

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

**LA NECESIDAD DE DICTAR DE OFICIO EL EMBARGO PRECAUTORIO EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL PARA CUMPLIR CON EL PRINCIPIO
TUTELAR DE LOS TRABAJADORES, CUANDO EL ACTOR SEA UN TRABAJADOR Y
SE TENGAN LOS DATOS DE LOS BIENES A EMBARGAR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ DEL CARMEN ROSADO POL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2005.

Lic. HÉCTOR MANFREDO MALDONADO MÉNDEZ
Abogado y Notario. Colegiado No. 5251
6a. Calle 2-46 zona 10. ciudad de Guatemala

Guatemala, 18 de agosto del año 2004

Señor Decano de la Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Señor Decano:

De la manera más atenta me dirijo a Usted, para expresarle que en cumplimiento con resolución de ese Decanato, de fecha diecisiete de junio del año en curso, asesoré el trabajo de tesis del Bachiller JOSÉ DEL CARMEN ROSADO POL, intitulado: **“LA NECESIDAD DE DICTAR DE OFICIO EL EMBARGO PRECAUTORIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL PARA CUMPLIR CON EL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES, CUANDO EL ACTOR SEA UN TRABAJADOR Y SE TENGAN LOS DATOS DE LOS BIENES A EMBARGAR”**

El trabajo elaborado por el Bachiller, **José del Carmen Rosado Pol** es de suma importancia para el conocimiento de los institutos cautelares dentro del proceso laboral guatemalteco, especialmente lo relativo al embargo precautorio como medida garantizadora de las resultas del juicio. Lo anterior, como parte de la aplicación del principio de tutelaridad por las condiciones económicas y sociales en que se encuentran los y las trabajadoras en Guatemala.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación reúne los requisitos necesarios para ser discutido en examen público por el sustentante, previo dictamen del revisor.

Sin otro particular me suscribo de Usted deferentemente.

ID Y ENSEÑAD A TODOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Guatemala 28 enero de 2005.

Lic. Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad
De San Carlos de Guatemala.

Estimado Decano:

De la manera más atenta me dirijo a usted, para comunicarle que según resolución emanada de ese Decanato con fecha cuatro de noviembre del año dos mil cuatro, y en cumplimiento de la misma procedí a REVISAR el trabajo de Tesis del Bachiller JOSÉ DEL CARMEN ROSADO POL, intitulado "LA NECESIDAD DE DICTAR DE OFICIO EL EMBARGO PRECAUTORIO EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL PARA CUMPLIR CON EL PRINCIPIO TUTELAR DE LOS TRABAJADORES, CUANDO EL ACTOR SEA UN TRABAJADOR Y SE TENGAN LOS DATOS DE LOS BIENES A EMBARGAR."

Habiendo el Bachiller JOSÉ DEL CARMEN ROSADO POL, cumplido con las sugerencias y ampliaciones jurídicas indicadas sobre el tema, considero que el trabajo de tesis realizado, llena los requisitos reglamentarios que exige la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE y sugiero que se discuta el mismo, en el Examen Público de Tesis.

Me suscribo del señor Decano, deferentemente con muestras de mi estima y consideración.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. José Alfredo Aguilar Orellana
Abogado y Notario colegiado 4623
Revisor de tesis

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El proceso laboral	1
1.1 Concepto.....	1
1.2 Proceso y procedimiento	2
1.2.1 Proceso	3
1.2.2 Procedimiento.....	4
1.3 Los principios del derecho procesal de trabajo	5
1.3.1 Principios procesales.....	5
1.3.2 Principios doctrinarios del proceso de trabajo	5
1.3.3 Principios legales del proceso de trabajo	11
1.4 Procedimiento o juicio ordinario de trabajo.....	14
1.5 Esquema del juicio oral.....	15
1.5.1 Primera instancia	15
1.5.2 Segunda instancia	19
1.5.3 Ejecución de la sentencia	20

CAPÍTULO II

2. Principio de tutelaridad.....	23
2.1 Concepto.....	23
2.2 Diferencia entre la tutelaridad sustantiva y la adjetiva	26
2.3 Elementos comunes entre tutelaridad sustantiva y adjetiva.....	27
2.4 Análisis jurídico sobre la aplicación del principio tutelar.....	28

CAPÍTULO III

3.	Supletoriedad del derecho procesal civil en los juicios laborales complementada con la Ley del Organismo Judicial	31
3.1	Concepto	31
3.2	Análisis jurídico sobre la aplicación supletoria de otras leyes al procedimiento ordinario laboral	33
3.3	Aplicación supletoria de la Ley del Organismo Judicial	35
3.4	Aplicación de la normativa procesal civil a los conflictos laborales.....	36

CAPÍTULO IV

4.	Medidas de garantía.....	39
4.1	Concepto	39
4.2	Definición	40
4.3.	Características.....	41
4.4	Clasificación doctrinaria de las medidas cautelares	42
4.5.	Clasificación legal de las medidas precautorias.....	43
4.6	Aplicación en los juicios laborales	44

CAPÍTULO V

5.	Bienes	47
5.1	Concepto	47
5.2	Clases de bienes	49
5.2.1	Clasificación legal	50
5.2.2	Clasificación doctrinaria	53
5.3	Sobre la disposición de bienes.....	55

CAPÍTULO VI

6.	Embargo	57
6.1	Concepto	57
6.2	Clasificación del embargo.....	59
6.3	Bienes inembargables.....	62
6.4	Similitud y diferencias entre el embargo precautorio y ejecutivo	64
6.5	Aplicación del embargo precautorio en los juicios laborales.....	65
	CONCLUSIONES	67
	RECOMENDACIONES.....	69
	BIBLIOGRAFÍA	71

INTRODUCCIÓN

El proceso laboral está diseñado para aplicar la normativa relativa al derecho del trabajo sustantivo, el cual establece principios e instituciones propios, con el objeto de regular las relaciones jurídicas entre trabajadores y patronos en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral. Consistente en la prestación de servicios materiales e intelectuales o de ambos géneros, tal como lo establece El Código de trabajo.

