

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

**LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y  
EMBARGO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

**ANGEL ERNESTO REYES BAUTISTA**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2012**

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

**LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y  
EMBARGO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ANGEL ERNESTO REYES BAUTISTA**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

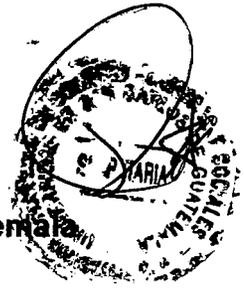
**Guatemala, Febrero de 2012**

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic. Avidán Ortiz Orellana
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Luís Fernando López Díaz
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
<b>VOCAL V:</b>	Br. Pablo José Calderón Gálvez
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

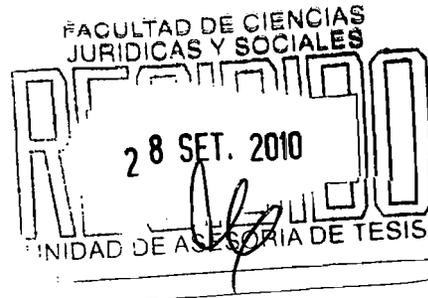
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes**  
**Oficina Jurídica Schieber & Asociados**  
**Centro Comercial Montserrat, Local 139, Zona 4 de Mixco, Guatemala**  
**Tel. 24372927**



Guatemala, 28 de septiembre de 2010

**Licenciado**  
**Marco Tulio Castillo Lutin**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**

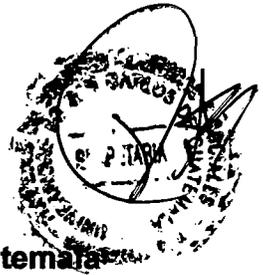


Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, se me nombró Asesor de Tesis del Bachiller Angel Ernesto Reyes Bautista, quien se identifica con el carné estudiantil 200616400, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y EMBARGO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL”**, habiendo asesorado el trabajo recomendado, me permito hacer de su conocimiento que considero adecuado el contenido y la forma de la tesis a partir de lo siguiente:

- a) Al recibir el nombramiento establecí comunicación con el Bachiller Angel Ernesto Reyes Bautista, para asesorar en el plan de investigación y definir el procedimiento que debía seguir para obtener la información necesaria para someter a discusión la hipótesis planteada y alcanzar los objetivos establecidos.
- b) Durante el acompañamiento del trabajo, el Bachiller Angel Ernesto Reyes Bautista, manifestó empeño y dedicación para realizar cada uno de los temas que comprende la tesis, utilizando de manera científica los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo y las técnicas de la investigación bibliográfica y documental, lo cual se ve claramente reflejado en sus conclusiones, recomendaciones, así como en la bibliografía que utilizó para elaborar su informe final de tesis.
- c) Su fundamentación científica permite evidenciar de manera justificada la congruencia de los distintos capítulos, especialmente los que se relacionan con las medidas cautelares establecidas en la doctrina y la legislación procesal laboral guatemalteca.
- d) A partir de lo planteado, se estima que el tema es de mucha relevancia nacional, puesto que es necesario que los jueces de trabajo y previsión social, otorguen las medidas cautelares, de arraigo y embargo con carácter precautorio, dentro del juicio ordinario laboral.

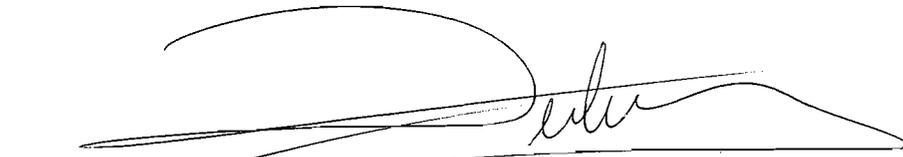
**Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes**  
**Oficina Jurídica schieber & Asociados**  
**Centro Comercial Montserrat, Local 139, Zona 4 de Mixco, Guatemala**  
**Tel. 24372927**



- e) Las conclusiones manifiestan la necesidad de que los jueces de trabajo y previsión social, realicen de forma adecuada la integración de las normas jurídicas al momento de conocer un proceso, particularmente en lo concerniente al otorgamiento de las medidas precautorias de arraigo y embargo. Las recomendaciones guardan relación con las conclusiones, y la necesidad de otorgar el arraigo y el embargo con carácter precautorio al momento de solicitarse en la presentación de la demanda laboral.
- f) De igual manera, se encuentra que la bibliografía utilizada durante toda la redacción de la tesis es de lo más actualizado y acorde con los contenidos capitulares.

Debido a lo anteriormente expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud de que el trabajo de tesis de mérito cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para el Examen Público de Tesis, para ser sometido a la revisión del señor revisor y continuar con el trámite de rigor.

Atentamente:



**Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 8219**

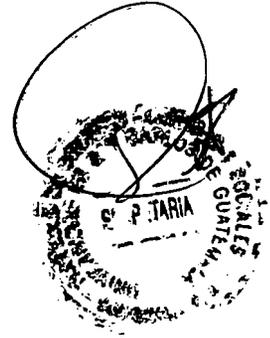
*Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes*  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ROMEO ANTONIO MARTÍNEZ GUERRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANGEL ERNESTO REYES BAUTISTA, Intitulado: "LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y EMBARGO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL".-

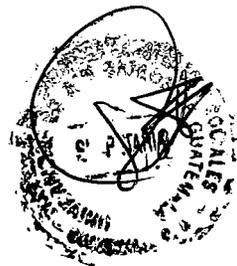
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

**LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.

**Lic. Romeo Antonio Martínez Guerra  
ABOGADO Y NOTARIO**

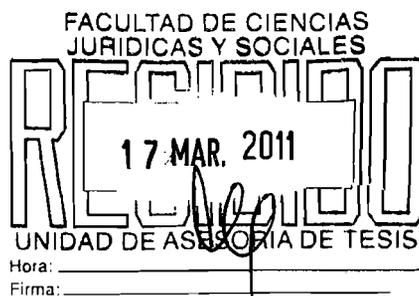


Guatemala, 17 de marzo de 2011

Licenciado:

**Carlos Castro Monroy**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.

Licenciado Castro Monroy



Hago de su conocimiento que como revisor de tesis del bachiller: **ANGEL ERNESTO REYES BAUTISTA**; en base al nombramiento recaído en mi persona; que se intitula: **"LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y EMBARGO EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL."** Después de la revisión encomendada, me complace manifestarle que dicho trabajo contiene:

- 1) El contenido científico y técnico de la tesis es de importancia, debido a que analiza y estudia detenidamente las providencias cautelares de arraigo y embargo en el juicio ordinario laboral, guatemalteco.
- 2) La metodología y técnicas de investigación que se utilizaron fueron adecuadas. Los métodos utilizados fueron los siguientes: el método jurídico, el cual se enmarca dentro de juicio ordinario laboral; las causas que lo fundamentan, y el análisis de la aplicación de dichas medidas por parte de los jueces de trabajo y previsión social. En cuanto al método sociológico, este se aplicó en el estudio de la unida de análisis; el inductivo, estableció sus características y el deductivo, indicó su regulación legal. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental; con las cuales se obtuvo la información doctrinaria y legal de actualidad.
- 3) En relación a la redacción, el ponente durante el desarrollo de la tesis utilizó un lenguaje adecuado. Los objetivos señalaron que las providencias cautelares de arraigo y embargo, resultaban determinantes para que los jueces de trabajo y previsión social otorguen dichas medidas.

