmueble.

Procede cuando está en discusión la propiedad de un bien inmueble, por lo que al decretar dicha medida el órgano jurisdiccional, remitirá un despacho judicial al Registrador de la Propiedad Inmueble que corresponda, para que haga la anotación de la demanda en su registro, y se haga constar que hay una demanda y no puede disponerse del bien en cuestión.

El embargo de bienes

Esta medida tiene como objetivo, gravar bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas; para cuyo efecto es aplicable toda la normativa relativa al proceso de ejecución. Los bienes muebles también pueden ser objeto de anotación de demanda, cuando están inscritos en el Registro de la Propiedad o en el Registro de Garantías Mobiliarias; por ejemplo los vehículos cuando se encuentran prendados o los bienes muebles de las empresas o sociedades, tales como maquinarias, enseres, etc.



El secuestro de bienes

Esta medida consiste en el desapoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse o aprovechar los frutos naturales o civiles de la misma.

La intervención

Esta medida está enfocada a ser impuesta sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola. La finalidad de dicha medida, es asegurar que los frutos no sean aprovechados indebidamente, para este fin es nombrado un interventor, con las calidades de un administrador.

Las providencias de urgencia

Las providencias de urgencia son las que se decretan como medidas cautelares cuando el objeto no se puede encuadrar en los casos regulados en las medidas cautelares tratadas anteriormente. Se pueden solicitar cuando se halle un derecho amenazado por un perjuicio o daño irreparable y futuro, con ello se evidencia que es la que se solicita cuando no encuadra ninguna otra medida cautelar.



Diferencia entre proceso cautelar y medida cautelar

Las definiciones de proceso cautelar y medida cautelar se toman muchas veces como sinónimos y efectivamente se habla de lo mismo, la diferencia es que deben de solicitarse en diferente momento; el proceso cautelar se solicita antes de presentada la demanda, mientras que la medida cautelar debe ser presentada dentro de la demanda. En el derecho laboral, se permite que se soliciten las medidas cautelares dentro de la demanda. La persona que inicia un proceso cautelar queda emplazada para presentar en un futuro la demanda. Otra gran diferencia entre proceso cautelar y medida cautelar es la garantía, puesto que mientras en el proceso cautelar es necesaria una garantía, en la medida cautelar no es solicitada como requisito para decretarla.

Una similitud entre el proceso cautelar y la medida cautelar es que ambos son accesorios del proceso principal pues: "Desde el punto de vista procesal no son más que procesos incidentales respecto de otro proceso principal, pues surge como efecto de éste y durante su curso pueden relacionarse estrechamente entre sí".¹⁷ Son de carácter incidental pues en forma de incidente se pueden solicitar las medidas cautelares; puede existir el caso en que por la honorabilidad del demandado, se tenga la confianza de no tener que garantizar las resultas del proceso. Pero puede ser de carácter preventivo: "...es un proceso preventivo el que se relaciona unas veces al proceso de cognición, tiende a asegurar sus consecuencias y a prevenir las repercusiones posiblemente perjudiciales de la demora en el pronunciamiento de la

¹⁷ Krotoschin, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 68.



resolución”.¹⁸ Las medidas cautelares pueden ser muchas veces coercitivas, puesto que el demandado puede tener interés de resolver su situación legal y por ello concilia o repara lo solicitado.

Clasificación doctrinaria de las medidas cautelares

La doctrina clasifica a las medidas cautelares como medidas de puro conocimiento, medidas de ejecución provisional y medidas de contra cautela, las cuales se desarrollan a continuación:

Medidas de puro conocimiento

Estas medidas tienen por objeto la declaración preventiva de un derecho. Al presentar una demanda se realiza una declaración jurada sobre hechos relativos a la personalidad, declaración anticipada de testigos, etcétera; lo que se logra con esta medida es advertir al demandado sobre futuras sanciones personales o patrimoniales.

Medidas de ejecución provisional

Estas medidas se dictan en aquellos casos en los cuales existe un riesgo futuro: secuestro de cosa mueble, embargo de inmueble, interdicción del deudor, o la intervención de la persona jurídica, en el caso de las empresas o sociedades.

¹⁸ Antokoletz, Daniel. **Derecho del trabajo y previsión social**. Pág. 136.



Medida de contra cautela

Este tipo de medida actúa como una especie de reconversión, pues se dispone de una medida de seguridad, en defensa del deudor y no del acreedor. Así, las fianzas procesales requeridas para obtener el embargo preventivo, para ejecutar la sentencia dictada contra el rebelde, para evitar el embargo; este tipo de medida evita el detrimento económico del demandado, que pueda causar su insolvencia para responder a la medida.

1.6. Clasificación legal de las medidas cautelares guatemaltecas

La legislación laboral guatemalteca designa a las medidas cautelares en forma supletoria utilizando el Código Procesal Civil y Mercantil. Siendo su fundamento los capítulos I y II, del libro V, que se refieren a la seguridad de las personas y a las medidas de garantía. Hace una subdivisión en cuanto al momento de solicitarlas.

Medidas cautelares instrumentales

Estas son las siguientes: a) La seguridad de personas para protegerlas de malos tratos o actos reprobados por la ley. Artículo 516 del Código Procesal Civil y Mercantil. b) El arraigo del posible demandado cuando hubiere temor de que se ausente u oculte, pudiendo el demandante solicitar que se le arraigue en el lugar donde deba de sustentarse el juicio. Artículo 523 del Código Procesal Civil y Mercantil. c) El embargo



precautorio de bienes, que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas. Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil. d) El secuestro de bienes, se cumplirá mediante el apoderamiento de la cosa de manos del deudor, para ser entregada en depósito a un particular o a una institución legalmente reconocida, con prohibición de servirse en ambos casos de la misma, en igual forma se procederá cuando se demande la propiedad de bienes muebles, semovientes, derechos o acciones, o que se constituya, modifique o extinga cualquier derecho sobre los mismos. Artículo 528 del Código Procesal Civil y Mercantil.

e) La intervención es una medida especial, puesto que va directamente a la parte económica del demandado, recae sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, pudiendo decretarse la intervención de los mismos, y ser entregados en administración a un interventor para evitar el aprovechamiento indebido. Se decreta a solicitud de parte, pudiendo el afectado hacer que se levante y devuelva la administración, si garantiza adecuada y satisfactoriamente la pretensión que se solicitó. Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil. f) Cualquier otra medida que tienda a proteger un derecho amenazado por un perjuicio inminente e irreparable se decretará a solicitud de parte, denominándose providencias de urgencia. Reguladas en el Artículo 530 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Finalidad de las medidas cautelares

El fin general de las medidas cautelares se establece en el Artículo 516 del Código Procesal Civil y Mercantil, al regular que se pretende con las medidas cautelares:



“garantizar la seguridad de las personas, protegerlas de malos tratos o de actos reprobados por la ley, la moral o las buenas costumbres”.

1.7. Principales elementos de las medidas cautelares

La subsidiaridad de la medida cautelar

Se considera subsidiaria una medida cautelar porque ayuda al proceso, garantizando el cumplimiento del mismo. Finalizando al dictarse la sentencia en el proceso, para el que se decretó a proteger.

La condicionalidad de la medida cautelar

La medida cautelar se condiciona para evitar el mal uso de la medidas y cuando el demandante no acciona para solicitar su prórroga o no cumple con alguna condición o circunstancia señalada por la ley, ésta se levanta a solicitud de parte.

La jurisdiccionalidad de la medida cautelar

La medida cautelar como garantía para un proceso, debe ser autorizada y decretada por un órgano jurisdiccional competente, por ello se dice que debe tener jurisdiccionalidad.



La supletoriedad de la medida

La supletoriedad es regulada en el Artículo 15 del Código de Trabajo el cual regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales en armonía con dichos principios y por último de acuerdo con los principios del derecho común”. En este Artículo se reconoce la limitación del Código de Trabajo, puesto que necesita tomar figuras jurídicas de otros códigos o leyes para poder complementarse.

Principal regulación cautelar en la legislación internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ente creado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha suscrito diversos convenios en materia laboral con el Estado de Guatemala, por lo que se mencionarán algunos Artículos que se consideran importantes por tutelar al trabajador.