Las normas del derecho de trabajo sustantivo están inspiradas en los principios de tutelaridad, garantías mínimas protectoras del trabajador, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, realista y objetivo, de naturaleza pública, hondamente democrático, esencialmente conciliatorio; lo cual debe traducirse en el proceso laboral cuya jurisdicción privativa le impregna especialidad y autonomía, dándole facultades al juez de aplicar el derecho laboral desde la perspectiva de proteger sus derechos, impulsando y actuando el procedimiento de oficio.

La presente investigación está estructurada para establecer la necesidad de que los órganos jurisdiccionales decreten de oficio el embargo precautorio, como una forma de proteger a los trabajadores que se encuentran desigualmente con relación a los patronos, quienes detentan el poder económico, por ser los dueños de los medios de producción y por consiguiente, cuentan con los recursos necesarios para soportar un conflicto con sus trabajadores indefinidamente.

El objeto es demostrar que una vez el patrono encuentra sus bienes embargados, optará a solucionar el conflicto lo más rápido posible, pues no le interesa que sus bienes estén inmovilizados o indisponibles, so pena de cometer un ilícito penal. Además coadyuvará a conciliar el conflicto ecuanímente con el trabajador, ya sea en forma judicial o extrajudicial, inclusive a través de la mediación.

El Trabajo está estructurado en seis capítulos, sistemáticamente establecidos, llevando un orden lógico del primero hasta el sexto, de la siguiente manera:

CAPÍTULO I

1. El proceso laboral.

1.1 Concepto.

El proceso laboral es la parte dinámica del Derecho Procesal de Trabajo, por cuanto este último constituye el aspecto dogmático y estático del primero, sin cuyo estudio es imposible comprender el primero.

El proceso laboral es el conjunto de procedimientos que determinan la forma en que ha de sustanciarse la actividad jurisdiccional y de las partes del conflicto.

El proceso laboral está delineado constitucionalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República, cuando se establece que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a una jurisdicción privativa.

El Código de Trabajo desarrolla la jurisdicción privativa y los órganos encargados de ponerla en práctica, en el título X, el cual contiene seis capítulos; el primero, se refiere a las disposiciones generales; el segundo, lo relativo a los juzgados de trabajo y previsión social; el tercero, a los tribunales de conciliación y arbitraje; el cuarto, a la corte de apelaciones de trabajo y previsión social; el quinto, a los procedimientos de jurisdicción y competencia; y el sexto, a los impedimentos, excusas y recusaciones.

Los procedimientos que integran el proceso laboral en Guatemala son los siguientes: 1) El procedimiento ordinario o común, que es un típico proceso de conocimiento; el cual se divide en dos instancias. La primera instancia se promueve ante un juez de trabajo y previsión social, unipersonal, quien, después de diligenciarse las audiencias señaladas en la ley, emite una sentencia condenatoria o absolutoria, en contra o a favor del demandado. La segunda instancia, se promueve a través del recurso de apelación ante

una sala jurisdiccional de apelaciones competente, que dicta la sentencia en segundo grado. 2) Procedimientos en la resolución de conflictos de carácter económico-social; el cual a su vez se divide en: a) arreglo directo o vía directa, por medio del cual las partes del conflicto arreglan entre sí directamente, por medio de autoridad administrativa de trabajo o por medio de amigables componedores que mediadores, expertos en proponer acuerdos a las partes para dirimir sus diferencias y dar por terminado el conflicto de manera extrajudicial. b) La conciliación, es un procedimiento judicial obligatorio para las partes del conflicto, antes de tomar medidas de hecho. El órgano jurisdiccional se limita a proponer acuerdos conciliatorios ecuanímente, no vinculantes para las partes. c) El arbitraje, es un procedimiento de cognición, que después de recibirse las pruebas y los dictámenes respectivos, se dicta la sentencia que corresponde. 3) Ejecución de las sentencias, la cual está contenida dentro de los llamados procesos de ejecución.

1.2 Proceso y procedimiento.

Para comprender mejor el proceso laboral, es imprescindible determinar dos conceptos intrínsecamente relacionados, es decir; uno es la pauta del otro. Se puede conceptualizar el proceso, desde el punto de vista jurídico, como una sucesión de actos jurisdiccionales, cronológicamente establecidos para determinar si da con ligar o no las pretensiones de quien lo insta. El procedimiento se puede conceptualizar como la forma en que debe llevarse a cabo la sucesión de actos jurisdiccionales.

Desde otra perspectiva, se puede decir que el proceso es un conjunto de procedimientos, donde el proceso es el continente y el procedimiento el contenido; así por ejemplo, el continente americano constituye un conjunto de países, Guatemala es un país que está dentro del continente americano, por lo tanto Guatemala es un país americano. El contenido es lo que está dentro del continente.

En el proceso laboral están contenidos procedimientos, para resolver conflictos de trabajo, de carácter individual o colectivo.

Hay autores que se refieren al tema, dentro del derecho procesal general o particular, por consiguiente, se transcriben algunos de ellos, que no difieren en su esencia, únicamente en cuanto a la formulación.

1.2.1 Proceso

La autora, Crista Ruiz Castillo de Juárez expone lo siguiente: “Es el conjunto de actos jurídicos que nacen como consecuencia del ejercicio de poderes y cumplimiento de derechos que realizan un conjunto de personas que persiguen un fin determinado mediante procedimientos preestablecidos en la ley” ¹

El autor Francesco Carnelutti expone: “El proceso es, pues, *grosso modo*, a su vez un método para juzgar a los hombres.” ²

Sigue exponiendo: “Proceso, en su significado ordinario, de *procedere*, no quiere decir otra cosa que ir adelante...” ³

Manuel Ossorio, define: “En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera sea su naturaleza.” ⁴

Mario Aguirre Godoy, define: “El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.” ⁵

1. Ruiz Castillo de Juárez, Crista, **Teoría general del proceso**, pág. 131.

2. Carnelutti, Francesco, **Derecho procesal civil y penal**, pág. 5.

3. Carnelutti, Francesco, **Ob. cit.**, pág. 21.

4. Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 615.

5. Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, pág. 244.