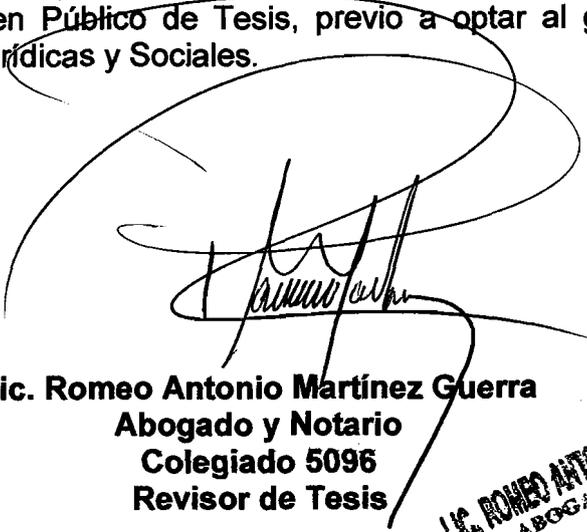
**Lic. Romeo Antonio Martínez Guerra  
ABOGADO Y NOTARIO**



- 4) La contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante, es fundamental para la sociedad guatemalteca; debido a que determina que las providencias cautelares tienen un sentido propio en el juicio ordinario laboral, guatemalteco.
- 5) En relación a los aportes realizados en las conclusiones y las recomendaciones, se evidencia que el Bachiller Angel Ernesto Reyes Bautista, ha logrado establecer que existen una serie de factores y debilidades en las medidas cautelares de arraigo y embargo en el juicio ordinario laboral, por lo que establece adecuadas propuestas para superar estos aspectos que limitan las funciones de estas medidas de seguridad, con lo cual muestra una adecuada hilvanación con el cuerpo capitular, así como en la verificación de la hipótesis que formuló en su plan de investigación.
- 6) La bibliografía es acorde con el trabajo de tesis y tiene relación con el contenido de los capítulos y citas bibliográficas.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

  
**Lic. Romeo Antonio Martínez Guerra**  
Abogado y Notario  
Colegiado 5096  
Revisor de Tesis

**LIC. ROMEO ANTONIO MARTINEZ GUERRA**  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S- 7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

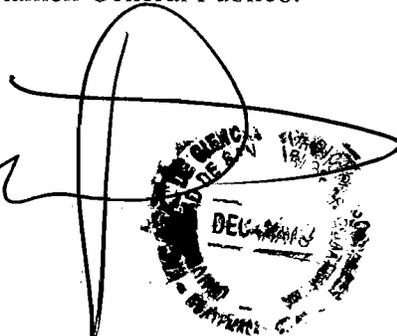


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés 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 ANGEL ERNESTO REYES BAUTISTA, Titulado LA INEFICACIA DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES DE ARRAIGO Y EMBARGO EN EL JUCIO ORDINARIO LABORAL. 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.



## DEDICATORIA



**A DIOS:**

Nuestro Señor.

**A MIS PADRES:**

Angel Maria Reyes Cifuentes, Angela Bautista Aragón.

**A MIS HERMANOS:**

Edwin Giovanni, Alex Fernando, Gerber Eusebio.

**A MIS ABUELOS:**

Por enseñarme que todo lo que se hace con amor  
tiene su recompensa.

**A MIS AMIGOS:**

Doctor Emilio Gutiérrez Cambrares.  
Raúl Estuardo Pacheco Ortega.

**A MI ESPOSA:**

Aracely Pojoy

**A MI HIJA:**

Ángela Jimena

**A:**

La tricenaria Universidad de San Carlos de  
Guatemala

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me  
albergó y me concedió el gran honor de haber estado  
en sus aulas hasta la culminación de mi carrera, por lo  
que es un orgullo ser un egresado de esta casa de  
estudios.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo. . . . .	1
1.1. Conceptos del derecho laboral. . . . .	4
1.2. Aspectos históricos del derecho laboral. . . . .	6
1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala . . . . .	15
1.4. Principios que informan al derecho laboral. . . . .	17

## CAPÍTULO II

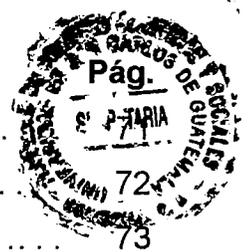
2. El derecho procesal laboral . . . . .	25
2.1. El proceso laboral . . . . .	26
2.2. Conceptos del derecho procesal del trabajo. . . . .	28
2.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo . . . . .	29
2.4. Principios que inspiran al derecho procesal del trabajo. . . . .	30
2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo . . . . .	39

## CAPÍTULO III

3. La jurisdicción de trabajo y previsión social . . . . .	43
3.1. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social . . . . .	45
3.2. La jurisdicción y la competencia en el proceso ordinario laboral. . . . .	48
3.3. La función jurisdiccional. . . . .	51
3.4. La demanda ordinaria laboral y las fases procesales. . . . .	53

## CAPÍTULO IV

4. La ineficacia de la tutelaridad de las providencias cautelares en el juicio ordinario laboral. . . . .	69
---	----



4.1. Providencias cautelares . . . . .	72
4.2. El arraigo . . . . .	73
4.3. El embargo . . . . .	77
4.4. Derecho positivo e ineficaz. . . . .	80
4.5. Importancia de las medidas precautorias de arraigo y embargo . . . . .	91
CONCLUSIONES . . . . .	93
RECOMENDACIONES . . . . .	95
BIBLIOGRAFÍA. . . . .	

## INTRODUCCIÓN

Las normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronales, tienen la particularidad de ser protectoras del trabajador; asimismo, las normas adjetivas del derecho laboral establecen que el diligenciamiento del proceso debe realizarse con la mayor celeridad y brevedad posible, para lo cual los jueces de trabajo y previsión social se encuentran facultados para dictar las medidas que sean necesarias, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores y la correcta administración de la justicia.

En ese orden de ideas y a partir de la eficacia y positividad que deben guardar las normas laborales, se plantea el presente estudio jurídico de las providencias cautelares de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral.

Dicho contexto jurídico-laboral es el que permitió la formulación de la hipótesis, la cual fue completamente confirmada, en el sentido que las providencias cautelares de embargo y arraigo planteadas de forma precautoria dentro del juicio ordinario laboral, constituyen derecho positivo pero ineficaz, lo cual atenta contra la naturaleza del proceso y priva de la aplicación de justicia en una forma pronta y cumplida a favor de los trabajadores, en virtud que en la mayoría de casos dichas medidas no son aceptadas, con lo cual se desnaturaliza su existencia.

En la investigación se plantearon objetivos, que fueron alcanzados satisfactoriamente, orientados a la explicación del papel de las medidas cautelares, el momento procesal para su solicitud, así como la eficacia de las mismas en el proceso laboral, los cuales orientaron la determinación de los métodos a emplear, lo cual incluyó el analítico, el sintético y el jurídico para estudiar de manera particularizada cada uno de los temas que comprenden la investigación; además se recurrió al uso de los métodos inductivo y deductivo, para alcanzar conceptos generales a través de conceptos particulares y conceptos particulares mediante conceptos generales respectivamente.

Para obtener la información necesaria para el logro de la investigación se hizo uso de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, con las cuales se pudo realizar resúmenes de los aportes doctrinarios que sobre el derecho del trabajo, el proceso laboral y las características de las providencias cautelares en la jurisdicción laboral guatemalteca.

Luego de procesar la información se realizó el informe final de tesis, el cual consta de cuatro capítulos que contienen la información siguiente: En el primer capítulo, se desarrolla el tema del derecho de trabajo, los principios que lo informan, su significado jurídico, la evolución histórica que ha tenido en Guatemala, así como la regulación legal vigente en el país; en el segundo capítulo, se aborda el tema del derecho procesal laboral, las fuentes que lo informan, así como los principios que lo inspiran; en el tercer capítulo, se estudia lo concerniente a la jurisdicción del trabajo y la previsión social, la forma en que la ley organiza a los juzgados de trabajo y previsión social, además de la importancia de la función jurisdiccional; y, finalmente en el cuarto capítulo, se estudia el tema central de la investigación, es decir, las características de las providencias cautelares, la forma en que lo norma el proceso laboral, su importancia, así como su ineficacia en el juicio ordinario laboral.

El abordaje jurídico de las medidas precautorias, permitió establecer que los argumentos formales sobre la tutelaridad del derecho a favor de los trabajadores es un discurso que se encuentra en las instituciones públicas y en las asociaciones profesionales de los trabajadores como un deber ser del derecho laboral, puesto que en la práctica tribunalicia, los trabajadores que accionan en sede judicial demandando al patrono, no logran que los jueces de trabajo aprueben la implementación de providencias cautelares, para garantizar los derechos del trabajador frente al patrono. Esta realidad determina que en muchos casos, aun con la evidencia de falta de voluntad patronal para cumplir con las leyes de trabajo, los juzgadores rechazan sin fundamento válido las peticiones orientadas a garantizar los resultados del juicio, lo cual afecta de manera directa al trabajador, quien, como consecuencia de ello, se encuentra desamparado en la reivindicación de sus legítimos derechos.

## CAPÍTULO I



### 1. El derecho del trabajo

Como punto de partida para llevar a cabo el estudio, conviene desarrollar las directrices que enmarcan el punto central de la investigación, es decir la aplicación de las providencias cautelares dentro del juicio ordinario de trabajo.