A este respecto el Convenio Internacional del Trabajo número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, fue adoptado el 1 de julio de 1949, en vigor para Guatemala a partir del 13 de febrero de 1953, y entre otras cosas regula lo siguiente:

En el Artículo 11 se puede comprobar el carácter tutelar de los Convenios Internacionales así: “En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los



trabajadores empleados en la misma, deberán ser considerados como acreedores preferenciales en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituye un crédito preferente y los demás créditos preferentes.” Esta es una medida cautelar de carácter cautelar internacional, que protege los salarios de los trabajadores, haciendo que sean los acreedores principales, este tipo de medida es el embargo de cuentas. Regulado en el Artículo 101 del Código de Trabajo guatemalteco.

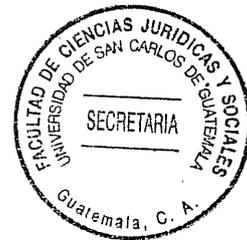
La misma Convención citada también regula lo siguiente: “III. Notificación a los Trabajadores de la Condiciones de los Salarios. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes: a. Las tasa de los salarios, b. El método para calcular los salarios, c. La periodicidad de los pagos, d. El lugar de pago e. y las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.” IV. Indicaciones Concernientes a los Salarios y a los Registros de las Nóminas de Pago. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación: a. El importe bruto del salario



ganado, b. Cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía, c. El importe neto del salario debido.”

En resumen se puede establecer que las medidas cautelares, son de suma importancia en el proceso laboral guatemalteco, porque protegen los resultados del proceso y garantizan que la sentencia se pueda ejecutar. Cumpliendo así con la tutela al trabajador sin importar género ni clase social. Otorgándole al trabajador una justicia pronta y cumplida.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal del trabajo

Se han utilizado varios términos para designar a dicha rama científica, que se puede dividir en las siguientes corrientes: Los que lo denominan en forma restringida: derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales.

Otros la denominan en un sentido amplio: derecho procesal social, se le critica por el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica, del derecho procesal laboral, es decir el ser social. Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral. A la primera se le critica porque se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo dedicada a un simple procedimiento. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama objeto de estudio.

Clasificación del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal de trabajo se divide en dos ramas: Derecho procesal individual y derecho procesal colectivo de trabajo.



Los conflictos individuales son siempre litigios de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés. Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios; en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

En los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y como consecuencia, son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes forman parte en la controversia.

En los conflictos colectivos, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.

Principios informativos del derecho laboral

Son los principios que inspiran al derecho laboral, y se especifican en el preámbulo del Código de Trabajo en su parte considerativa, siendo estos:

- Tutela de los trabajadores;
- Economía procesal;
- Concentración;



- Impulso procesal de oficio;
- Publicidad;
- Oralidad;
- Sencillez;
- De investigación o averiguación de la verdad material o histórica;
- De flexibilización en cuanto a la carga y valoración de las pruebas;
- De probidad o de lealtad.

Definición del derecho procesal del trabajo

Se puede definir como el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias; organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

“El derecho procesal del trabajo, es una rama del derecho procesal, que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo”.¹⁹ Es un derecho desarrollador de la parte sustantiva del derecho del trabajo.

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**. Pág. 239.



“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 o intersindical no colectivo del trabajo”.²⁰ Es un derecho tanto para la parte individual, como colectiva del derecho del trabajo.

La definición más acertada para el criterio de esta investigación, es la que a continuación se expone: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios institucionales y de normas instrumentales, que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.²¹

Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

Está determinada en el Código de Trabajo de Guatemala, en el considerando cuarto literal e), como en su Artículo 14. Por ejemplo, en el referido considerando establece que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Y en el Artículo 14 regula:” El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todos”. En la doctrina domina la idea de que el derecho de trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma, que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro; toda vez que esta división está en crisis y sólo por

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Pág. 14.

²¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 28.



tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora, en esta sociedad globalizada.

Jurisdicción privativa del trabajo

La naturaleza de la judicatura privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales y se desarrolla en el Código de Trabajo. En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece en el Artículo 103; y en el Artículo 283 del Código de Trabajo que regula: "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".

De manera que la judicatura de trabajo y previsión social de modo formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad siendo éstas:

- Notio: jurisdicción, facultad de conocer un litigio;
- Vocatio: llamamiento, facultad de hacer comparecer a las partes;
- Coerció: Contención, restricción, facultad de castigar o penar;
- Iudicium: facultad de dictar sentencia;
- Executio: ejecución judicial, mediante auxilio de fuerza pública.

Pero existe una excepción para los tribunales de conciliación y arbitraje, cuyas facultades son más limitadas. Este tipo de juzgados dependen del Organismo Judicial,



pero requiere de personal especializado en la materia y están integrados por jueces de derecho y de conciencia, con preponderancia de los jueces de primera instancia y los representantes de la parte obrera y patronal, en los tribunales de conciliación y arbitraje.

Órganos jurisdiccionales que regula el Código de Trabajo de Guatemala

La legislación divide a los juzgados en:

Unipersonales. Juzgado de Trabajo y Previsión Social, con jueces de derecho unipersonales que conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente a través del procedimiento ordinario.

Colegiados. Lo constituyen las Salas de las Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, las que conocen en segunda instancia de los mismos conflictos indicados anteriormente y se integran por tres jueces de derecho.

Tribunales mixtos. Se les conoce como: de conciliación y de arbitraje, presididos por un juez de derecho, quien conoce cuestiones de derecho; dos delegados: uno obrero y un patronal, que conocen conflictos colectivos de carácter económico - social, según su leal saber y entender.



2.1. El juicio ordinario laboral

Naturaleza y características del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Respecto de su naturaleza: “ Estriba en que es un proceso de conocimiento (cognoscitivo).”²²

Características del juicio ordinario laboral

Las características principales del proceso ordinario laboral, son las siguientes:

- Es sencillo.
- Es económico.
- Concentrado.
- Oral.
- Poco formalista.

La materia del procedimiento ordinario en el campo laboral es la resolución de conflictos que surjan entre patronos y trabajadores.

²² López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 54.



Las partes en el proceso laboral

Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de trabajadores, o patronos o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta; y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo.

La capacidad procesal en materia de trabajo

La capacidad procesal normalmente se tiene al adquirir la capacidad de ejercicio; es decir, al cumplir los dieciocho años de edad, según la legislación civil en Guatemala; sin embargo, en materia laboral, los trabajadores menores de edad pero mayores de catorce años, adquieren la capacidad procesal, ya que tienen capacidad de ejercicio no sólo para disponer de su salario sin intervención de sus padres, sino para reclamar sus derechos ante un tribunal (presentar demanda).

El Artículo 31 del Código de Trabajo, regula que: "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos".



La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo guatemalteco

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante. Siendo éste un derecho procesal que le asiste. Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la ley dispone. A este fenómeno de actuar una persona en nombre de otra, sin perder ésta su calidad de parte, se le llama representación.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación voluntaria o convencional, necesaria, legal, y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce en nombre de una persona jurídica, porque éstas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce en nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

El fundamento legal de estas figuras jurídicas las estipula el Artículo 323 del Código de

Trabajo, el cual regula: “a) Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial; b) Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. c) Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados; d) Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial”.

Una limitación más específica es la concerniente a los sindicatos, puesto que el Artículo 223 literal e) del Código de Trabajo regula que la representación del sindicato la tiene el Comité Ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros, en delegar la representación en uno o varios de sus miembros para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento. Asimismo: “Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma”.

Reglas de competencia de acuerdo con el Código de Trabajo de Guatemala

La palabra competencia etimológicamente viene de competer que significa pertenecer,



incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

La competencia se puede dividir de la manera siguiente:

- Competencia por razón del territorio;
- Competencia por razón de la materia;
- Competencia por razón de grado;
- Competencia por razón de la cuantía.

En el capítulo V del título décimo del Código de Trabajo, denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a la competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, Artículos del 307 al 314.

2.2. Definición de juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral se define como: "El proceso por excelencia autónomo cuyo fin fundamental consiste en obtener del juez, el pronunciamiento respecto a una situación o a un caso concreto, sometido a su conocimiento por parte de un sujeto procesal y que dicha declaración se materializa a través de un fallo, susceptible de producir efectos jurídicos. También se le conoce como proceso declarativo, pues también persigue



declarar un derecho dudoso o litigioso. ”²³ En la legislación laboral guatemalteca se regula del Artículo 321 al 373 del Código de Trabajo.