1.2.2 Procedimiento.

La autora, Crista Ruiz Castillo de Juárez expone lo siguiente: “Es el método o forma en que se ejecutan los actos de naturaleza procesal, siempre inmersos en el tiempo.”⁶

El autor Francesco Carnelutti expone: “El procedimiento es, pues, un camino que se desarrolla no sólo paso a paso, sino además, en ciertos puntos, varios caminos, que, en algún momento se separan el uno del otro y después vuelven a unirse y quien procede no es un hombre solo sino varios hombres juntos.”⁷

Manuel Ossorio, define: “Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, ya sean civiles como, laborales, penales, contencioso administrativo, etc.”⁸

Mario Aguirre Godoy, define: “Es el conjunto de formalidades a que deben someterse el juez y las partes en la tramitación del proceso.”⁹

Wilfredo Valenzuela, aunque es un procesalista penal, hace un análisis puntual al referirse al proceso y procedimiento, así como las diferencias que existen entre ambos términos, por lo que se transcribe lo siguiente:

“... proceso es la connotación sistematizadora y general, el procedimiento es el trámite específico para cada caso en particular, de modo que una teoría general del proceso da cabida a muchos procedimientos... Todavía más, el procedimiento es el modo que deben observar las actuaciones jurisdiccionales, es decir que es la manera de actuar conforme lo establece la ley, o, como dice Cabanellas: El procedimiento es la forma y el proceso el fondo. El primero actúa de continente o molde; el segundo, de contenido o

6. Ruiz Castillo de Juárez, **Ob. cit.**, pág. 137.

7. Carnelutti, Francesco. **Derecho procesal civil y penal**, pág. 56.

8. Ossorio, **Ob. cit.**, pág. 613.

9. Aguirre Godoy, **Ob. cit.**, pág. 19.

fisonomía. El procedimiento constituye el camino; el proceso el vehículo que permite recorrerlo a las partes y a los órganos públicos que lo transitan. De este modo, por ejemplo, el derecho a apelar es un acto del proceso; hacerlo por escrito y en el tiempo legal, es un acto procedimental.”¹⁰

1.3 Los principios del derecho procesal del trabajo.

Establecer los principios que inspiran el derecho procesal de trabajo, es determinar su conceptualización y enunciar los que directamente se enuncian dentro del proceso Laboral.

1.3.1 Principios procesales.

Los principios procesales pueden definirse como los lineamientos sustanciales que deben observarse en la tramitación de un proceso. Diferentes autores al referirse a los principios procesales, no difieren mucho en cuanto su definición.

El autor guatemalteco, Raúl Antonio Chicas Hernández, Transcribiendo a Ramiro Podetti, con relación a los principios procesales escribe: “Las líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.” Más adelante transcribe a Plá Rodríguez, en los siguientes términos: “Límites directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹¹

1.3.2 Principios doctrinarios del proceso de trabajo.

10. Valenzuela, Wilfredo, **El nuevo proceso penal**, pág. 27.

11. Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual de trabajo**, pág. 3.

Los principios que informan el proceso laboral de Guatemala, se plantean de acuerdo a la doctrina nacional en concordancia con la legislación, para hacer un análisis crítico sobre los mismos.

El autor Mario López Larrave,¹² expone los siguientes principios:

1.3.2.1 Principio dispositivo

El autor plantea que el principio dispositivo es el que gobierna determinadamente en el proceso civil, expone que es mejor desglosar de acuerdo a las diversas fases en que se aplica, para comprenderlo mejor.

1.3.2.1.1 Principio de iniciativa procesal

Según el autor, el principio dispositivo indica que la iniciación de un juicio compete únicamente a las partes legitimadas, en contraposición al principio de investigación que informa que el juez puede iniciar de oficio un proceso, sin necesidad de presentarse una querrela o denuncia. En el proceso laboral, el principio dispositivo opera en forma intermediaria, porque si bien es cierto, que solo a las partes les es dable entablar una demanda, el órgano jurisdiccional puede, en un momento determinado, iniciar el procedimiento de oficio.

1.3.2.1.2 Principio de impulso procesal.

De conformidad con el principio dispositivo, desde la óptica del proceso civil, el principio de impulso procesal corresponde a las partes con exclusividad; es decir, que la justicia es rogada. Más adelante, el autor, concluye que el impulso procesal en los juicios laborales, el principio dispositivo queda relegado por el impulso procesal de oficio, que indica que una vez ejercitada la acción, el órgano jurisdiccional de oficio lo sigue hasta terminar el proceso, por lo que no es posible concebir el abandono o la perención del mismo.

12. López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, págs. 19-41

1.3.2.1.3 Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes:

El principio dispositivo indica que es exclusivo de las partes, la aportación del material probatorio, expone además que al juez está impedido inquirir más allá de las pruebas ofrecidas y aportadas por las partes. Por último concluye que el principio dispositivo no opera en forma plena, el ramo laboral, puesto que el juez puede disponer y practicar, de oficio, muchos elementos de convicción.

1.3.2.1.4 Principio de congruencia:

Este principio, indica que el juez debe dictar sentencia, de conformidad con lo alegado y probado por las partes, que implica que su decisión debe de ajustarse a las pretensiones ejercitadas por ellas. Argumenta dicho autor, que en el proceso laboral, el juez debe ir más allá de lo probado y alegado por las partes, especialmente cuando se trate de la parte más débil del litigio, cuando se desprenda, de los autos, que así corresponde hacerse. Concluye, que el principio dispositivo no debe operar en forma rígida.

1.3.2.2 Principio de inmediación procesal.

No podía expresarse en mejor forma el autor, cuando indica que el principio de inmediación radica en la relación directa del juez con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carean de validez probatoria.

1.3.2.3 Principio de oralidad.

De acuerdo con el autor, este principio determina que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominante oral. Explica que la relación directa del juez con las partes y con la prueba no sería posible si no existiera el juicio oral, concluyendo que en la judicatura laboral sigue predominando la escritura.

1.3.2.4 Principio de concentración procesal

Manifiesta el autor, que por el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, para evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas.

1.3.2.5 Principio de publicidad.

Por este principio, el autor, entiende que es el derecho que tienen las partes, inclusive terceros, de presenciar directamente todas las diligencias de prueba, examinar las actuaciones. Parafraseando a Eduardo Couture, expone que la publicidad del proceso es la esencia del sistema democrático.