Así, en el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, las cuales generan en la mayoría de casos controversias. Las normas del derecho sustantivo de trabajo reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de enunciados de observancia obligatoria.

De acuerdo al ordenamiento jurídico guatemalteco, es el Código de Trabajo el que regula dichas relaciones, pero siempre atendiendo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala y apoyándose en los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.

Cabe mencionar que en Guatemala, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta con un proceso ordinario laboral con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.



Precisamente dentro de la integración de las normas jurídicas, el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: "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 a 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 y leyes del derecho común."

En consecuencia, al producirse un caso en concreto dentro del ámbito procesal laboral, al realizar la integración de las normas, la parte obrera en su escrito de demanda tiene la facultad de solicitar al juzgador las providencias cautelares de embargo y arraigo con el fin de que su derecho sea declarado y satisfecha su pretensión procesal, que dentro del juicio ordinario de trabajo se traduce en el pago de las prestaciones laborales que regula el Código de Trabajo.

Desafortunadamente para la parte obrera, en muchos de los casos en los cuales se formula una demanda laboral solicitando el embargo y el arraigo como medidas

precautorias, estas no son concedidas por el juzgador, argumentando que se acredite la necesidad de la medida o que en su defecto no corresponde dada la etapa procesal de acuerdo al diligenciamiento que se produce en el juicio ordinario laboral.



Por ello, la naturaleza de las medidas precautorias antes descritas se desnaturaliza, evidenciando una falta de aplicación efectiva, que sirva como mecanismo coercitivo que asegure la pretensión de la parte laboral más débil.

En consecuencia, es necesario realizar el estudio de las providencias cautelares de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral, con la finalidad de establecer el verdadero sentido de su planteamiento, sumado al hecho de lo aconsejable que resulta para el proceso y la declaración del derecho, su pronunciamiento eficaz por parte del juzgador en cuanto a su otorgamiento, a efecto de lograr la resolución del conflicto de una forma eficaz, pronta y justa; sumado al hecho de asegurar la presencia del demandado, y resguardar el patrimonio de éste para efectos de satisfacer las peticiones en materia del reclamo de la indemnización y demás prestaciones laborales, en caso que estas procedan.

Fijados los conceptos esenciales sobre los cuales versa el presente estudio, es necesario establecer las referencias y generalidades del derecho de trabajo, lo cual servirá como fundamento para la comprensión y estudio del tema adjetivo.



Así, el derecho de trabajo con el transcurso del tiempo ha ido tomando dirección, hasta consolidarse en el campo de las ciencias jurídicas, tanto a nivel constitucional, ordinario y reglamentario.

De esa cuenta, empezó a ser regulado en las principales legislaciones del mundo, hasta lograr su universalización y afianzamiento, a través de normas jurídicas de carácter internacional.

Esa evolución también se hizo presente en el ordenamiento jurídico guatemalteco y se dieron las primeras normas jurídicas propias del derecho laboral, desvinculándolo del derecho civil, hasta concedérsele su autonomía y regulación propia.

De tal forma que la problemática y desafíos que se han suscitado en torno al derecho laboral, no han sido ajenos al ámbito nacional, aunque sin alcanzar los niveles de positividad deseados en la legislación guatemalteca.

En ese orden de ideas, se analizará la evolución del derecho laboral, tanto a nivel internacional, como la configuración en el ordenamiento jurídico interno. Asimismo, se establecerá el marco conceptual, para facilitar la comprensión del tema central de la investigación.

## 1.1. Conceptos del derecho laboral



De acuerdo a lo que la doctrina establece, se puede mencionar las definiciones siguientes:

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, el derecho de trabajo, salario contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.”<sup>1</sup>



“Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>2</sup>

“El Derecho de trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”<sup>3</sup>

## **1.2. Aspectos históricos del derecho laboral**

El autor Luís Fernández al abordar el tema del derecho laboral establece: “Se da una época anterior al surgimiento del derecho laboral, en dicha etapa cabe destacar el funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 345.

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano de trabajo*. Pág. 140.

<sup>3</sup> De Buen, Néstor, *Derecho laboral*. Pág. 123.

el momento, pero que tenían en común las características de mutualista monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.



En cuanto al monopolio, los gremios dejaron marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal, de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el filtro del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores de bienes y servicios.”<sup>4</sup>

Asimismo, el mismo autor afirma lo siguiente: “Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada una de las culturas en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que

---

<sup>4</sup> Fernández, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág.67.

coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con variantes en su regulación.



Aisladas referencias se tiene de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral. Fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como ahora lo conocemos es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.<sup>5</sup>

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa jurídica del trabajo antiguo; en primer lugar porque no estaba configurado tal como lo conocemos en nuestros días, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

---

<sup>5</sup> *Ibid*, pág. 67.

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existió un inmenso grupo de ciudades pequeñas, independientes entre sí, y cada una tenía sus artesanos y su clientela: se agruparon en asociaciones que se llamaron guildas, corporaciones o gremios.



En ese dicho contexto el autor citado establece: "Las asociaciones de artesanos tenían un marcado carácter monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Se da aquí el antecedente embrionario de dos instituciones que hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades -colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas-, y la previsión social por el otro."<sup>6</sup>

"Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio,

---

<sup>6</sup> Ibid, pág.68.

que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices, compañeros, y éstos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.”<sup>7</sup>

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que preconizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

“Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, de ello se extrae que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. El segundo de los factores, es la aparición y

---

<sup>7</sup> *Ibid*, pág. 69.



crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.”<sup>8</sup>

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de

---

<sup>8</sup> Marx, Carlos, *El capital*, pág. 237.



que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La Declaración de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más

progresista de su época. La seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del hombre, cuando los accidentes provocan la imposibilidad de trabajar.



La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó lo siguiente: "la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social." La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho

del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.



“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”<sup>9</sup>

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución del

---

<sup>9</sup> Fernández, Ob. Cit; pág.72.



perdón no se puede cambiar orden laboral guatemalteco, se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”<sup>10</sup>

### **1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala**

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, entre las normas, sobre todo a nivel ordinario que han regido lo relacionado con el trabajo se puede mencionar las siguientes: El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de fecha tres de abril de 1977. La Ley de Trabajadores. Contenía algunas normas relacionadas con la subordinación del trabajo, pero no llegó a constituir un Código que comprendiera todos los aspectos relacionados con el tema laboral. Básicamente fue un reglamento aplicable a los dueños de fincas y a sus jornaleros, debido a que en aquella época el principal cultivo de Guatemala era el café y por consiguiente, requería una regulación legal en concreto. Por ello, parecía que las disposiciones laborales casi exclusivamente contemplaban estos temas.

El Decreto 669, denominado Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue emitida el 21 de noviembre de 1906, dicha ley se puede

---

<sup>10</sup> Ibid, pág.73.

afirmar, constituyó uno de los primeros indicios de lo que en la actualidad se conoce como previsión social.



La Ley del Trabajo, emitida en 1926, la cual puede mencionarse como el primer Código Laboral, puesto que ésta ley contemplaba la gran mayoría de instituciones que conforman el derecho laboral. Entre las instituciones que contemplaba dicha ley se pueden mencionar; el salario, la jornada de trabajo compuesta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora, la jornada extraordinaria de trabajo. En cuanto al aspecto procesal contenía un esquema del procedimiento colectivo.

Con la Revolución de 1944, fue posible emitir el primer Código de Trabajo, éste incluía importantes avances en materia laboral, como la previsión social, el derecho de huelga de los trabajadores, etc.

Con la contrarrevolución, se operaron otro tipo de cambios y por consiguiente se emitió un nuevo Código de Trabajo, bajo el Decreto 1441, el cual se encuentra vigente.

En Guatemala fue la Constitución Política de la República de 1945, el primer texto legal que surgió con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, con instituciones jurídicas de garantías sociales y protección al trabajador. Dicha

Constitución sirvió de base para la emisión del primer Código o ley ordinaria, directamente dirigida a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo éste el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947.



#### **1.4. Principios que informan al derecho laboral**

Previo de desarrollar cada uno de ellos, tanto legal como doctrinariamente, conviene establecerle el significado de los principios. La palabra principio proviene del latín principium, primum, capuz; lo cual significa primero, cabeza, fundamento de una doctrina o materia.

En relación al aspecto legal, el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece los principios reguladores del Derecho laboral guatemalteco.