Doctrinariamente el juicio ordinario laboral se subdivide así: Según la naturaleza de la declaración del órgano jurisdiccional u objeto o contenido procesal, puede ser: Proceso constitutivo, proceso declarativo, proceso de condena.

2.3. Etapas del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral es ordinario, por ser el juicio base o tipo para la resolución de litigios laborales.

La demanda

Es el escrito inicial, la acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de la acción procesal, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

Se define la demanda de la manera siguiente: “Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución

²³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 614.



de una situación jurídica.”²⁴

Modalidades de la demanda laboral

El Código de Trabajo regula dos tipos o modalidades de demanda en materia laboral, siendo éstas las siguientes:

Por su forma: Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo).

Por su contenido: Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensiones simples y demandas con pretensiones acumuladas o complejas (Artículo 330 del Código de Trabajo).

Por su pretensión: Dependiendo de la solicitud del demandante pueden ser declarativas, se limitan a declarar la existencia o inexistencia de un derecho. Constitutivas, a través de ellas se crean, modifican o extinguen derechos. De condena, cuando imponen al demandado una prestación.

Por su origen: Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículo 85 al 332 del Código de Trabajo).

²⁴ Alcalá Zamora, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 45.



Requisitos esenciales y secundarios de la demanda

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo, en el cual se establecen las formalidades que debe contener la demanda para poder accionarla ante los órganos jurisdiccionales. Toda demanda debe contener:

Designación del juez o tribunal a quien se dirija; nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones; relación de los hechos en que se funda la petición; nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas; enumeración de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje.

Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla; petición que se hace al tribunal, en términos precisos; lugar y fecha; y firma del demandante o impresión digital del dedo pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento, o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.



Modificación de la demanda

Las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores los demandan se consigna en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que regula: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código." Estas situaciones son legalmente subsanables, de conformidad con lo establecido por el Artículo 110 del Código Procesal Civil y Mercantil y 338 del Código de Trabajo.

Las medidas cautelares en el juicio ordinario laboral

Este tema ya fue ampliamente analizado en el capítulo primero de esta investigación; sin embargo, es necesario analizar algunos tópicos importantes para el desarrollo del



juicio ordinario laboral. Al entablarse la demanda y en su caso también antes de hacerlo, se puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias contempladas en el Código Procesal Civil y Mercantil, que se aplica supletoriamente para el caso, siempre de acuerdo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, regula que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. Situación que limita al trabajador para solicitarla, puesto que acreditar es sinónimo de comprobar o probar, por lo que para un trabajador esto es sumamente difícil.

La única excepción es el arraigo, que debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente autorizado para responder de las resultas del juicio. Tales providencias se decretan siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por el Código Procesal Civil y Mercantil que preceptúa: “El que pide la providencia precautoria, deberá acreditar el derecho en que su funde y la necesidad de la medida que solicite y está obligado: a determinar con claridad y precisión, lo que va a exigir del demandado; a fijar la cuantía de la acción y a indicar el título de ella”.

En cuanto al arraigo bastará haber presentado la demanda y haberlo solicitado; sin embargo es bastante tardada la resolución del juez.



Notificación de la demanda

El acto de la notificación implica además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento; de ahí que forzosamente tenga que hacerse de manera personal, tal como lo preceptúa el Artículo 328 del Código de Trabajo. Entre la citación de la demanda y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, tiempo que podrá ser ampliado por razón de la distancia.

Actitudes del demandado

Son las reacciones que tomará el demandado al momento de ser notificado de la litis, por lo que es importante analizarlas.

La rebeldía y ficta confesio

La rebeldía, es el acto de no comparecer a contestar la demanda oportunamente. En este caso el juez de oficio, debe declarar la rebeldía y dictar sentencia, siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor. Doctrinariamente son diversas las definiciones que a este respecto existen. Por ser: "...una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones..."²⁵

"...Es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 280.



bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él...”²⁶

En resumen, la rebeldía es la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal.

Mientras, la confesión ficta se produce como consecuencia de que el demandado, además de ser declarado rebelde también es declarado confeso en forma ficta, por no haber prestado confesión solicitada por la parte actora. En este caso el juez debe dictar sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas. Artículo 348 del Código de Trabajo. La confesión judicial es un medio de prueba que tiene que ser solicitado por el actor, y al no llevarse a cabo, por la incomparecencia del demandado, el actor solicita que se le declare confeso.

En resumen, la rebeldía se refiere a la incomparecencia del demandado, mientras la ficta confesión, es consecuencia directa de no practicarse la prueba de confesión judicial, lógicamente también por incomparecencia del demandado.

Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario

Uno de los efectos de la rebeldía es la preclusión procesal; es decir, el demandado ya no podrá contestar posteriormente la demanda. Significa no volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde, es la preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tienen lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables; continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.

²⁶ De la plaza, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 332.

Así también, tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba; tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquél no compareciere a la audiencia respectiva; dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos; proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y trabarse embargo sobre bienes propiedad del demandado.

Justificación de incomparencias

El Código de Trabajo guatemalteco, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparencias:

Éstas se regulan en el Artículo 336 del Código de Trabajo el cual establece: “Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la



audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... se señalará nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... se puede designar un mandatario...”

La ley es clara, las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Las excepciones

Excepción, es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra.

Clases de excepciones que se pueden interponer en el procedimiento ordinario

La manera más común de clasificar las excepciones es en: Previas, perentorias y mixtas.

Excepciones previas

Son las excepciones que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal.



De conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo de Guatemala, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, las excepciones son las siguientes: a) Incompetencia; b) falta de capacidad legal; c) falta de personería; d) falta de personalidad; e) litispendencia; f) demanda defectuosa; g) falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que está sujeta la acción intentada; h) orden y exclusión.

Excepción de incompetencia

Es una excepción que se interpone cuando se atribuye el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la ley. Se puede dividir en dos modalidades, siendo éstas: Incompetencia por razón de la materia: Cuando se pretende atribuir el conocimiento de un conflicto de naturaleza civil, mercantil, etcétera, a un juez de trabajo. Incompetencia por razón del territorio: Cuando se pretende atribuir el conocimiento de un conflicto laboral a un juez de trabajo, pero distinto al señalado en el orden de prelación, se establece en el Artículo 314 del Código de Trabajo de Guatemala,

Excepción de falta de capacidad legal

Es una excepción que se interpone cuando alguna de las partes carece de capacidad de ejercicio; o sea, la aptitud necesaria para comparecer personalmente a juicio. Se encuentra regulada en el Artículo 31 del Código de Trabajo de Guatemala.



Excepción de falta de personería

Esta excepción previa tiene lugar cuando se pretende hacer valer un título de representación sin tenerlo o bien teniéndolo es defectuoso o insuficiente. Se fundamenta en el Artículo 323 del Código de Trabajo de Guatemala.

Excepción de falta de personalidad

Tiene lugar cuando se dan los casos en que no existe identidad entre la persona del actor con la persona favorecida por la ley laboral; o bien, cuando no existe identidad entre la persona del demandado y la persona obligada por la ley.

Excepción de litispendencia

Se interpone cuando simultáneamente se sustancien dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de acciones, personas y cosas.

Ambos juicios deben encontrarse en trámite, porque al haberse dictado sentencia en uno de ellos, cabría la excepción de cosa juzgada.



Excepción de demanda defectuosa

Se interpone cuando la demanda no cumple con todos los requisitos legales, según lo establece el Artículo 332 del Código de Trabajo de Guatemala.

Excepción de falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esté sujeta la acción intentada

Esta excepción se interpone cuando la pretensión está sujeta a un plazo o a una condición, que aún no se ha producido. En materia laboral, es muy difícil que se plantee esta excepción, ya que las pretensiones dentro del juicio de trabajo casi nunca están sujetas a plazo o condición.

Excepción de orden y exclusión

Ésta se interpone cuando dentro del proceso existen obligados principales y secundarios, o se trata de obligaciones simplemente mancomunadas. Esta excepción también es muy difícil que proceda en materia laboral, ya que las prestaciones laborales siempre son solidarias, y sólo procedería en el caso de que los trabajadores fueran la parte demandada.



Excepciones perentorias o sustanciales

Además de excepciones, son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Atacan al derecho y no al proceso. El nombre de la excepción queda a criterio del demandado, siempre y cuando el argumento de la misma tenga como objetivo destruir la pretensión del actor. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe.