1.3.2.6 Principio de economía procesal

De acuerdo con el autor, este es un principio que se hace sentir con fuerza en el derecho instrumental obrero. Resume este principio en tres aspectos. a) Gratuidad en la administración de justicia; b) En la celeridad y rapidez en los plazos, limitación de recursos; y c) La baratura del juicio laboral, para el cual no es necesaria el auxilio de abogado. Concluye que el principio de economía está relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal.

1.3.2.7 Principio de preclusión.

Establece el autor, que el proceso se desarrolla en diversas etapas, en forma sucesiva, mediante clausura definitiva de cada una de ellas, imposible retrotraerse a fases o etapas ya consumadas. Tiene relación con el principio de economía, puesto que con la preclusión se persigue la celeridad del proceso.

1.3.2.8 Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia.

Para el autor, el principio de igualdad consiste en que las partes deben tener, en juicio, iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso; constituye una excepción a este principio, la facultad de resolver inaudita parte las peticiones sobre medidas cautelares.

1.3.2.9 Principio tutelar.

El autor estima, que este principio anima al Derecho de Trabajo Sustantivo como también informa al Derecho Procesal de Trabajo que lo actúa, puesto que ambos tienen a proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre capital y trabajo. Indica el autor, que este principio viene a proteger a la parte débil económica y culturalmente, que este principio no viene a nulificar o frustrar al principio de igualdad, sino que hace posible su efectiva y real aplicación. Se transcribe literalmente lo apuntado por el autor, para una mejor comprensión; ¿podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no? ¿En que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?

1.3.2.10 Principio de sencillez.

Por principio de sencillez, entiende el autor, es el que inspira al proceso laboral por cuanto las normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, en contraposición al

formalismo riguroso que inspira al proceso civil. Si bien es cierto, afirma el autor, que todo procedimiento tiene sus formas procesales, en el proceso de trabajo son mínimas y las estrictamente necesarias para no violentar el derecho de defensa.

1.3.2.11 Principio de probidad o de lealtad.

De acuerdo con el autor, este principio consiste en la obligación que tiene las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los litigantes de mala fe, que en la práctica laboral se traduce en alargar el procedimiento todo lo que se pueda para vencer de cansancio al litigante contrario.

1.3.2.12 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.

El autor, parafraseando a Trueba Urbina, indica que es el principio denominado, principio de la prueba en conciencia, es el que informa que el sistema de valoración de los elementos probatorios, debe denominársele mejor flexibilización en la apreciación de la prueba, para rechazar el rígido sistema de prueba tasada.

1.3.2.13 Principio de adquisición

De conformidad con el autor, este principio consiste en que las pruebas producidas por alguna de las partes no significan que sólo le favorezcan a ella, sino que puede favorecer a la parte contraria, porque se despersonaliza de quien la produce, es decir, que la prueba presentada por uno de los litigantes puede causar prueba en contrario, rige en el proceso laboral con intensidad por tratar de encontrar la veracidad de los hechos; es aceptado en nuestro sistema tácitamente.

El autor **Raúl Chicas Hernández**¹³ describe los siguientes principios que inspiran el proceso laboral, que por coincidir con el autor anterior solo se enumeran.

- Principio protector o tutelar de los trabajadores.

13. Chicas Hernández, **Ob. cit.**, págs. 6-9.

- ❑ Principio de bilateralidad de la audiencia.
- ❑ Principio de igualdad en el proceso.
- ❑ Principio de economía procesal.
- ❑ Principio de concentración.
- ❑ Principio de impulso procesal.
- ❑ Principio de publicidad.
- ❑ Principio de oralidad.
- ❑ Principio de sencillez.
- ❑ Principio de investigación o de la averiguación de la verdad material o histórica.
- ❑ Principio de flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas.
- ❑ Principio de probidad o lealtad.

1.3.3 Principios legales del proceso de trabajo.

Los principios que informan el proceso laboral, que aparecen en el Código de Trabajo, tienen relación con los principios doctrinarios apuntalados, los cuales enuncian conforme su aparición.

1.3.3.1 Principio de tutelaridad.

Este principio, como quedo asentado en la doctrina se refiere tanto al derecho de trabajo sustantivo como al derecho de trabajo adjetivo, esta establecido en el inciso *a* del cuarto considerando C.T.; el cual establece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

1.3.3.2 Principio de sencillez.

Este principio resalta que las normas procesales en materia laboral están desprovistas de mayores formalismos, las cuales permiten administrar justicia pronta y cumplida. Este principio se encuentra en el quinto considerando del Código de Trabajo.

1.3.3.3 Principio de celeridad.

Este principio consiste en que el proceso laboral deben desarrollarse lo más rápido posible del análisis del código laboral se desprende que los plazos del diligenciamiento del proceso son cortos, no aplica el recurso de casación y los juicios de menor cuantía son inapelables. Este se encuentra en el quinto considerando del Código de Trabajo.

1.3.3.4 Principio de conciliación.

El sexto considerando del Código de Trabajo, aparece que las normas del mismo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliadoras en el capital y el trabajo. Además constituye la cuarta fase de la primera audiencia, la cual es obligatoria, al tenor del segundo párrafo del Artículo 340 Código de Trabajo; que establece, que contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere el juez procurará avenir a las partes, proponiéndole formas equánimes de conciliación y aprobará inmediatamente cualquier arreglo, siempre y cuando no contrarié las leyes y demás reglamentos de carácter laboral. Así mismo existe el procedimiento de conciliación en la resolución de los conflictos de carácter económico social.

1.3.3.5 Principio de oralidad.

Este principio establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, está regulado en el Artículo 321 Código de trabajo; La práctica indica que es oral solo las audiencias de ampliación, contestación y reconvenición de la demanda, interposición de excepciones dilatorias, recepción de medios de prueba, alguna que otra diligencia; pero que la sentencia se hace por escrito, así como la interposición de las

impugnaciones. La demanda puede presentarse verbalmente, no obstante, cuando un trabajador se presenta a un juzgado a presentar su demanda, en lugar de levantar acta y notificar a la Inspección General de Trabajo, como parte del procedimiento, lo mandan a un bufete popular de las universidades establecidas para que los asistan, lo cual constituye en ilegalidad.