En dicho considerando, se establecen los principios de la forma siguiente: "Considerando: que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) 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.

- 
- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores desiguales de orden económico-social.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho de 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.
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que

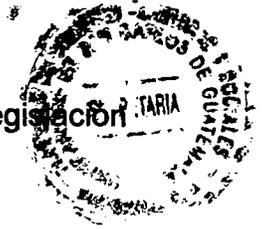


constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

- g) Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales pronta y cumplida, y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

De la forma antes descrita, el Código de Trabajo guatemalteco establece en forma enunciativa los principios que deben informar al derecho de trabajo, para hacerlo

eficiente, de tal manera que se cumpla con los objetivos que inspiraron la legislación laboral.



En doctrina, lo relacionado con los principios del derecho de trabajo, se puede establecer de la manera siguiente:

- a) Principio de tutelaridad: El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación a éste principio, o ha faltado quien exprese que viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último; es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho de trabajo en éste caso, no puede ver únicamente personas como establece el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y, establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.



“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.”<sup>11</sup>

b) Principio de garantías mínimas: El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales deben proteger la relación laboral. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque es realmente lo menos que el Estado considera y debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación laboral y, por esa razón las normas tienden a protegerlo.

---

<sup>11</sup> Ibid, pág. 4.

- c) Principio evolutivo: Porque se encuentra en constante cambio. El derecho laboral se encuentra impregnado de una dinámica muy característica que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador.



El derecho laboral, es un derecho cambiante, que está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

- d) Principio realista y objetivo: realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdo contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

- 
- f) Principio de sencillez: Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente en beneficio de esa gran mayoría laboral. No se trata de que el derecho de trabajo sea anti-formalista, más bien es, poco formalista.

- g) Principio conciliatorio: A pesar de los intereses encontrados entre el patrono y el trabajador, el derecho de trabajo pretende reducir esas diferencias, al punto de tratar de conciliar cualquier situación de desavenencia que se presente con ocasión del trabajo. Especial y gran importancia poseen los principios del derecho de trabajo, por lo cual su consideración es indispensable; ya que ejercen una función orientadora y por lo tanto su observancia es obligatoria para tratar de prevenir los conflictos laborales o solucionar los ya iniciados.

Desde el punto de vista académico, se entiende que los principios son los elementos jurídicos que dictan los criterios legales a redactarse por parte del órgano legislador en el país, así como para la aplicación jurisdiccional del mismo; de ahí que los mismos resulten siendo la plataforma jurídico-legal sobre la cual emerge y se construye la normativa laboral y procesal del trabajo vigente en Guatemala.



## CAPÍTULO II



### 2. El derecho procesal laboral

El hombre en su interrelación y sobre todo al aumentar la capacidad de producción, estableció relaciones de trabajo subordinado, lo cual posteriormente dio origen al derecho sustantivo del trabajo, cuando a comienzos del siglo pasado las principales legislaciones comenzaron a regular los aspectos de orden laboral, para brindar protección a los sujetos del derecho de trabajo.

Al existir una regulación sustantiva del derecho de trabajo, tanto patronos como trabajadores, han convivido sobre las bases de estas disposiciones, pero cuando estas son vulneradas surgen controversias que deben ser dilucidadas por las normas adjetivas del derecho de trabajo.

En el ámbito del derecho laboral cuando surgen controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.



En el ordenamiento jurídico guatemalteco, en un mismo Código se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, para acudir ante los tribunales de justicia, especialmente a través del proceso ordinario laboral, con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Delimitados los elementos que componen el derecho de trabajo, se procederá a desarrollar cada uno de los aspectos que conforman el proceso laboral, tanto desde el enfoque doctrinario, como desde la perspectiva del ordenamiento jurídico.

## **2.1. El proceso laboral**

El derecho procesal laboral guatemalteco, se encuentra regulado en el actual Código de Trabajo; y nace por la necesidad de dirimir las controversias que se generan con ocasión del trabajo.

De hecho el Artículo uno del Código de Trabajo se refiere a la resolución de los conflictos en los términos siguientes: "El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos."

Si bien es cierto, se encuentra en la parte general del Código, es de aplicación generalizada, de hecho el epígrafe refiere dichas disposiciones como generales. El derecho procesal de trabajo es una disciplina joven, a la cual ha sido necesario

introducirle reformas, sobre todo en los aspectos procesales para adecuar su regulación a la actualidad que viven patronos y trabajadores.



“El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669 -emitido en el gobierno de Estrada Cabrera-, y el 1434 -emitido durante el gobierno del general José María Orellana-, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedente serio en la materia.”<sup>12</sup>

“La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, estableció las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441.”<sup>13</sup>

El derecho procesal del trabajo, se divide en dos grandes esferas, las cuales son el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo del trabajo.

De acuerdo al estudio desarrollado, solamente se abordará la parte que concierne al derecho procesal individual de trabajo, sin entrar a conocer el

---

<sup>12</sup> López Larrave, Mario, *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*, pág.7.

<sup>13</sup> *Ibid*, pág. 8.



colectivo, no obstante su importancia. Mucho se especula sobre el objeto de estudio del derecho procesal individual de trabajo, para diferenciarlo del colectivo. Infinidad de criterios existen, para realizar la nota distintiva y establecer los límites exactos entre una rama y otra.

Lo que la mayoría de autores coinciden es que lo individual o colectivo no depende de la pluralidad de trabajadores o patronos que se encuentren inmersos en un conflicto de tipo laboral.

## **2.2. Conceptos del derecho procesal del trabajo**

“La definición de Incola Jaeger, establece que el derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo.”

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual el Tribunal de Trabajo, que funge como árbitro, decide y resuelve la controversia sujeta a su jurisdicción. Es público, gratuito, inmediato, predominante oral y se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la

obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”<sup>14</sup>



“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. Además, el derecho procesal del trabajo comprende dos ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos de los conflictos colectivos.”<sup>15</sup>

### **2.3. Fuentes del derecho procesal del trabajo**

El Artículo 15 del Código de Trabajo establece: “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 a 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 y leyes del derecho común.”

---

<sup>14</sup> *Ibid*, pág. 61.

<sup>15</sup> Ossorio, *Ob.Cit*; pág. 328.

Las fuentes del derecho procesal laboral la constituyen básicamente la legislación laboral, es decir, el Código de Trabajo. Los principios del derecho de trabajo, los principios del derecho común. No hay que olvidar que el derecho de trabajo tuvo como antecedente la regulación de algunas de sus instituciones, en el derecho civil.



Al igual que en la naturaleza jurídica, el anterior precepto si bien es cierto, se encuentra al inicio del Código de Trabajo, es de aplicación general y resuelve muchas de las dudas que pudieran suscitarse al respecto.

#### **2.4. Principios que informan al derecho procesal del trabajo**

La importancia de los principios es tal, que precisa conocerlos para informar y determinar la materia que se trate. Cada rama de las ciencias jurídicas tiene sus principios y el derecho laboral no es la excepción.

“Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral son los principios. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del derecho. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan en aceptar los principios siguientes:

- a) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- b) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.



- c) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo valor.
- d) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
- e) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- f) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- g) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general.”<sup>16</sup>

“La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de ésta, serán aplicables los principios generales del derecho.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Cabanellas de la Torre, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 419.

<sup>17</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 797.



“La dificultad ésta en determinar cuáles son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural. Lo que queda expuesto se refiere a todas las ramas del derecho -civil, comercial, administrativo, laboral-, pero no al derecho penal.”<sup>18</sup>

En doctrina se pueden mencionar los principios siguientes: “Principio de igualdad de salario. Consiste en que a la misma clase de trabajo, de igual eficiencia y jornada, le corresponde un salario igual para todos los trabajadores, siempre que se preste en la misma empresa o establecimiento, con las excepciones que marca la ley, como es el trabajo de buques, ferrocarriles, auto transportes, deportistas profesionales, actores y músicos, así como académicos de universidades e instituciones de educación superior.”<sup>19</sup>

Principio general de justicia social. Aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Principio general del derecho. Aquel que debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, pág. 798.

<sup>19</sup> Fernández, *Ob. Cit*; pág.132.



En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente:

“Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

En el sexto considerando se expone lo siguiente: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Asimismo, se pueden establecer los principios siguientes: Principio de Sencillez. De fácil comprensión, éste principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral.



Principio de Inmediación Procesal. Si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, éste principio es de especial y trascendental importancia.

Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso.

Esto es lógico, pues es el juez quien al final dictará sentencia y por lo tanto es preciso que ante su presencia se hayan realizado cada una de las fases; pues solamente de ésta forma podrá fundamentar de manera adecuada y justa su decisión.

“El principio de inmediación procesal, es aquel que impone o aconseja que el juzgador mantenga el mayor contacto con las partes, para descubrir mejor su actitud y conocer su proceder personal en el juicio, indicio importante de la mala o buena fe con que actúan y, por ende, del derecho en que confían o del que simulan. Contra esa conveniencia evidente, se alza el cúmulo de pleitos y causas que deben ventilar los jueces, forzados por ello a delegar muchas actuaciones y pruebas en los secretarios, y hasta en auxiliares que no son letrados; porque cada caso no puede acaparar toda la actividad del personal judicial. Naturalmente, donde predomina el procedimiento escrito, aunque se mienta con una oralidad oficial, no hay inmediación posible; porque ni las partes ni siquiera sus letrados suelen

acercarse a los tribunales, a los que concurren únicamente, para presentar escritos y para notificarse, mediante empleados subalternos.”<sup>20</sup>



**Principio de Impulso Procesal de Oficio.** En tablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir, de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal contemplada en el Código de Trabajo.

Por lo tanto, el juez ante quien pende el juicio está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.

**Principio de oralidad.** Por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad; éste constituye uno de los principios fundamentales dentro del proceso ordinario laboral.

Este principio se encuentra estrechamente ligado con el de celeridad procesal, pero también con el principio de formalidad, el cual debe reducirse al máximo en el derecho procesal laboral, puesto que esto ayudaría a impartir justicia con prontitud.

**Principio de Economía Procesal.** “Es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se

---

<sup>20</sup> Cabanellas, Ob. Cit; pág. 412.



hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.”<sup>21</sup>

**Principio de Adquisición.** “Consiste este principio en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no le benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. La ciencia procesal contemporánea admite el principio de adquisición de la prueba, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se despersionaliza del litigante que la aportó. Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo.”<sup>22</sup>

**Principio de Publicidad.** “En la substanciación del proceso, el derecho de las partes para presenciar todas las diligencias de prueba, en especial el interrogatorio testimonial; así como el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes a la causa.”

---

<sup>21</sup> *Ibid*, pág. 456.

<sup>22</sup> López Larrave, *Ob. Cit*; pág. 34.



**Principio de Concentración.** Su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o el menor número de audiencias posibles. Es decir, que determina que el juicio deba diligenciarse rápidamente. Contenido en los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo.

**Principio Tutelar.** Este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el Código de Trabajo en el aspecto adjetivo que tiene por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación. Contenido en el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo.

**Principio de anti-formalidad.** Por virtud de este principio se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos requisitos, que en otras ramas del derecho procesal sería imposible eludir. Es decir, que este principio permite el acceso a las partes al trámite del proceso sin mayores formalismos.

**Principio de iniciativa a cargo de las partes.** De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas, pues acá no existe el acto de iniciación procesal denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el de impulso procesal de oficio y también el de investigación que faculta al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio.



**Principio de Preclusión.** Este principio se explica por el hecho de que diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndole imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Cabe citar como ejemplos, la facultad que el actor tiene de ampliar la demanda hasta el momento de la comparencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparencia así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda.

**Flexibilidad en la Apreciación de La Prueba.** Este principio radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio.

**Principio de Celeridad.** El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, antiformalidad, e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilataciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si sólo los principios antes citados no funcionan eficazmente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación, y por ello tampoco será ágil.



Entre las normas del Código de Trabajo guatemalteco que contienen principios del derecho laboral adjetivo se pueden mencionar las siguientes:

- Artículo 285 preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio...”
- Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”
- Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que “...es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”
- Artículo 322 del Código de Trabajo. “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos de notificar. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.”

## **2.5. Clasificación del derecho procesal del trabajo**

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.



El derecho procesal individual, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual.

El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social.

A partir de estudiar los elementos jurídicos que informan al derecho procesal individual de trabajo y al procesal colectivo, en la presente tesis se pueden establecer diferencias cualitativas entre ambos, para entender perfectamente el desarrollo del procedimiento ordinario y los recursos que se pueden aplicar, la forma y el momento procesal oportuno.

Entre las diferencias se encuentran las siguientes: Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés. Sin embargo, la mayoría de procesal-laboralistas se inclina porque la nota diferenciadora de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces,

disidencia individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando el conflicto tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a un grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.”<sup>23</sup>



“Los conflictos económicos o de interés 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.”<sup>24</sup>

El autor italiano Incola Jaeger contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las siguientes palabras: “hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo o interindividual, y no, rigurosamente considerado, un proceso colectivo.”

“De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay

---

<sup>23</sup> Sussekind, Arnoldo, **Jurisdicción especial del trabajo**, pág. 20.

<sup>24</sup> De la Cueva, **Ob.Cit**; pág. 748.



intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes.

Y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.<sup>25</sup>

Con lo antes descrito por autores ilustres, queda bien definida la diferencia que existe entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo; con lo cual se determina que el objeto de éste trabajo se enmarca dentro de lo que es el derecho procesal individual de trabajo, y es precisamente en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, en concreto en el tema de las providencias cautelares de arraigo y embargo.

Asimismo, resulta importante resaltar la importancia que tienen las fuentes y los principios del derecho procesal del trabajo, porque las mismas fundamentan el sentido doctrinario y legal que adopta la tutelaridad hacia el trabajador, como un mecanismo jurídico social idóneo para lograr la igualdad jurisdiccional de las partes en el conflicto laboral.

---

<sup>25</sup> López Larrave, Ob.Cit; pág. 47.

## CAPÍTULO III



### 3. La jurisdicción de trabajo y previsión social

El Código de Trabajo a partir del Artículo 321 regula lo concerniente al proceso ordinario laboral. De acuerdo a lo que establece dicha legislación la jurisdicción en los procesos de trabajo es privativa, lo cual significa que los tribunales que conozcan de los asuntos laborales, única y exclusivamente deberían conocer dichos casos; lo cual no se cumple a cabalidad en el país, puesto que existen tribunales que aparte de conocer asuntos laborales, conocen asuntos de familia.

Dicha situación violenta lo establecido en el ordenamiento jurídico, al preceptuar que la jurisdicción en los asuntos de trabajo es privativa. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El Código de Trabajo regula lo relativo a la jurisdicción privativa del trabajo, en el Artículo 283. "Los conflictos relativos al 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."



El Artículo 307 del Código de Trabajo establece: “En los conflictos de jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

“Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.”

El Artículo 113 de la Ley del Organismo Judicial preceptúa: “Jurisdicción indelegable. La función jurisdiccional no puede delegarse por uno jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad.”

Las anteriores son algunas de las normas que regulan lo relacionado con la jurisdicción privativa de los procesos de trabajo.



### **3.1. Organización de los juzgados de trabajo y previsión social**

Bajo éste título se analizará la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo que regula el Código de Trabajo.

Se analiza dicha organización, puesto que es ante los Tribunales de Justicia que se debe acudir para dirimir una controversia, que en el caso específico, nos referimos a las de tipo laboral.

Tribunal significa el conjunto de jueces o magistrados que administran justicia en un proceso determinado.

El Código de Trabajo en el Artículo 284, determina cual es la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.

El Artículo 285 establece: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y cuando sea solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.”



El Artículo 283 establece: “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.”

El tema de la jurisdicción privativa es controversial, puesto que en Guatemala no se cumple fielmente con ésta disposición. Por lo general los juzgados, son Juzgados de Trabajo, Previsión Social y de Familia.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son los que de acuerdo a la ley deben conocer de los distintos asuntos relacionados con los conflictos que surjan con ocasión del trabajo.

Al respecto los Artículos 288 y 289 del Código de Trabajo establecen lo siguiente: “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores.
- b) Industrialización del trabajo.

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime conveniente.”



“Los juzgados están a cargo de un juez que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos , además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.”

El Artículo 292 del Código de Trabajo establece: “Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones: De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos y sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos, de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él.

De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de tres mil quetzales, Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos y; de todos los demás asuntos que determina la ley.”



### **3.2. La jurisdicción y la competencia en el proceso ordinario laboral**

En el Artículo 307 del Código de Trabajo se establece: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

La ley general, es decir, la del Organismo Judicial regula la jurisdicción en los términos siguientes: Artículo 57 Ley del Organismo Judicial. “Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. . .”