Excepciones mixtas

Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, y aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión, siendo éstas: Prescripción, caducidad, pago, cosa juzgada y la transacción.

La contestación de la demanda

Es el acto por el cual el demandado ejercita una acción, solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a ellas.



Modalidades de la contestación de la demanda

Las modalidades de la contestación de la demanda son diversas, por lo que hay que analizarlas dependiendo de los siguientes aspectos.

Por su forma

En cuanto a la forma de presentarla al órgano jurisdiccional, puede ser oral o escrita. Es oral cuando la contestación se realiza verbalmente en la primera comparecencia. Es escrita cuando la contestación se realiza a través de un memorial presentado hasta el momento de celebrarse la audiencia inicial.

Por su contenido

En relación a su contenido ésta puede ser: Simple, compensatoria y reconvenzional. Es simple cuando la contestación se limita a la defensa o al allanamiento en su caso, de las pretensiones planteadas por el actor. Es compensatoria cuando en la contestación se invoca ese medio extintivo de las obligaciones, que es la compensación. Es reconvenzional cuando en la contestación, el demandado presenta una pretensión más o menos independiente de la ejercitada por el actor, en otras palabras se podría decir que es una contrademanda.



Por la postura adoptada por el demandado

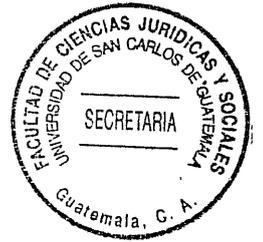
La postura del demandado puede ser afirmativa cuando se allana a la demanda, renunciando a combatir el juicio, aceptando expresamente las pretensiones del actor. En este caso, se concede un plazo de tres días, para que el tribunal dicte sentencia, según el Artículo 340 del Código de Trabajo. Es contestación negativa cuando el demandado reacciona frente a las pretensiones del actor, negando los hechos, el fundamento jurídico de ellos, o bien, interponiendo excepciones perentorias.

El allanamiento en el procedimiento ordinario

El allanamiento, es el acto por medio del cual la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor; es decir, es el reconocimiento o sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Se regula en el Artículo 340 del Código de Trabajo último párrafo, y reconoce el allanamiento total o parcial: “Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”.

En este caso se concede el plazo de tres días para que el tribunal dicte sentencia. Al darse el allanamiento, la audiencia se suspende y lógicamente ya no se continúa con la fase de conciliación y menos con la de recepción de pruebas. Aunque el allanamiento puede darse en forma parcial como ha quedado establecido con anterioridad.



Requisitos para la contestación de la demanda

Se encuentran regulados en el Artículo 339 del Código de Trabajo, siendo los mismos que se exigen para la demanda que como anteriormente se mencionó están regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo. De manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo citado.

Oportunidad para contestar la demanda

Hasta el momento de la primera audiencia, según lo regula el Artículo 338 del Código de Trabajo, el cual establece: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia”.

La demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.



La reconvención

Al demandado la ley le atribuye el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la contestación que hace al actor al responder la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

Modalidades de la reconvención

La reconvención va involucrada en la contestación de la demanda, de manera que existen las modalidades siguientes.

- Por la forma de entablarse puede ser: En forma oral y en forma escrita.
- Por la pretensión en ella ejercitada puede ser: Reconvención con pretensión. Simple o reconvención con pretensiones acumuladas.

La oportunidad para reconvenir es hasta en la primera audiencia, en el momento de contestar la demanda, según el Artículo 338 segundo párrafo del Código de Trabajo. La reconvención debe promoverse o plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla; es decir, que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la



misma audiencia o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

La contestación de la reconvencción será en la nueva audiencia que señale el juez, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, artículo 340 primer párrafo del Código de Trabajo. La prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el juez.

La oportunidad para probar la reconvencción, será en la audiencia que se señale para la recepción de pruebas, Artículo 344 primer párrafo del Código de Trabajo. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original, Artículo 359 del Código de Trabajo.

La conciliación

Es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes, proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios del mismo. Su importancia principal radica en que a través de ella se puede poner fin al juicio.

“Las pretensiones sí pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no

gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la inspección general del trabajo, que no había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero sí puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho”.²⁷

La importancia de la conciliación radica en que se permite poner fin al juicio.

Clases de conciliación

El fundamento legal de las clases de conciliación se encuentra en el Artículo 341 del Código de Trabajo de Guatemala.

Conciliación judicial. Cuando el convenio se realiza en un juzgado de trabajo, dentro de un juicio ordinario.

Conciliación extrajudicial o administrativa. Cuando se realiza ante la Inspección General de Trabajo, o ante un inspector del ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos de los convenios judiciales y produce los mismos efectos.

²⁷ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 57.

Conciliación parcial. Cuando se realiza sobre una o algunas de las pretensiones, y el juicio continúa.

Conciliación total. Cuando se realiza sobre la totalidad de las pretensiones, dándose por concluido el proceso.

La prueba en el juicio ordinario laboral

La prueba tiene como fin tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; o sea, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. La prueba se puede definir como aquella actividad encaminada a tratar de convencer al juez sobre la existencia de los datos procesales acerca de la pretensión, que han de servir de fundamento a su decisión, ya que el objeto de la prueba, es probar los hechos controvertidos sobre los cuales versa la pretensión o la inexistencia de ésta.

El fundamento legal se encuentra en el Artículo 346 del Código de Trabajo y básicamente se refiere a la recepción y diligenciamiento de las pruebas a lo largo de tres audiencias.

Todas las pruebas ofrecidas deben recibirse por el juez en la primera audiencia. Si en esta audiencia no fuere posible recibir todas las pruebas, por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse

dentro de un plazo no mayor de quince días, a partir de la primera comparecencia, bajo responsabilidad del juez.

En forma extraordinaria y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia que deberá practicarse dentro del plazo de ocho días, contados a partir de la segunda comparecencia; sin embargo, los tribunales tienen facultad para señalar términos extraordinarios, cuando una prueba deba pedirse en lugares fuera de la república.

El procedimiento probatorio en el proceso laboral, salvo casos de incidencias, está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se da en dos fases: El ofrecimiento de la prueba y el diligenciamiento.

Lo que se llama ofrecimiento, consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda; y, según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvenición, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para rebatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de terminada la diligencia, no existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 344, indica que si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la república, se señala un término para hacerlo.



Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral

En el derecho común, es decir en el derecho civil y procesal civil, el litigante que afirma, niega o contradice algo está obligado a probarlo. En contraposición, en el procedimiento ordinario laboral existen casos en los cuales se da la inversión de la carga de la prueba; es decir, que a pesar de que el trabajador afirme, niegue o contradiga algo, es el patrono el obligado a probar lo contrario. Esta inversión encuentra su fundamento en dos razones:

- El principio tutelar de los trabajadores.
- El principio de que la carga de la prueba debe atribuirse a la parte que esté en mejores condiciones para rendirla.

Según el Artículo 78 del Código de Trabajo de Guatemala, la carga de la prueba corresponde al patrono para probar que el despido fue justificado y no al trabajador que lo invoca, siempre que se haya establecido por el actor la existencia de la relación laboral.

Por otro lado, el Artículo 137 del Código de Trabajo, establece que la carga de la prueba corresponde al patrono, cuando el trabajador afirma que no ha gozado de vacaciones.

La carga de la prueba corresponde al patrono para establecer el monto del salario, siempre que éste contradiga el salario invocado por el trabajador. La carga de la prueba corresponde al patrono para establecer que no retiene salarios.



La valoración de la prueba

Sistema legal o tasada

En este sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala al juez por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

Sistema de libre convicción

En este sistema el juez no tiene ninguna regla que le trace la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

Sistema de la apreciación de la prueba mixta

En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse, y pruebas que deja su apreciación a criterio del juzgador, previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. Este sistema es utilizado algunas veces en Guatemala.



Sistema de la sana crítica

Consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. Este sistema es el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda, y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador se evita caer en la arbitrariedad.

Sistema de valoración basado en la conciencia

Supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, por el principio del derecho laboral de la tutelaridad hacia la parte más débil; es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

Sistema utilizado por el procedimiento ordinario laboral guatemalteco

En base a lo establecido en el Artículo 361 del Código de Trabajo: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla, el juez



obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

Se llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia se asemeja al de la sana crítica; porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio; o sea, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo en la parte considerativa de la sentencia, obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

En el Código de Trabajo de Guatemala tienen aplicación el sistema legal o de la prueba tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia.