1.3.3.6 Principio de impulso procesal o de oficiosidad.

Este principio establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, está regulado en el Artículo 321 Código de Trabajo. En el proceso laboral, solo basta la presentación de la demanda y las demás actuaciones deben diligenciarse sin rogación de las partes, es el tribunal que lo debe impulsar de oficio, por eso es que no se da la caducidad de la instancia y no perece el procedimiento, sino hasta que exista sentencia firme.

1.3.3.7 Principio de inmediación procesal.

Este principio establece que el juez debe permanecer en la sede del tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba, Está regulado en el Artículo 321 Código de Trabajo.

1.3.3.8 Principio de economía procesal.

Este principio indica que en los juicios laborales ordinarios, están exentos de timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo; judiciales o administrativos y además no es necesario el auxilio de abogado. Esta regulado en los Artículos 11 y 2do. párrafo de Artículo 321 Código de Trabajo.

1.3.3.9 Principio de supletoriedad.

Este principio consiste, en cuanto no contraríen el texto y los principios propios del proceso laboral, en la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil y ley del

Organismo Judicial; inclusive la analogía. Se encuentra regulado en el Artículo 326 Código de Trabajo.

1.3.3.10 Principio de flexibilización de valoración de la prueba.

Este principio consiste en que el juez al valorar o apreciar la prueba deberá establecerse de conformidad con las reglas del Código procesal Civil y Mercantil, el cual en el último párrafo del Artículo 127 establece que los tribunales, salvo texto del ley en contrario apreciarán el merito de las pruebas de acuerdo con la regla de la sana crítica. Además la prueba la apreciará en conciencia, consignando obligadamente los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. Queda a salvo cualquier disposición expresa en el Código de Trabajo, de los documentos públicos y auténticos, la confesión judicial y los hechos que personalmente compruebe el juez. Este se encuentra regulado en el Artículo 361 Código de Trabajo.

1.3.3.11 Principio de congruencia.

Este principio indica que las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda.

1.4 Procedimiento o juicio ordinario de trabajo.

Ya se apuntó, que el procedimiento ordinario o común, que es un típico proceso de conocimiento; el cual se divide en dos instancias. La primera instancia se promueve ante un juez de trabajo y previsión social, unipersonal, quien, después de diligenciarse las audiencias señaladas en la ley, emite una sentencia condenatoria o absolutoria, en contra o a favor del demandado. La segunda instancia, se promueve a través del recurso de apelación ante una sala jurisdiccional de apelaciones competente, que dicta la sentencia en segundo grado.

Al respecto, Mario López Larrave, expone: “El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho

previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados.”¹⁴

1.5 Esquema del juicio oral.

1.5.1 Primera instancia.

1.5.1.1 Demanda

El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio. La demanda puede presentarse en forma escrita o verbal, es este último caso, se faccionaré acta con los requisitos de ley.

1.5.1.2 De la primera resolución.

La primera resolución conforme al Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial se denomina Decreto, el cual debe dictarse dentro de las veinticuatro horas de recibida la demanda. Una vez presentada la demanda, el órgano jurisdiccional calificará el escrito para determinar si se llenan los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo, mandará a subsanar los defectos, en el caso de no haberse llenado los requisitos (previos). Si la demanda contiene las formalidades legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas para que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de declarar la rebeldía de la parte que no comparezca sin causa justa, sin más citarle ni oírle; Artículo 334 y 335 Código de trabajo.

1.5.1.3 Notificación.

14. López Larrave, **Ob. cit.**, pág. 59.

Es a partir de la notificación de la resolución o Decreto, que la parte demandada queda emplazada para que comparezca a juicio oral. En este caso, como se trata de una notificación de demanda, debe hacerse personalmente a las partes, dentro del plazo de seis días a partir de la resolución. Artículo 327 Código de Trabajo.

1.5.1.4 Audiencia.

Entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días, termino que puede ser ampliado por razón de la distancia. La audiencia debe ser oral y se divide en la siguientes fases: a) Fase de ratificación, modificación o ampliación de la demanda; La demanda tiene que ratificarse, modificarse o ampliarse según el caso, antes de continuarse con la contestación de la misma. Si se ratifica, continua con la contestación de la demanda o la reconvención de la misma. Si se modifica o amplía, el demandado puede contestarlo en este momento si así lo desea; en caso contrario se suspende la audiencia y se fijara una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral. b) Fase de excepciones: previamente a contestarse la demanda o la reconvención pueden oponerse o probarse las excepciones dilatorias, las cuales pueden contestarse en ese momento o acogerse al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, por parte del actor para presentar las pruebas. En el primer caso, el juez resuelve en ese momento. En el segundo caso, suspende la audiencia y señalara otra para las pruebas pertinentes y la resolución de las excepciones. Las excepciones perentorias se opondrán al contestar la demanda o la reconvención. c) Fase de contestación de la demanda: Seguidamente se contesta la demanda o en su defecto se plantea la reconvención en forma verbal, o presentarse por escrito hasta el momento de celebrarse la primera audiencia. En la contestación de la demanda, el demandado puede allanarse a la misma u oponerse a las pretensiones del actor; si se opone a las pretensiones del actor se pasa a la siguiente fase que es de la conciliación. d) Fase de conciliación: El juez, una vez contestada la demanda o la reconvención, tiene que avenir a las partes para que concilien, es decir; que las partes pueden celebrar un convenio judicial en ese momento, y si llegan a un acuerdo se levanta acta en donde conste el mismo. Puede ser que el demandado pague en ese momento las