El Artículo 58 de la misma Ley establece: “Jurisdicción. La jurisdicción es única. Para su ejercicio se distribuye en los siguientes órganos: a) Corte Suprema de Justicia. . . f) Juzgados de primera instancia.



La palabra jurisdicción deviene del vocablo latín iurisdictio, administración del derecho. "Acción y efecto de administrar el derecho, no de establecerlo. Es, pues, la función específica de los jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le ésta atribuido."<sup>26</sup>

En conclusión, la jurisdicción es la potestad de administrar justicia de acuerdo con lo que para el efecto establecen las leyes del país.

Con relación a la competencia, el autor Ossorio establece: "Es la atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Es la medida de jurisdicción asignada a un órgano del Poder Judicial, a efecto de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en un asunto determinado."<sup>27</sup>

En el Artículo 314 del Código de Trabajo se establece una regla de competencia: "Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que

---

<sup>26</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 550.

<sup>27</sup> **Ibid**, pág. 197.



notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado, si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trata de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.”

La Ley del Organismo Judicial se refiere a la competencia en el Artículo 62. “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.”



En lo que concierne a los Jueces de Primera Instancia, que es el caso de los de Trabajo y Previsión Social, el Artículo 94 de la Ley del Organismo Judicial refiere:

“Competencia. La Corte Suprema de Justicia determinará la sede y distrito que corresponde a cada juez de primera instancia y en donde hubiere más de uno, les fijará su competencia por razón de la materia, de la cuantía y del territorio.”

Artículo 95 Ley del Organismo Judicial. “Atribuciones. Son atribuciones de los jueces de primera instancia: a) conocer de los asuntos de su competencia, de conformidad con la ley...”

### **3.3. La función jurisdiccional**

“La función jurisdiccional consiste en la función pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, de acuerdo a la forma requerida en la ley en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes con el objetivo de dirimir sus controversias de relevancia jurídica eventualmente factible de ejecución. Se trata de la función ejercida por el Estado para que administre justicia, sostenido en la delegación soberana del pueblo, además de la competencia y la manera de desempeñarla por medio del proceso.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Couture, Eduardo, *Teoría del proceso*, pág. 79.



“Cada proceso o materia de proceso tiene su propio estilo de manifestarse y substanciarse; éste no puede cambiarse o modificarse por el juez o las partes litigantes puesto que se trata de una relación jurídica procesal continúa, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba para que se aseguren y queden aseguradas en la decisión que se convertirá en cosa juzgada.

Por ello la función jurisdiccional es un acto de juicio designado por el derecho de las partes en el proceso; declara y constituye, al mismo tiempo derechos preexistentes o crea nuevos estados jurídicos de certidumbre y coerción no existentes antes de que el juez dicte la decisión en el asunto litigioso.

La función jurisdiccional soluciona las controversias de relevancia jurídica y satisface las pretensiones reclamadas por una u otra parte, ya que al ser resuelta, en la declaración contenida en la sentencia, dejan de existir. Razón eficiente de la existencia de la función jurisdiccional es, precisamente, la declaración que resuelve la controversia y que genera la cosa juzgada, proporcionando a las partes la seguridad buscada.

La doctrina procesal define que la función jurisdiccional, expresada por los órganos jurisdiccionales, tiene la finalidad de tutelar los derechos declararlos, una vez ha concluido el proceso.<sup>29</sup>



### **3.4. La demanda ordinaria laboral y las fases procesales**

El proceso ordinario laboral ésta compuesto de varias etapas, a las cuales les es vinculante cada uno de los principios que se han enunciado, pero principalmente lo que la ley establece.

Por ello se analizará cada una de las etapas, para poder determinar la importancia del mismo, y la forma en que se aplica en cada uno de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.

Como punto de partida se establece que el proceso en forma genérica es el conjunto de fases, etapas, concatenadas entre sí, en el diligenciamiento de una causa judicial, con el fin de hallarle solución de acuerdo a las normas que para el efecto existen. En el caso concreto, la serie de etapas son las que se presentan dentro de una causa o pleito de tipo laboral.

El proceso ordinario laboral guatemalteco se inicia con la demanda, al respecto se entiende por demanda el escrito inicial con el cual el actor pretende hacer valer

---

<sup>29</sup> Ibid, pág. 80.



su pretensión, ante el juez que debe conocer del asunto; en ella se detalla los datos de identificación del actor, la relación de los hechos, el fundamento de derecho, que en el orden laboral no es necesario aunque puede ser incluido; además contiene las peticiones en las cuales se requiere la declaración de un derecho.

También se puede decir que la demanda es el escrito por medio del cual se inicia la acción procesal, para acudir ante los órganos jurisdiccionales, y solicitar la solución de un conflicto, previa declaración del derecho que asiste a cada uno de los litigantes.

Es importante aclarar que el juicio ordinario de trabajo es un auténtico proceso de conocimiento, es decir, que en él se solicita la declaración de un derecho.

La demanda del juicio ordinario laboral se debe elaborar de acuerdo a los requisitos que enumera el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Si bien es cierto, uno de los principios del derecho procesal laboral es el de sencillez, es necesario cumplir con ciertos requisitos, sin que la ausencia de alguno de éstos sea motivo para rechazar la demanda. Con la demanda se requiere la actuación del juez y posteriormente se da el cumplimiento del principio de impulso procesal de oficio; pero es necesario acudir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 332 del Código de Trabajo en lo relacionado con la demanda preconstituida:



“Demanda. Toda demanda deberá contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) 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;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que 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 pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) Firma del demandante o impresión digital del 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.



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 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.”

De lo antes descrito se puede enfatizar en el hecho de que la ley no exige consignar en la demanda el domicilio del demandante, el fundamento de derecho y, en el caso de los trabajadores no es necesario presentar pruebas en el caso de despido.

También debe tomarse en cuenta que, aunque el derecho laboral es sencillo y desprovisto de mayores formalismos, la elaboración de la demanda requiere ciertos conocimientos los cuales generalmente el trabajador desconoce, por lo cual en la mayoría de casos acude a los abogados o a los pasantes de los bufetes populares de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades que operan en el país y ofrecen estudios de abogacía.

Presentada la demanda se inicia la fase del juicio verbal y el periodo conciliatorio.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio verbal, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las

rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle.”



En este periodo se da lo que se denomina emplazamiento. El emplazamiento es el tiempo que media entre la citación para comparecer a juicio y la celebración de la audiencia.

Artículo 337 del Código de Trabajo. “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia.”

Fijada la fecha y hora para la audiencia las partes deben presentarse, salvo los casos de excepción establecidos en el Código de Trabajo. En la audiencia en primer lugar se deben oponer y probar las excepciones dilatorias; éstas son las defensas que se plantean para postergar la contestación de la demanda, para depurar el proceso, no el derecho.

Entre las excepciones dilatorias se pueden mencionar las siguientes:

- a) Incompetencia. Cuando se atribuye el conocimiento de un asunto a un juez distinto del facultado por la ley. Se puede dar la incompetencia por razón de la materia, por razón del territorio y por razón de la cuantía.
- b) Litispendencia. Se da cuando simultáneamente se diligencian dos juicios en los cuales existe absoluta identidad de las acciones, personas y cosas. Ambos



juicios deben encontrarse en trámite porque al haberse dictado sentencia en uno de ellos no habrá litispendencia, sino cosa juzgada.

- c) En los casos de litispendencia, el efecto es declarar improcedente el segundo juicio, para evitar dos sentencias, además de la economía procesal.
- d) Falta de capacidad legal. Cuando uno de los actores carece de capacidad legal, de acuerdo a lo que regula el Artículo ocho del Código Civil; es decir, de la aptitud necesaria para comparecer a juicio. Salvo las excepciones que establece el Código de Trabajo.
- f) Falta de personalidad. Se da cuando ninguno de los actores tiene la calidad con la cual pretende hacer valer el derecho.
- g) Falta de personería. Cuando se comparezca a juicio argumentando ejercer una representación que en la realidad no se posee.

Asimismo, el Artículo 342 del Código de Trabajo preceptúa: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para el efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer antes de que se dicte sentencia en segunda instancia...”

Posteriormente se da la oposición de las excepciones perentorias, las cuales atacan el fondo del asunto y estas consisten en todos aquellos medios que se puedan utilizar para extinguir la obligación; por ello no pueden ser enumeradas taxativamente.