De acuerdo con el Artículo 361 del Código de Trabajo, la valoración de la prueba es la siguiente:

Los documentos públicos y auténticos: conforme a lo establecido en el Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de resarcir de nulidad o falsedad”; es decir, que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada y el juez tiene que admitirlos como tales.

La confesión judicial también tiene el valor de prueba tasada o legal, de conformidad con lo establecido por el Artículo 139 del Código Procesal Civil y Mercantil, que establece: “La confesión prestada legalmente produce plena prueba”.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 127 del Código Procesal Civil y Mercantil, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: “Los tribunales, salvo texto de Ley



en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.”

De los medios de prueba en particular

Confesión judicial

Se refiere a la declaración prestada por una de las partes, por medio de la cual acepta la pretensión de la otra, o bien rechaza los hechos que le perjudican. Se regula en el Artículo 354 del Código de Trabajo. Es un medio de prueba legal, que se produce mediante una declaración de conocimiento, por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba, la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

Requisitos de la confesión judicial

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que deben llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente se cumplen de conformidad con lo establecido en el Artículo 133 del Código Procesal Civil y Mercantil.



Declaración de testigos

Consiste en la declaración de terceros, por medio de la cual se hace una relación objetiva de los hechos que presenciaron, absteniéndose de formular apreciaciones o deducciones subjetivas, según lo establecen los Artículos del 348 al 351 del Código de Trabajo.

La oportunidad para ofrecer testigos será en la demanda, la contestación de la misma, la reconvencción o en la contestación de ésta. Es necesario analizar los conceptos importantes de lo que se conoce como testigo; siendo éste una persona extraña en el proceso, cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

Capacidad para ser testigo

La capacidad en el derecho laboral es especial, puesto que según el Artículo 31 del Código de Trabajo, se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen esa capacidad, llamada relativa, por ser únicamente para el derecho laboral esta capacidad especial.

Clases de testigos

Como ya se ha analizado, testigo es la persona que da el testimonio, el cual viene a ser la prueba en un juicio. Lo que hace importante conocer los diversos tipos de testigos



que recoge la legislación guatemalteca, siendo estos:

Testigo judicial. Es el testigo que declara ante órgano jurisdiccional competente.

Testigo empresarial. Es la persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara, en razón de que labora en el mismo lugar en el que prestan sus servicios las partes del proceso.

Testigo extraempresarial o presencial. Es el testigo que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

Dictamen de expertos

Esta prueba tiene lugar cuando para el mejor conocimiento de un hecho, objeto o persona, se requieren conocimientos especializados en un oficio, arte o ciencia. Según lo regula el Artículo 352 del Código de Trabajo, en el derecho procesal del trabajo, es al juez a quien compete nombrar de oficio o a petición de parte a uno o más peritos expertos, y es el juez quien fija los puntos sobre los que versará el dictamen.

En el Artículo 352 del Código de Trabajo, se ordena que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez se presentan los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba; al admitirse el medio de prueba pericial, el juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días, que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral, para que manifieste sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto; con

los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial, lo manifestado al respecto por la otra parte, el juez emite resolución, en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia, día y hora en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen.

El reconocimiento judicial

El objeto es la percepción directa y en forma inmediata, por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuya percepción no se requieren conocimientos especiales. Es de hacer notar que en el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular y se encuentra regulado en los Artículos 332, 357 y 361.

Prueba documental

Se llama documento al objeto en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano. Procesalmente, documento, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado; el documento no es el hecho jurídico sino la prueba del hecho jurídico.



Clasificación de documentos

Los documentos pueden clasificarse según el Código de Trabajo en:

Documentos auténticos

Que son los que expiden los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones al tiempo de suscribirlos; entiéndase resoluciones, certificaciones, actas, etc.

Documentos públicos

Los autorizados por notario con las formalidades de ley; es decir escrituras, actas notariales, legalizaciones, etc.

Documentos privados

Son los documentos emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad, los que se conocen como documentos privados.

La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero sí tutela al trabajador en algunos de sus Artículos: El Artículo 30 del Código de Trabajo regula: “La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo”. La falta de ésta o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al



patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El Artículo 39 establece: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo o Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato de trabajadores quede libre de la responsabilidad que haya contraído conforme al Artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

Por su parte el Artículo 102, establece la obligación de todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores de llevar un libro de salarios autorizado; y del que ocupe a más de tres sin llegar al límite de diez de llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El Artículo 281 inciso j), regula que las actas que levanten los Inspectores de Trabajo o trabajadores sociales tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

El Artículo 353 regula que: “Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el Juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en

caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba”. Si esta prueba fuere ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, de conformidad con lo que establece el Artículo 346 que regula: “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez en la primera audiencia; para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.”

Reconocimiento de documentos

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades que reviste el derecho procesal civil, pues el Artículo 354 del Código de Trabajo, concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba, el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos, bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos, la audiencia en que habrán de ser reconocidos.

Medios científicos de prueba

En cuanto a este medio de prueba el Código de Trabajo no lo establece concretamente, pero su utilización está amparada en el Artículo 326 del Código de Trabajo, que determina dicha prueba. En los Artículos 121 al 193 del Código Procesal Civil y Mercantil, se establece la forma de aplicación de este medio de prueba. Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le

proporciona determinada ciencia, técnica, profesión, etc. Se pueden señalar como ejemplos de esta prueba: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registros dactiloscópicos, entre otros.

Presunciones legales y humanas

Es la presunción legal de un hecho conocido para probar la existencia de otro hecho desconocido. Los Artículos 137, 281 inciso j) y 353 del Código de Trabajo, regulan las presunciones legales.

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, se pueden clasificar en tres grupos: Pruebas por percepción, como lo sería el reconocimiento judicial o inspección ocular. Pruebas por representación, documentos, confesión, testigos.

Clasificación de las presunciones

Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: las presunciones legales y las presunciones judiciales; que son las que establece el juez sin sujeción a ningún criterio legal.

“Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones iuris et de iure y presunciones iuris tantum. Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por

cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo”.²⁸

No obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo; se estima que los legisladores del Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, contemplaron presunciones legales en varios Artículos, entre los que se encuentran los siguientes:

El Artículo 30 del Código de Trabajo, regula que: “La prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En relación al disfrute de vacaciones el Artículo 137 del Código citado, indica que: “De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito, a petición del patrono o del trabajador, y tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe firmar”.

La literal j) del Artículo 281 del Código de Trabajo, establece que:” Las actas que levanten los Inspectores de Trabajo, tienen plena validez en tanto no se demuestre en

²⁸ Cabanellas Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 98.



forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”. Las presunciones legales son consecuencia de la propia ley, que se deducen de un hecho conocido; es decir, el patrono no presenta el contrato.

El auto para mejor fallar

Esta etapa del proceso ordinario laboral, está establecido en el Artículo 357 del Código de Trabajo, y regula que: “Se puede dictar auto para mejor proveer de oficio o a instancia de parte, para practicar cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable. La práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso servirá para aportar pruebas a las partes del juicio. Esta diligencia debe de practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en el cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes, contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno”.

La sentencia

Es la resolución que acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado.



Los recursos

Son los medios de impugnación utilizados por la parte que se considera afectada por una resolución judicial. Siendo los siguientes:

Recurso de revocatoria

Procede contra las resoluciones que no sean definitivas, deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia; o bien, dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Este recurso se encuentra regulado en el Artículo 365 primer párrafo del Código de Trabajo el cual establece que: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Éste deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Puede entenderse también como la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. El plazo para resolver no se encuentra regulado, por lo que en forma supletoria se aplica el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece: “Si el proceso fuere verbal, el perdimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas.”

También los tribunales en la práctica aplican supletoriamente el último párrafo del

Artículo antes mencionado: “Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del Artículo anterior, respecto de la reposición de autos, no cabrá recurso alguno.” De manera que conforme a dicha práctica, contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno.