pretensiones del actor, entonces de da por terminado el proceso. Si la parte demanda no paga en ese momento, el convenio celebrado sirve de título ejecutivo para seguir el procedimiento respectivo. e) Fase de pruebas: Si no hubiera avenimiento entre las partes, el juez recibirá las pruebas ofrecidas en la demanda, la contestación de la demanda o reconvencción de la misma; y serán rechazadas de plano las impertinentes y las que estén contra derecho. Las pruebas que no logren recibirse en la primera audiencia por imposibilidad del tribunal o por su naturaleza, se recibirán en una segunda audiencia dentro de un término no mayor de quince días y extraordinariamente, por circunstancias ajenas al tribunal, señalara una tercera audiencia para ese objeto. Las pruebas que pueden aportarse al procedimiento ordinario de trabajo son: 1. Confesión judicial: de las partes bajo apercibimiento de que si no acuden a la audiencia señalada para el efecto se les declarará confeso en las posiciones del absolvente. La ley dice que se les declara confeso en su rebeldía. 2. Documentos: Pueden ser: 2.a) Libros de contabilidad, en donde conste el salario del trabajador (es). 2.b) Planillas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), en donde consten los descuentos legales del salario devengado. 2.c) Recibos en donde consten pagos de cualquier índole, es decir de cualquier prestación legal. 2.d) Contrato de trabajo, debidamente registrado. 2.e) Otros documentos que se relaciones a los hechos. 3. Declaración de testigos: Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendas establecer. La ley indica que todos habitantes de la República tienen la obligación de declarar en está clase de juicios, bajo apercibimiento de ponerles una multa de cinco a veinticinco quetzales por desobediencia, citación que se hará a través de la Policía Nacional Civil. 4. Dictamen de expertos: La parte que proponga dictamen de expertos lo hará de una vez presentando los puntos en que versara el peritaje, en este caso el juez dará audiencia por dos días a la otra parte, que se contarán a partir de la primera fecha de comparecencia para que exponga sus puntos de vista respecto al temario propuesto y que designe su propio experto. El juez resolverá los puntos sobre los cuales versara el peritaje; los peritos presentaran su dictamen oralmente o por escrito en la audiencia señalada por el juez, solo en el caso de los expertos no estén de acuerdo se designará un tercero en discordia; que dictaminara en la audiencia más inmediata para la recepción de pruebas o en la señalada para Auto para mejor fallar. 5. Presunciones legales y humanas: Que de lo actuado se

deriven en el proceso es importante señalar que al procedimiento ordinario de trabajo se le aplica supletoriamente, en cuanto a las pruebas el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil; de conformidad con el Artículo 126 del Código de Trabajo. Todo esto está regulado del Artículo 335 al 356 Código de trabajo.

1.5.1.5 Auto para mejor proveer.

Los tribunales tienen la facultad de oficio o a instancia de parte, antes de dictar sentencia, realizar diligencias para mejor fallar y por una sola vez. El objeto de las diligencias es para aclarar únicamente situaciones dudosas, deben practicarse en un término que no exceda de 10 días de la recepción de pruebas.

1.5.1.6 Sentencia.

Recibidas las pruebas dentro de un plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días el juez debe de dictar sentencia condenatoria o absolutoria total o parcialmente. Si se hubiere dictado auto para mejor proveer, dictará sentencia dentro el mismo plazo contando a partir del vencimiento de dicho auto. La sentencia debe dictarse atendiendo a los principios de equidad o de justicia, valorando las pruebas en conciencia a través de la sana crítica. Debe de llenar los requisitos legales, además resolverá aquellos incidentes que por su naturaleza no pudieran resolverse antes y dictarse en forma clara y sencilla. Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se cometió infracción a las leyes de trabajo o comunes, el juez al dictar sentencia certificará al tribunal correspondiente lo conducente.

1.5.1.7 Otras causas en que debe dictarse sentencia.

La primera de las causas que debe dictarse sentencia es cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación después de haber sido citado legalmente para prestar confesión judicial, bajo apercibimientos legales, el juez debe dictar sentencia dentro de las cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia. La

segunda, cuando el despido haya sido injusto, aunque no haya sido ofrecida la prueba de confesión judicial, se debe de dictar sentencia en el mismo plazo cuando se den los presupuestos del primer párrafo del Artículo 358 del Código de Trabajo.

1.5.2. Segunda instancia.

1.5.2.1 Impugnación.

La sentencia del juez de trabajo y previsión social de la zona económica respectiva, puede ser impugnada a través del recurso de Apelación, que se interpone dentro del término de 3 días de haberse notificado el fallo, ante el tribunal que dictó el mismo, lo concederá y si es procedente eleva los Autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

1.5.2.2 Recepción de autos.

Recibidos los autos por el tribunal de alzada dará audiencia por 48 horas a la parte recurrente para que exprese los motivos de su inconformidad. Al vencerse el término señalará día para la vista, la cual debe de efectuarse dentro de los 5 días.

1.5.2.3 Sentencia.

Debe dictarse dentro de los 5 días de efectuarse la vista. Dentro de las 48 horas que se concedió al recurrente para expresar los motivos de su inconformidad, este pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia y que fuera protestada, el tribunal si lo estima procedente, con noticia a las partes, señalará audiencia para la recepción de la o las pruebas que deban recibirse dentro de un término de 10 días. Practicada la audiencia o el vencimiento de dicho plazo la sala dictará sentencia dentro de un plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días. El tribunal de segunda instancia, si lo considera conveniente dictará auto para mejor fallar de conformidad con el Artículo 357 del Código de Trabajo. Si el fallo es elevado para consulta se dictará sentencia dentro de

un plazo de 10 días a su recibo. La sentencia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar la sentencia de primera instancia.

1.5.3 Ejecución de la sentencia.

1.5.3.1 De la competencia.

El juez que dictó la sentencia en primera instancia es el que debe de ejecutar la misma, de acuerdo al Artículo 425 del Código de trabajo.

1.5.3.2 De la liquidación.

Para toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social. El juez de oficio y dentro el plazo de 3 días de notificada la ejecutoria o la aceptación de la obligación, hará la liquidación notificando a las partes de la misma. Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación, el obligado no paga, el juez ordenará que se le requiera el mismo, para el efecto librando el mandamiento respectivo.

1.5.3.3 Embargo de bienes.

El juez requerirá el pago de la obligación de parte del obligado o librándole mandamiento de embargo de bienes que garanticen la obligación, designado depositario el cual no está obligado a prestar fianza.