Finalmente se da la interposición de las excepciones privilegiadas, las cuales son:

- a) Pago. El cual consiste en la forma más común de dar cumplimiento a la obligación. El Artículo 1380 del Código Civil define lo que es el pago.
- b) Prescripción. Término que el mismo Código de Trabajo define en el Artículo 258. "Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hecho indudables."
- c) Cosa juzgada. Al respecto el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial ilustra: "Cosa juzgada. Hay cosa juzgada cuando la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas, pretensión y causa o razón de pedir."
- d) Transacción. Es el medio de extinguir la obligación, cuando las partes se hacen concesiones recíprocas y deciden de común acuerdo finalizar una controversia.

Artículo 2151 del Código Civil define lo que es el contrato de transacción en los siguientes términos: "La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante concesiones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminar el que está principiado."



En la primera audiencia se deben interponer las excepciones dilatorias y las perentorias si existe contestación de la demanda, excepto las privilegiadas que se pueden interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia.

La contestación de la demanda es el acto procesal por medio del cual el demandado ejerce una acción, requiriendo del Tribunal de Trabajo y Previsión Social que asuma una actitud de resguardo frente a las pretensiones del actor.

Entre las modalidades de la contestación de la demanda se encuentran:

- a) En cuanto a su forma: oral y escrita.
- b) En cuanto al contenido de la contestación: simple y reconviniendo al actor.
- c) En cuanto a la actitud en sí: negativa y afirmativa.

En la contestación de la demanda se deben cumplir con todos los requisitos que se exigen para la presentación de la demanda.

En la misma audiencia el demandado puede reconvenir al actor. En la reconvención se invierten los papeles, puesto que el demandado pasa a ser el actor y viceversa. Esto se da con la finalidad de equilibrar las pretensiones del actor con las del demandado; es decir, cumplir con el principio de igualdad procesal.

Al igual que en la contestación de la demanda, la reconvencción se puede presentar en forma escrita o verbal; pero los Tribunales por lo general solicitan que se presente el escrito de reconvencción para continuar con las fases del proceso.



La conciliación. Una vez fijados los puntos sobre los cuales se sustanciará el juicio se da el periodo de conciliación, tal como lo establece el Artículo 340 del Código de Trabajo. "...Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contrarié las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. 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 se 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..."

A partir de lo regulado por el mencionado Artículo, se puede establecer que las características de la conciliación son las siguientes:

- a) Es una etapa obligatoria.
- b) Puede culminar en un acuerdo, total o parcial.
- c) En el convenio no se deben disminuir, ni tergiversar los derechos a favor de los trabajadores reconocidos en la Constitución Política de la República, Código de

Trabajo y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.



- d) En caso de incumplimiento a lo pactado, el convenio constituye título ejecutivo.

Artículo 341 Código de Trabajo. "Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá."

Luego de darse el periodo de conciliación, se da el momento procesal de la prueba.

Artículo 346 Código de Trabajo. "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. Si en ésta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas se señalara nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Extraordinariamente 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 para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Los



Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba debe pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.”

En el juicio ordinario de trabajo, entre los medios probatorios que se pueden diligenciar se puede mencionar: confesión judicial, la declaración de testigos, prueba documental, el dictamen de expertos, reconocimiento judicial, presunciones legales y humanas y extraordinariamente se puede dictar auto para mejor proveer.

- a) La confesión judicial. Considerada la principal de las pruebas por el valor decisivo que tiene en el trámite del proceso, resulta importante señalar que este medio de prueba ha perdido credibilidad en algunas disciplinas procesales porque se considera que se han utilizado métodos como la simulación y la mentira para disfrazar lo que en realidad declara quien presta la confesión; sin embargo, dentro del derecho procesal del trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario , la confesión judicial guarda un valor probatorio en todos los juicios en donde se propone como prueba y el demandado no es el Estado en su calidad de empleador.

Esto deriva que con la proposición del medio de prueba se establece, por un lado la posibilidad que por virtud de error, falsedad notoria o incluso por desconocimiento



sobre los hechos sobre los que declara, el absolvente de la prueba puede resultar confeso, aún habiendo comparecido a absolver el interrogatorio; por otro lado, la posibilidad que el absolvente pueda ser declara confeso fictamente en el caso que no comparezca el día y la hora señalados para la recepción del medio de prueba

En todo caso se advierte la importancia del medio de prueba, la cual radica fundamentalmente en quien presta la confesión frente al juzgador absolviendo las posiciones sin poder consultar las respuestas con su abogado e incluso sin poder consultar la documentación.

Por otro lado, la característica de este medio de prueba también es la indivisibilidad que imperativamente obliga a que el diligenciamiento de este medio de prueba deba darse en un solo acto, es decir, que no podrá interrumpirse la absolución de posiciones en ningún caso.

El Código de Trabajo regula la prueba de confesión judicial en el Artículo 354, aunque se aplican las reglas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil tanto para el diligenciamiento como para la valoración del medio de prueba.

- b) Declaración de testigos. El testimonio es un acto procesal por el cual una persona informa a un juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, está dirigido siempre al juez y forma parte del proceso, sin que para que para ello sea importante que provenga de personas que no son parte del juicio, en donde



debe producir sus efectos probatorios, pues también los terceros pueden ser sujetos de relaciones jurídicas procesales.

El Código de Trabajo en el Artículo 348 establece: “Todos los habitantes de la República tienen la obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en los juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos entre las excepciones establecidas por la ley.”

En cuanto a las reglas que rigen el diligenciamiento de la prueba testimonial, en función de lo que regula la legislación laboral guatemalteca, y en consonancia con los aspectos generales de éste tipo de actividades probatorias, se pueden mencionar las siguientes:

- Son hábiles para declarar en el procedimiento ordinario laboral, todos los habitantes de Guatemala que hayan cumplido los catorce años de edad;
- Los testigos serán preguntados por todas sus generales de ley, sobre su parentesco con las partes, su interés en la declaración y sobre si tienen alguna relación de dependencia o bien relación de enemistad o amistad;
- La declaración debe producirse bajo juramento;
- No pueden ser testigos, parientes consanguíneos, o afines a las partes;
- Las preguntas deben ser claras y precisas;
- Cada pregunta debe referirse a un solo hecho;



- No pueden dirigirse a los testigos preguntas de apreciación ni de opiniones personales;
- Las preguntas deben dirigirse en sentido afirmativo al testigo;
- Las respuestas deben producirse también en sentido afirmativo o negativo;
- La contraparte puede repreguntar sobre los mismos hechos relatados por el testigo;

El medio de prueba de la declaración testimonial se valora conforme el sistema de apreciación y valoración de la prueba en conciencia, normado en el Artículo 361 del Código de Trabajo.

- a) La prueba documental. Se realiza por medio de documentos privados, de documentos públicos, de libros de comerciantes, correspondencia o cualquier otro escrito.
- b) Dictamen de expertos. Constituye la prueba propuesta por las partes y requerida a personas que poseen conocimientos especializados sobre alguna materia y a quienes se acude, cuando para apreciar o reconocer los hechos que sean necesarios conocimientos técnico-científicos en la materia. Una de las características de este medio de prueba, es que estima a los expertos o peritos como auxiliares del juzgador, porque lo proveen de conocimientos que éste posee y que le son indispensables para valorar hechos o circunstancias relativas al proceso.



- c) El reconocimiento judicial. Es una de las pruebas importantes y en ocasiones necesaria para la investigación de los hechos, en toda clase de proceso y debe entenderse como la diligencia procesal practicada por el juez con el objeto de obtener argumentos de prueba para información de su convicción mediante el examen y la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia.
- d) Las presunciones legales y humanas. Las presunciones constituyen el medio de convicción del juzgador que las partes proponen o que el mismo utiliza para llegar a la conclusión de la certeza y admisibilidad de hechos controvertidos, que se dan por reales e influyen en la decisión del proceso. De conformidad con la ley y la doctrina, existen dos tipos de presunciones, que son por un lado las presunciones legales -conocidas como presunciones iuris et de iure-; y por otro lado las presunciones humanas -conocidas como presunciones iuris tantum-.

Finalmente se produce la sentencia, la cual constituye el acto por el cual el juez cumple con la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de la contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de merito o fondo del demandado. La sentencia es decisión y resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, porque vincula y obliga. Del Artículo 358 al 364 del Código de Trabajo se regula la sentencia. Las clases de sentencia pueden ser condenatorias y absolutorias. Con el pronunciamiento

de la sentencia, se da por finalizado el juicio ordinario de trabajo, al menos en Primera Instancia.