Recurso de nulidad

Su procedencia es contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación; deberá interponerse dentro del tercero día de conocida la infracción, o a partir de la notificación en los demás casos. Se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento, el cual le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Como resultado de declarar sin lugar el recurso, se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Se define como: “Un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”.²⁹

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación, que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia de las partes. Según lo establecido en el Artículo 365 segundo, tercero, cuarto y quinto párrafos del Código de Trabajo.

²⁹ Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 314.



Recurso de aclaración

Este recurso procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, cuando los términos de la sentencia o del auto; sean oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o verifique su tenor; y deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. Se encuentra establecido en el Artículo 365 del Código de Trabajo.

Recurso de ampliación

Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, cuando en la sentencia o en el auto; se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio, deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo.

Recurso de apelación

Es el procedimiento por medio del cual, una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen, pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

El Código de Trabajo en el Artículo 365 establece dos situaciones en relación al recurso

de apelación: No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de diez quetzales; y en los procedimientos de trabajo procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

Término para su interposición

Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad; el término para interponer el recurso es de veinticuatro horas, después de notificado el auto. Si la interposición del recurso es contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

El recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo, de la forma siguiente:

Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste concederá el trámite si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión social.

Recibidos los autos en la Sala ésta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la Sala de Apelaciones si lo estima procedente, con noticia a las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de diez días.

Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido

el término de los diez días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Después del día de la vista y si la Sala lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un auto para mejor proveer, con el objeto de: Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estime indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, dentro del cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes.

La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia, la Sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

Recurso de rectificación

Procede cuando en la liquidación de prestaciones laborales se incurra en error de cálculo. Debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación y



en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error, los errores, expresándose la suma que se considere correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar Artículo y no admitirá impugnación alguna. Se regula en los Artículos 366 y 426 del Código de Trabajo.

Recurso de responsabilidad

Este recurso procede contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social, en los casos que establece el Artículo 429 del Código de Trabajo, siendo estos: Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; cuando falten a las obligaciones administrativas de su cargo y cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Dicho recurso se interpone ante la Corte Suprema de Justicia, la que oír al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación, impondrá al funcionario responsable las sanciones siguientes: Amonestación pública, que conlleva una multa de Q.1,500.00. a Q.2,500.00.

Contra la sanción que imponga cualquiera de estas multas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia la que sin trámite alguno resolverá dentro del plazo de diez días. "... De la lectura del Artículo 366 no se puede deducir a qué tipo de responsabilidad se hace referencia, por lo que se estima que cuando se trate de iniciar una acción de responsabilidad contra un Magistrado o Juez, se tiene que



acudir primero a lo que para el efecto establece la Ley de Responsabilidades en cuanto al trámite previo de antejuicio y si éste prospera, tendría que acudirse a las leyes del orden común, en relación a las acciones a ejercitarse: si es por daños y perjuicios se tendría que demandar en el juzgado del orden civil; si se trata de la comisión de un hecho constitutivo de un delito, se tendría que acudir ante un juzgado del orden penal y si únicamente se trata de obtener una sanción disciplinaria, se tendría que acudir ante la Corte Suprema de Justicia a efecto de imponer la medida disciplinaria correspondiente con base en la Ley del Organismo Judicial y Reglamento de Tribunales”.³⁰

La segunda instancia

Es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado. No impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. “Tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta instancia segunda constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia”.³¹

³⁰ Chicas Hernández, Raul Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 114.

³¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 156.



Recursos de segunda instancia

Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación, Artículo 373 del Código de Trabajo.

Recurso de aclaración en segunda instancia

Este recurso procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, cuando los términos de la sentencia o del auto sean oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o verifique su tenor; y deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. Lo regula el Artículo 365 del Código de Trabajo.

Recurso de ampliación en segunda instancia

Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, cuando en la sentencia o en el auto se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio, deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. Se regula en el Artículo 365 del Código de Trabajo.

Interposición de excepciones y producción de pruebas

De conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo: "Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda



o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

En conclusión, se establece que el juicio ordinario laboral guatemalteco debe velar porque siempre se proteja y tutele al trabajador por ser la parte vulnerable del proceso. Cumpliendo con plazos que tiendan a resolver con celeridad las demandas laborales, privilegiando dicho principio por lo que debe ser respetado. En cuanto al principio antiformalista del proceso laboral guatemalteco, se ve muchas veces violentado porque no se cumple, ya que los tribunales en su mayoría solicitan los requisitos formales establecidos para las demandas.





CAPÍTULO III

3. Inejecución de las sentencias dictadas en el juicio ordinario laboral por la falta de decretamiento de medidas precautorias en su tramitación

3.1. Definición de sentencia

Se define a la sentencia como un acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional, por medio del cual éste resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

“La doctrina ha concebido al fallo como el resultado de un cotejo entre la premisa mayor, la ley y la premisa menor”.³² Este silogismo se concibe como el resultado del proceso. Se puede establecer que la sentencia es en sí misma un juicio y una operación de carácter crítico, mediante el cual el juez decide entre la posición del actor y la posición del demandado o bien; con base en una tercera, la solución que deberá resolver el conflicto de su conocimiento.

La sentencia se concibe como: “El acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre la pretensión del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado. Mediante la sentencia se convierte, para cada caso, en voluntad concreta la voluntad abstracta del legislador que la ley contiene. Toda sentencia es una decisión y resultado

³² Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 321.

de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión, pero al mismo tiempo, contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga”.³³

Los requisitos generales de la sentencia son los que se dirigen a regular todo lo relacionado a su estructura y a la forma de su redacción, y los cuales se encuentran, contenidos en los Artículos 143, 147 y 148 de la Ley del Organismo Judicial.

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos comunes a todo acto procesal, de lugar, el tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo prescribe: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo previsto en este título...”.

Por su parte el Artículo 359 del Código de Trabajo, regula: “Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia.”

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en

³³ Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 211.



ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”.

Los juzgados observarán lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias.

3.2. Clasificación legal de las sentencias

De acuerdo con los Artículos 340, 358 y 359 del Código de Trabajo las sentencias se clasifican en:

Sentencia por rebeldía

Es la que se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

Sentencia por confesión ficta

Se dicta a consecuencia de la incomparecencia del demandado en el día y hora señalado para la primera comparecencia de las partes a juicio oral, por haber dejado de prestar confesión judicial ese mismo día, no obstante estar apercibido de tener que hacerlo.



Sentencia por contestación en sentido afirmativo de la demanda

Ésta es la que se produce como consecuencia de que el demandado comparece a la primera audiencia a juicio oral, aceptando como ciertas las pretensiones del actor.

Sentencia común o definitiva

La que decide la cuestión principal que se ventila en el juicio en relación a las pretensiones de ambas partes, y se dicta después de todo el trámite del proceso en un plazo no menor a cinco ni mayor a diez días, después de concluida la última audiencia de prueba o de vencido el plazo del auto para mejor fallar.

Oportunidad procesal para dictar sentencia

Se pueden desarrollar dos casos y dependerá de la actitud que asuma el demandado, los casos son los siguientes:

La sentencia se dictará dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no compareciere a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial. Se funda en el Artículo 358 del Código de Trabajo.

La sentencia se dictará dentro de un plazo no menor de cinco días ni mayor de diez días, después de recibidas todas las pruebas, normalmente es después de la tercera

audiencia o bien, después del auto para mejor fallar, cuando éste se hubiere practica, se fundamenta en los Artículos 359 y 360 del Código de Trabajo.

3.3. Ejecución de sentencias

Como regla general la sentencia debe tener como efecto la producción de cosa juzgada. “A tal punto el efecto de cosa juzgada es el más importante y significativo de todos los que produce la sentencia, que más que un efecto de la sentencia corresponde hablar de un efecto del proceso y de la misma función jurisdiccional. La mayor parte de los efectos de la sentencia, se desplazan así hacia el tema de la cosa juzgada, pero existen algunos problemas con relación a la abstracción, de los efectos de la cosa juzgada, estos se refieren a los efectos de la sentencia en el tiempo y se conoce comúnmente con el nombre de irretroactividad de la sentencia. Ésta consiste en determinar si la sentencia produce efectos jurídicos para lo futuro o si por el contrario existe la posibilidad de que los retraiga al pasado. En el caso que llegare admitirse de que los efectos retroceden hacia lo pasado, se plantea todavía, la cuestión de si el punto de partida será el día de la demanda, o el día en que se produjeron los hechos que han dado motivo al juicio”.³⁴

En el caso del juicio ordinario laboral, cuando se reclama pago de prestaciones, el carácter retroactivo de la sentencia condenatoria se retrotrae al momento en que debía de cumplirse con el pago de las prestaciones reclamadas, siempre y cuando el derecho se haya hecho valer dentro del plazo de prescripción respectivo.