1.5.3.4 Remate.

Si dentro del tercer día de embargados los bienes, el deudor no hubiere pagado la suma adeudada se sacarán a remate los mismos, debiendo hacerse efectivo dentro de un plazo que exceda de 10 días sin necesidad de publicaciones, pero si una de las partes lo

solicitare se harán las publicaciones a si costa. En el acta de remate se fincará al mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin necesidad de que dicho remate se abra ni sea necesaria aprobación posterior.

1.5.3.5 Secuestro.

Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará al depositario o a quien los tenga, la entrega inmediata; en caso de desobediencia ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las responsabilidades en que se incurra.

1.5.3.6 Obligación de otorgar escritura de dominio.

Si los bienes estuvieren sujetos de registro, como inmuebles o vehículos, el juez ordenará de oficio y fijará un plazo no mayor de 5 días para que el obligado otorgue la escritura de traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo en su rebeldía.

1.5.3.7 Comisión de delito.

Con posterioridad, el que se obligue por cualquier acto o documento que pueda aparejar ejecución o durante la tramitación de un proceso que se siga en su contra; enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución será juzgado como autor del delito de alzamiento.

1.5.3.8 Ampliación del embargo.

Cuando en el procedimiento ejecutivo, el embargo de bienes resultare insuficiente para responder al propuesto a solicitud de parte y sin formar Artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo comisionando inmediatamente al ejecutor del tribunal para su complimentación.

1.5.3.9 Recursos.

En los procedimientos ejecutivos laborales no cabra recurso alguno, salvo el de rectificación que se puede interponer contra la liquidación correspondiente.

1.5.3.10 Aplicación por analogía.

En los casos no previstos en el capítulo que se relaciona con la ejecución, se aplicará por analogía en cuanto sea aplicable el procedimiento del juicio ejecutivo; establecido en el Código Procesal Civil. Por eso se entiende, que se puede intervenir en una empresa mercantil; aplicando también el Artículo 611 del Código de Comercio.

CAPÍTULO II

2. Principio de tutelaridad.

2.1 Concepto.

El principio de tutelaridad, no obstante, haberse tratado en el capítulo anterior, ahora se aborda de manera más crítica y ampliada para darle su verdadera dimensión. Cuando en el inciso "a" del cuarto considerando del Código de Trabajo aparece que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; se debe entender que se aplica tanto al derecho sustantivo como al adjetivo de carácter laboral, por cuanto el derecho de trabajo abarca al uno como al otro y sin esa relación dialéctica no es comprensible hablar del derecho de trabajo, concebido como un conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, en la prestación de los servicios materiales o intelectuales, en virtud de contrato o relación laboral; así como los conflictos que surjan entre estos por motivos de la relación jurídica. Además hay que recordar que el derecho del trabajo es una rama del derecho público y en su aplicación debe observarse que el interés privado cede ante el interés social o colectivo, así lo establece el inciso e del cuarto considerando del Código de Trabajo. El Artículo 14 del mismo cuerpo legal establece que el Código de Trabajo y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean.

Resulta interesante lo expuesto por el laboralista López Larrave, ya relacionado en el anterior capítulo, en el sentido que no puede concebirse el principio de tutelaridad sustantiva si no tiene aplicación procesal. Analiza este principio con relación al principio de igualdad; y apunta que no puede hablarse de igualdad en sentido individualista cuando las partes de la relación laboral no son iguales. La parte patronal es fuerte cultural y económicamente, mientras que la parte trabajadora es débil frente al patrono.

CAPÍTULO III

3. Supletoriedad del derecho procesal civil en los juicios laborales complementada con la Ley del Organismo Judicial.

3.1 Concepto.

La aplicación supletoria de procedimientos civiles, de institutos procesales del derecho procesal civil, en los procedimientos laborales, se aplica en cuanto no exista un procedimiento específico en el proceso laboral, no obstante, que el Código de Trabajo señala la aplicación de estos institutos. Si el Código de Trabajo regula el embargo, pero no indica cual es el procedimiento; se debe recurrir al procedimiento establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil. Si el Código de Trabajo no establece la forma de dictar sentencia, se debe recurrir a lo que establece la Ley del Organismo Judicial.

La supletoriedad en la aplicación de disposiciones de las leyes citadas, está establecida en el Artículo 326 del Código de Trabajo, que literalmente indica:

“En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

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

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

CAPÍTULO IV

4. Medidas de garantía.

4.1 Concepto.

Las medidas de garantía son aquellas que tienen por objeto asegurar la comparecencia del demandado en juicio posterior que se interpondrá en su contra, o asegurar que los bienes del futuro demandado no sean enajenados ni gravados,

Existen diferentes denominaciones para determinar las medidas de garantía establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, dentro del capítulo II, título I como providencias cautelares, del libro V denominado alternativas comunes a todos los procesos.

Entre las diferentes acepciones de las medidas de garantía están las siguientes:

Proveimientos, medidas precautorias, medidas aseguramiento, medidas preventivas, medidas cautelares, medidas conservatorias, providencias cautelares, proceso cautelar o precautorio.²⁴

En el Código Procesal Civil y Mercantil, aparecen las siguientes denominaciones: Medidas cautelares, providencias precautorias, medidas precautorias; del Artículo 530 al 537.

De acuerdo con la doctrina, hay dos posiciones, la primera habla de un proceso cautelar o preventivo, al cual consideran autónomo; la segunda establece que el proceso cautelar no es autónomo, sino más bien hay que hablar de las medidas ya relacionadas.

24. Aguirre Godoy, **Ob. cit.**, pág. 284.

CAPÍTULO V

5. Bienes

5.1 Concepto.

Los bienes en un concepto que tiene muchas acepciones, dependiendo desde el punto de vista que se visualice. Desde el punto de vista económico, son satisfactores de necesidades, útiles para el ser humano, intercambiables y proporcionadores de felicidad espiritual. Desde el punto de vista comercial, son los géneros con los cuales se puede comerciar. Desde el punto de vista del derecho son las cosas que son apropiables y que puede comercializarse.

Hay autores, quienes hablan de bienes, y otros de bien; lo más importante es que ambos términos se entiendan en el mismo sentido; el primero, en sentido plural, el segundo en sentido singular.