³⁴ Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 324.



El proceso ejecutivo laboral

Es el proceso mediante el cual se lleva a cabo el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme dictada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo. Ejecuta la sentencia el juez que la dictó en primera instancia, según el Artículo 425 del Código de Trabajo.

Título ejecutivo, acción ejecutiva y patrimonio ejecutable

El título ejecutivo se constituye básicamente con la certificación de la sentencia respectiva; en donde se condena al pago de prestaciones laborales. La acción ejecutiva, es la facultad que se concede a la parte interesada con base en el título ejecutivo, para iniciar o promover el juicio de ejecución respectivo. Patrimonio ejecutable, se refiere a todos los bienes propiedad del ejecutado o demandado, con los cuales debe pagarse el valor de la deuda.



Ejecución de sentencia o ejecución ordinaria y ejecución de títulos que aparejan ejecución o ejecuciones especiales

Ejecución de sentencia o ejecución ordinaria

En estos casos el procedimiento de ejecución se inicia con la formulación de la liquidación y continúa con todo el trámite señalado en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Ejecución de títulos que aparejan ejecución o ejecuciones especiales

Aquí el procedimiento de ejecución se inicia con el requerimiento de pago y continuará en lo demás, en la forma señalada en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

La liquidación

Al estar firme la sentencia de segunda instancia, los autos vuelven al juez de primera instancia que conoció del proceso para ser ejecutada por éste. Se fundamenta en el Artículo 425 del Código de Trabajo que estipula: el juez dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que notificará a las partes, fundamentado en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Practicar la liquidación que corresponda significa: Hacer los cálculos correspondientes a las prestaciones que se reclamaron y dieron origen al proceso, en forma proporcional al tiempo y salario.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta, se incurra en error de cálculo, se fundamenta en el Artículo 426 del Código de Trabajo. El recurso de rectificación deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se debe determinar 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, según el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Embargo e intervención judiciales, remate y adjudicación de bienes inmuebles

Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o al estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza, según el Artículo 426 del Código de Trabajo. Si dentro del tercer día de practicado el embargo el deudor no cumpliere con la obligación por el valor de la deuda se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo ser realizado en un plazo que no exceda de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere, Artículo 426 del Código de Trabajo.



En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación, según lo establecido en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Si los bienes rematados fueren muebles, que no estuvieren sujetos a registro, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda.

En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra, se fundamenta en el Artículo 426 del Código de Trabajo. Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un plazo no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía, así lo establece el Artículo 426 del Código de Trabajo.

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resulten insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimiento, Artículo 427 del Código de Trabajo. En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá más recurso que el de rectificación, se fundamenta en el Artículo 427 del Código de Trabajo.

El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento de bienes, según lo regulado en el Artículo 427 del Código de Trabajo.



En cuanto a la inejecución de las sentencias dictadas en el juicio ordinario laboral por la falta de decretamiento de medidas precautorias en su tramitación; se debe a que muchas veces no se solicitan o no son autorizadas en tiempo, por lo que con ello se vulneran los derechos de los trabajadores. Ya que la parte patronal realiza gestiones con anticipación de que se aprueben las medidas para quedar insolventes y no cumplir con sus obligaciones legales.



CAPÍTULO IV

4. Principales causas por las cuales se hace necesario dictar la medida cautelar en el proceso laboral guatemalteco con la simple solicitud

4.1. Lentitud de los jueces de trabajo para decretar las medidas cautelares

Los jueces de trabajo definitivamente se tardan demasiado para decretar una medida cautelar; esto por diversos factores, saturación de trabajo, poco personal en los tribunales, falta de insumos de trabajo, no existe inmediatez en el ente encargado de distribuir los memoriales de solicitud, etcétera.

Actualmente la presentación de las medidas cautelares puede ser de dos formas, como un proceso cautelar diferente o dentro de la demanda como medida cautelar. Por su naturaleza, cuando se habla de medida cautelar y proceso cautelar viene a ser lo mismo por tener el mismo fin; es decir, proteger los resultados del proceso, lo que marca la diferencia es el momento procesal en que se ejercitan, puesto que el proceso cautelar es antes y la medida cautelar es dentro. Por lo general en el proceso laboral se acostumbra solicitar la medida dentro de la demanda como ya se mencionó. Por ejemplo, se podría mencionar que: El señor Pedro Antonio Pérez Coc, quiere demandar al señor Maximiliano Sun Tuj, para que le pague sus prestaciones de ley, pero el señor Pérez Coc, se entera que el señor Maximiliano Sun Tuj desea salir del país dentro de diez días, entonces se puede acudir al proceso cautelar solicitando el arraigo del señor Maximiliano Sun Tuj, al llenarse los requisitos legales del proceso

cautelar, el juez, decreta la medida y da un plazo de quince días para demandar al señor Maximiliano Sun Tuj.

En este caso se aprecia que por medio del proceso cautelar se decreta la medida del arraigo; sin embargo, por el trámite burocrático en que se ha convertido en los tribunales, media tiempo valioso para poder decretar la medida, ya no teniendo sentido muchas veces por desaparecer el demandado o los bienes que darían garantía cambian de propietario. Importante es mencionar que las medidas no son de oficio sino a petición de parte.

Cuando se acude a solicitar una medida cautelar al presentar la demanda, si se utiliza el mismo ejemplo del caso anterior, el señor Pedro Antonio Pérez Coc, quiere demandar al señor Maximiliano Sun Tuj, pero resulta que el señor Maximiliano Sun Tuj, quiere viajar y salir del país dentro de cuatro meses, entonces aquí sí se puede solicitar el arraigo dentro de la demanda como una medida cautelar en el apartado de los hechos y las peticiones, ya que el juez resolverá decretar la medida cuando admita para su trámite la demanda. Esta es la diferencia respecto del proceso cautelar, puesto que el juez hasta ese momento le da trámite a la demanda. Siendo así que éstas son las formas en las que se pueden presentar las medidas cautelares en los tribunales de trabajo.

4.2. Falta de cumplimiento en el principio tutelar de los trabajadores

Para privilegiar el principio tutelar del derecho del trabajo, es necesario que se solicite la medida cautelar con la simple solicitud, sin necesidad de acreditar la medida, puesto



que con el hecho de relatar al juez los hechos sería suficiente, ya que como se evidencia en los tribunales, es alto el grado de ineficacia de las sentencias, y al momento de ejecutar los bienes ya no están a nombre del demandado. La solución para evitar todos estos contratiempos, sería presentar una solicitud para que se decretara la medida, recordando que el derecho laboral es antiformalista y vela por los derechos de los trabajadores principalmente; con dicha solicitud no se tendría que esperar que sea acreditada la medida con pruebas, pues es por todos sabido la dificultad de conseguirlas por parte de los trabajadores demandantes, tomando en cuenta que muchas veces estos no tienen los recursos para poder hacerse de dichas pruebas.

En vez de acreditar la medida, lo que si sería beneficioso, es que únicamente se justifique la medida con argumentos convincentes y no presentar pruebas, como actualmente se solicitan, para privilegiar los considerandos que inspiran el Código de Trabajo. La justificación de la necesidad se debería describir en el apartado de los hechos.

Si realmente los juzgados laborales guatemaltecos fueran tutelares del trabajador, se contaría con plazos de inmediato cumplimiento; sin embargo, no es así en la realidad, pues no existen plazos y por eso se retardan los procesos, padeciendo de esta manera el trabajador y su economía familiar inclusive.



4.3. Desconocimiento de las medidas cautelares y de las leyes laborales

En muchos casos las medidas cautelares son desconocidas para los que defienden los derechos de los trabajadores, líderes sindicales, pasantes de derecho, y algunas veces por los mismos profesionales del derecho, que por descuido o por desconocimiento del momento procesal para solicitarlas no lo hacen; afectando así al trabajador, por eso es necesario que las universidades hagan énfasis en enseñar adecuadamente el derecho laboral tan importante en el país; puesto que en algunas universidades del país se enseña el derecho laboral de una manera somera, perjudicando de alguna manera la defensa de los trabajadores; que la sociedad civil y principalmente los sindicatos, que tienen el privilegio de patrocinar a sus afiliados, se comprometan a recibir una buena instrucción para defender a cabalidad los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

4.4. Ejemplo de un apartado de hechos solicitando una medida cautelar

Una propuesta de solicitud sería la siguiente, en el caso hipotético de una persona que se tiene conocimiento saldrá del país.

Hechos:

- C. Del acreditamiento justificatorio de la necesidad para que se decreten medidas precautorias que aseguren las resultas del juicio: Aunque la entidad demandada es de nacionalidad guatemalteca, la mayor parte de su capital invertido es de procedencia extranjera y por ende existe el temor de que los bienes que son de su propiedad puedan ser objeto de traspaso de dominio o bien en el caso de los

de carácter mueble, desplazados hacia otro lugar dentro o fuera del territorio de la república, lo que puede generar la imposibilidad de ejecutarse las resultas del juicio; además de ser bien conocido de la apertura de una sucursal de la empresa en otro país y que existe poco interés del propietario por el pago de servicios básicos de agua, luz, teléfono, etcétera. En consecuencia y de acuerdo con lo que norma el último párrafo del Artículo trescientos treinta y dos del Código de Trabajo, se acredita plenamente la necesidad de decretar la medida precautoria, pues por lo antes expuesto corre un serio peligro el pago que con el presente juicio reclamo, si al final del mismo, en el caso de que se dicte por este juzgado una sentencia condenatoria, no existan bienes en los cuales hacer recaer la ejecución del fallo. Con base en todo ello deberá decretarse la medida precautoria de embargo sobre los bienes que en el apartado de peticiones de la presente demanda individualizaré.

Este ejemplo podría ser una fórmula interesante de aplicar para evitar los atrasos las malas interpretaciones que sobre el caso se dan en los tribunales del país.

Se puede evidenciar la necesidad de que las medidas sean decretadas con una simple solicitud, sin presentar pruebas que acrediten la necesidad, pues existe en muchos casos peligro de fuga o ausencia, teniendo en cuenta que eso iría en detrimento del demandante trabajador en el caso del derecho laboral.

En el caso del Artículo 332 del Código de Trabajo, enumera los requisitos formales que debe contener toda demanda en su primer párrafo; pero en el segundo párrafo, deja abierta la puerta para incorporar las medidas cautelares en la propia demanda: "...en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar



la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud, y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”. Sin embargo, el arraigo de nada serviría si las demás medidas no se garantizan, pues existe una alta posibilidad que el propietario quede insolvente al cambiar de propietario sus bienes sean estos muebles o inmuebles. El fundamento antes mencionado es limitativo, puesto que restringe las medidas precautorias, al solicitar que sea acreditada la necesidad de la medida; es decir que existan pruebas, situación que es por demás difícil para el trabajador. El arraigo puede pedirse con la simple solicitud, pero en la práctica aún existe el trámite, largo y sin plazos; es necesario entonces que las medidas sean solicitadas sin acreditar la necesidad, y que el juez de trabajo, resuelva desde el momento en que se le presenta el memorial, sin tener que solicitarlas el trabajador, estudiante o el abogado que lo auxilia.

En la legislación guatemalteca, es muy complicada la exposición de la prueba de las medidas cautelares: “La justificación del derecho no ha dado mayor dificultad en la práctica y es que el que acude a solicitar una providencia precautoria, generalmente cuenta con la documentación o información adecuada para lograrla. No ha ocurrido lo mismo con el acreditamiento de la necesidad de la medida que se solicita, especialmente en lo que toca a la prueba del hecho básico de la presunción de ocultación o dilapidación de bienes, con respecto a la cual es bastante difícil obtener los elementos de convicción que satisfagan al juzgador. Esto ha provocado que en muchos

casos, el proceso cautelar no llene su cometido porque no entra a funcionar en el momento oportuno en que la parte desea hacerlo valer”.³⁵

Por eso se cree que las medidas cautelares son de naturaleza procesal, porque agotan las fases probatorias en el proceso. Por todo lo analizado, se justifica la presente investigación, pues en teoría la medida cautelar en el proceso laboral, debería ser decretada con la simple solicitud y no esperar a que se acredite la necesidad de decretarla, todo esto en beneficio y para protección de todos los trabajadores de Guatemala.

³⁵ Aguirre Godoy, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 288.





CONCLUSIONES

1. La medida cautelar en el derecho laboral de Guatemala, no es de carácter inmediato, pues por no existir plazos los jueces abusan de esta característica, provocándole daño a los trabajadores y haciendo inejecutables las sentencias del juicio ordinario laboral.
2. En Guatemala es común que existan empresas o sociedades, nacionales y extranjeras, que cierran sus labores para evadir el pago de prestaciones o demás obligaciones contraídas laboralmente, sin que los trabajadores o autoridades de trabajo hagan algo al respecto.
3. El no decretar las medidas cautelares con la simple solicitud, sin necesidad de acreditar la necesidad presentando pruebas, violenta el principio tutelar de los trabajadores, plasmado en la parte considerativa del Código de Trabajo.
4. Las medidas cautelares son tomadas en forma supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil, provocando con ello que en su mayoría no se adecúen a los intereses de los trabajadores.
5. Las medidas cautelares no son solicitadas porque muchas veces son desconocidas por los trabajadores, líderes sindicales, pasantes de derecho y en



algunas ocasiones por los propios profesionales del derecho, y además porque se convierten en un trámite largo y complicado.



RECOMENDACIONES

1. Es importante reformar el Código de Trabajo, para establecer plazos en horas al dictarse medidas cautelares y también se debe regular la imposición de una multa severa al que no cumpla con los plazos establecidos.
2. Previo a que una empresa o sociedad vaya a ser clausurada en el Registro Mercantil, a la Inspección de Trabajo le correspondería extenderles un finiquito, en el que conste que han cancelado todas las prestaciones a sus trabajadores.
3. Para privilegiar la tutelaridad del derecho del trabajo y el antiformalismo en el proceso laboral, el Código de Trabajo, regulará que las medidas cautelares sean decretadas al presentar una simple solicitud sin necesidad de acreditar la necesidad de la medida.
4. El Ministerio de Trabajo debe proponer un proyecto de reforma al Código de Trabajo, en el que se estipulen medidas precautorias propias del derecho laboral y adecuarlas al tema de trabajo; para no seguir utilizando las reguladas en otros códigos.
5. El trabajo es la forma en que un país se desarrolla económica e intelectualmente; Por lo mismo el Estado se compromete a proteger a los trabajadores, en este sentido las universidades deben preparar a los profesionales del derecho de



modo que en un juicio laboral tengan todos los conocimientos necesarios para una buena defensa del trabajador.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. 4ª. ed. Guatemala: Editorial Ville, 1993.
- ALCALÁ ZAMORA, Luis. **Tratado de política laboral**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1972.
- ANTOKOLETZ, Daniel. **Derecho del trabajo y previsión social**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Esfuerzo, 1953.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed. México: Editorial Trillas, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Libreros, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Libreros, 1964.
- CALAMANDREI, Piero. **Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bibliográfica, 1960.
- CARNELUTTI, Francisco. **Sistema de derecho procesal civil**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Hispanoamericana, 1944.
- CASTELLANOS, Carlos. **Primer curso de procedimientos civiles**. 2ª. ed. Guatemala: Editorial Tipografía Nacional de Guatemala, 1936.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. 3ª. ed. Guatemala: Editorial Gráficas P&L, 1994.
- CHIOVENDA, José. **Instituciones de derecho procesal civil**. 4ª. ed. Madrid, España: Editorial Revista de Derecho Privado, 1983.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Roque de Palma, 1958.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 6ª. ed. México: Editorial Porrúa, 1961.
- DE LA PLAZA, Manuel. **Derecho procesal civil español**. 3ª. ed. Madrid, España: Editorial Revista de Derecho Privado, 1955.



JIMÉNEZ ASENJO, Luis. **Comentarios al procedimiento laboral** 4^a. ed. Barcelona, España: Ediciones Acervo, 1959.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 2^a. ed. Guatemala: Editorial Universitaria, 1975.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales**. 10^a.ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1981.

SCIALOJA, Vittorio. **Procedimiento civil romano**. 3^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1954.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 6^a. ed. México: Editorial Porrúa, 1982.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1946

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 107, 1964.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1968.