La enciclopedia Jurídica Omeba, en cuanto a su etimología describe: “Del latín *beo-eas-eare*, que en sentido clásico, quiere decir o indica la acción de hacer feliz y de dar utilidad.”³⁰

La misma enciclopedia, establece que la noción jurídica de bienes debe construirse con relación a las cosas, también consideradas jurídicamente. Además indica, que dentro de la doctrina del derecho comparado se comprende en dos sentidos: Uno restringido y el otro amplio; en el primero, se refiere al objeto inmaterial del derecho patrimonial, diferenciándose del objeto material del derecho; en el segundo sentido, se concibe como bien la cosa, que en sentido jurídico, es todo lo que puede ser objeto del derecho.³¹

30. Enciclopedia Jurídica, **Omeba**, Pág. 190.

31. **Ibíd.**

CAPÍTULO VI

6. Embargo

6.1 Concepto.

El embargo es un acto jurisdiccional por medio del cual, el juez dispone de los bienes patrimoniales de una persona denominada deudor, para el cumplimiento de una obligación contraída con otra persona denominada acreedor, cuando este último ha acudido a un proceso de ejecución en cualquiera de las vías establecidas para ello, y así satisfacer las pretensiones del ejecutante; cuando se base en un título ejecutivo y así obligar a la ejecución forzada.

En la doctrina se ha utilizado el criterio de conceptualizar y definir el embargo, conforme a la legislación del país de donde se haga el análisis, lo cual es lógico, pues la ley es la fuente del derecho civil, por lo menos en nuestro ordenamiento jurídico así es.

La enciclopedia jurídica Omeba lo define como “la medida mediante la cual se procede, a prohibir al deudor la disposición de determinados bienes.”³⁶

EL autor Manuel Ossorio lo define como una “Medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso y que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se impide.”³⁷

El autor Mario Aguirre Godoy, citando a Jaime Guasp, transcribe: “el embargo es un acto procesal, y más precisamente, un acto de instrucción que se refiere a un proceso de ejecución, dentro del que integra, en unión de la realización forzosa, la categoría de tales actos instructorios...”³⁸

36. Enciclopedia Jurídica Omeba, **Ob. cit.**, pág. 943.

37. Ossorio, **Ob. cit.**, pág. 279.

38. Aguirre Godoy. **Ob. cit.**, pág. 214.

CONCLUSIONES

1. El embargo precautorio en los juicios laborales es necesario, cuando de esa manera se está protegiendo al trabajador. Razón por la cual debe ser parte de las providencias de trámite.
2. El embargo precautorio debe dictarse de oficio, por parte de los jueces de trabajo, para cumplir con el principio tutelar de los trabajadores, cuando estos sean los actores. Esto con el objeto de inhabilitar el movimiento de los bienes pertenecientes a los patronos y así asegurar las resultas del juicio.
3. La aplicación del principio tutelar de los trabajadores, está inspirada en brindarle protección a estos, por la desigualdad económica existente entre ellos y los patronos. Pues los patronos pueden esperar un tiempo indeterminado en la resolución de los juicios, mientras que los trabajadores no pueden hacerlo, so pena de agravar su situación económica.
4. Si los trabajadores promueven un juicio laboral y solicitan el embargo precautorio, no tienen porqué acreditar la necesidad de decretarla por parte de los jueces. La razón es porque cae de su propio peso, que ellos no cuentan con los recursos adecuados para acreditar la necesidad de decretar el embargo precautorio.
5. Si legalmente no existe norma en el proceso civil, sobre la necesidad de acreditar el embargo precautorio, mucho menos lo sería en el proceso laboral. En todo caso tiene preeminencia el embargo precautorio laboral sobre el civil, en virtud de que el interés privado cede ante el interés social.
6. Al decretarse el embargo precautorio de oficio, a favor de los trabajadores, se está cumpliendo con los principios que inspiran el derecho laboral. Por ser estos los fundamentos jurídicos en que debe sustanciarse el proceso de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Los jueces del ramo laboral deben aplicar en primer lugar los principios del derecho de trabajo sustantivo y procesal para encuadrar la normativa dentro de ellos.
2. La aplicación del principio tutelar de los trabajadores debe ser el eje fundamental en la sustanciación del proceso laboral.
3. Los jueces de trabajo deben decretar el embargo precautorio con la primera resolución de trámite, de oficio, con la sola presentación de la demanda que haga el trabajador, requiriendo para el efecto solo los datos de los bienes del patrono.
4. Debe reformarse el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo, en el siguiente sentido. "En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias con la sola solicitud, bastando para el efecto aportar los datos necesarios para decretarlas, según la naturaleza de las medidas. En todo caso el juez puede decretarla de oficio con base a los principios del derecho del trabajo y el texto del presente Código. No deben levantarse las medidas precautorias, si no se acredita suficientemente a juicio del juzgador, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio." La razón de tal reforma radica en que sea taxativa la norma en aplicarse imperativamente.
5. Los jueces de trabajo deben oficiar inmediatamente al Registro de la Propiedad Inmueble, el embargo precautorio sobre bienes inmuebles y muebles que deban registrarse legalmente.
6. Asimismo, debe de oficiarse a la Dirección de Catastro y Avalúo de Bienes Inmuebles, para su anotación correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. t1., Guatemala: Ed. Vile, 1993.

Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta®, 1993-2002© Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos. 2003.

BLANDO VADO, Mario. **Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica**, <http://www.nexos.co.cr/cesdepu/revelec/rela.lab.htm>.

BONECASE, Julien. **Tratado elemental de derecho civil**, Traducido por Enrique Figueroa Alfonso, México: Ed. Harla, 1993.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 12^a ed.; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

CARNELUTTI, Francesco. **Principios del proceso penal**, Traducción de Santiago Sentis Melendo. (Colección Ciencia del proceso) 2t., Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1981.

CARRILLO CARRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs flexibilización del derecho de trabajo**, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo de trabajo**, 2^a ed.; (Corregida y aumentada) Guatemala: Ed. Orión, 1998.

DONAIRE RAMOS, José María. **Derecho del trabajo Guatemalteco**, Primer curso. Guatemala: (s.e.), (s.f.).