Como se puede apreciar durante el desarrollo del presente capítulo, la jurisdicción de trabajo y previsión social se estructura a partir de un orden lógico jurídico orientado hacia el diligenciamiento de los procedimientos necesarios para la pronunciación de la sentencia, cimentada en la tutelaridad de la norma laboral hacia el trabajador, porque de lo contrario se están vulnerando derechos esenciales ante lo cual la persona afectada puede hacer uso de los remedios y recursos procesales que le permitan enmendar el proceso con lo cual se puede lograr que la pretensión procesal del trabajador se convierta en una sentencia justa la cual le otorgue a cada quien lo que en derecho le corresponde.

## CAPÍTULO IV



### **4. La ineficacia de la tutelaridad de las providencias cautelares en el juicio ordinario laboral**

Fijados los conceptos relacionados con el derecho de trabajo y cada una de las etapas del proceso, se está en condiciones de abordar el análisis de las providencias cautelares dentro del proceso laboral. Al respecto, el estudio no abarca la generalidad de las providencias cautelares, sino que se limita a las de embargo y arraigo.

Las providencias cautelares de embargo y arraigo que regula el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, planteadas dentro del juicio ordinario laboral, devienen en ser normas de derecho positivo pero ineficaces, en virtud que en la mayoría de los casos los jueces de trabajo y previsión social, no las admiten como tales, argumentando el hecho de acreditar la necesidad de la medida, o lo poco aconsejable que resulta de acuerdo a la fase en que se encuentre un proceso en particular; situación que atenta contra la adecuada aplicación de la justicia y se desnaturaliza el carácter precautorio de las medidas descritas.

El problema que se plantea, se enmarca en la actividad jurisdiccional que desarrollan los jueces de trabajo y previsión social, cuando no conceden las providencias cautelares de embargo y arraigo planteadas dentro del juicio ordinario laboral, con lo

cual se atenta contra el derecho de los trabajadores, para que les sea administrada la justicia.



La aplicación de las providencias cautelares de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral, se fundamentan en lo que preceptúa el Artículo 15 del Código de Trabajo el cual establece: "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 a 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 y leyes de derecho común."

En igual sentido, pero con mayor precisión en cuanto al ámbito procesal laboral, en el Artículo 326 del Código de Trabajo se determina: "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..."



Como es claro, se entiende que al denominar el Código de Enjuiciamiento Mercantil, la norma descrita en virtud de las reformas legales, se refiere al Código Procesal Civil y Mercantil, y en donde encuentra su fundamento la aplicación de las medidas de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral.

Así, se parte del presupuesto que condiciona a las providencias cautelares de embargo y arraigo planteadas de forma precautoria dentro del juicio ordinario laboral, puesto que constituyen derecho positivo pero ineficaz, que atenta contra la naturaleza del proceso y priva de la aplicación de justicia en una forma pronta y cumplida, en virtud que en la mayoría de casos dichas medidas no son aceptadas, con lo cual se desnaturaliza su existencia.

#### **4.1. Providencias cautelares**

Las providencias cautelares se regulan en el Código Procesal Civil y Mercantil a partir del Artículo 516. Las providencias cautelares, son las que sirven para asegurar las resultas en un proceso determinado, las cuales pueden plantearse como proceso o dentro de este.

Tal como su nombre lo indica, su naturaleza es la de prevenir, cuidar, vigilar, garantizar un determinado resultado; razón por la cual, su utilización constituye un mecanismo efectivo a la hora de plantear un pretensión procesal, toda vez que limita al demandado, y lo constriñe al cumplimiento de la obligación en caso la sentencia



sea condenatoria, o por el contrario si la controversia se dirime en conciliación, dependiendo de la clase de proceso.

El Artículo 534 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: "Las providencias precautorias se dictarán sin oír a la parte contra quien se pidan y surtirán todos sus efectos, no obstante cualquier incidente, excepción o recurso que contra ellos se haga valer, mientras no sean revocadas o modificadas."

#### **4.2. El arraigo**

En el Código Procesal Civil y Mercantil se regula de la forma siguiente: "Artículo 523. Cuando hubiere temor de que se ausente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda, podrá el interesado pedir que se le arraigue en el lugar en que deba seguirse el proceso. El arraigo de los que estén bajo la patria potestad, tutela o guarda, o al cuidado de otra persona, solicitado por sus representantes legales, se decretará sin necesidad de garantía, siendo competente cualquier juez; y producirá como único efecto, mantener la situación legal en que se encuentre el menor o incapaz."

Asimismo, el Artículo 524 de dicho Código determina: "Al decretarse el arraigo el juez prevendrá al demandado que no se ausente del lugar en que se sigue o haya de seguirse el proceso, sin dejar apoderado que haya aceptado expresamente el

mandato y con facultades suficientes para la prosecución y fenecimiento del proceso, en su caso, sin llenar los requerimientos del párrafo siguiente...”



El autor Ossorio al respecto establece: “Arraigo. Acción y efecto de arraigar, en la acepción forense de afianzar las responsabilidades a las resultas del juicio. Dícese así porque esta fianza suele hacerse con bienes raíces, pero también puede hacerse por medio de depósito en metálico o presentando fiador abonado. En algunas legislaciones el arraigo constituye una de las excepciones previas que pueden ser opuestas a la demanda, cuando el demandante no tuviere domicilio o bienes inmuebles en la República.”<sup>30</sup>

#### **4.3. El embargo**

En lo que concierne al embargo, éste se encuentra regulado en el Artículo 527 del Código Procesal Civil y Mercantil el cual preceptúa: “Podrá decretarse precautoriamente el embargo de bienes que alcancen a cubrir el valor de lo demandado, intereses y costas, para cuyo efecto son aplicables los artículos referentes a esta materia establecidos para el proceso de ejecución.”

El embargo es considerado por el autor Ossorio en los términos siguientes: “Embargo. Esta voz jurídicamente tiene dos sentidos. En el derecho político y en el internacional, se llama embargo de buques, la medida que adopta un Estado, por

---

<sup>30</sup> Ossorio, Ob. Cit; pág. 99.



causa de hostilidades, guerra o represalias, secuestrando las naves ancladas en sus puertos. En el derecho procesal medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso y que recae sobre determinados bienes cuya disponibilidad se impide. El embargo en su acepción procesal se llama preventivo, cuando tiene por finalidad asegurar los bienes durante la tramitación del juicio, y ejecutivo, cuando su objeto es dar efectividad a la sentencia ya pronunciada.”<sup>31</sup>

Para el autor Cabanellas, el término se explica en los términos siguientes: “Embargo. Con significados generales y arcaicos; impedimento, embarazo, obstáculo. También en acepciones anticuadas; incomodidad, molestia, daño. En lenguaje jurídico, la retención, secuestro o prohibición de disponer de ciertos bienes, sujetos a responder eventualmente de una deuda u otra obligación. Orden que un gobierno da para prohibir la salida de algunas o de todas las naves que hay en sus puertos: lo cual ocurre generalmente en caso de represalias o en el de hostilidades; ya se esté en guerra con el país al cual pertenecen los buques o bien se acate alguna disposición o convenio internacional que obligue a esa medida o sanción; como sucede con los buques de guerra que se exceden del tiempo de recalada en puertos neutrales. Medida de carácter internacional, débese la iniciativa a actitud unilateral de alguna potencia, a la plural de varias concertadas al respecto o a la generalidad de las naciones agrupadas en una entidad mundial, con prohibición del comercio de

---

<sup>31</sup> Ibid, pág. 380.



armamento u otros productos de interés militar, y también la que afecta a fondos en el extranjero.

Por conveniencias de especificar en las distintas clases, esta institución se desenvuelve en las voces inmediatas; sin dejar por ello de manifestar que, en lo procesal, el más típico es el embargo ejecutivo, pues a él se ajustan las diligencias que se determinan para los diversos embargos judiciales, salvo modalidades genuinas que establezcan las leyes adjetivas para los distintos casos que las mismas consideran.

Levantar el embargo. Suprimir la prohibición de enajenar y disponer declarada judicialmente sobre determinados bienes de una persona. Por improcedencia, y ante impugnación del embargo; por desistimiento del embargador; o por decisión judicial, por no proceder la medida patrimonial cautelar; por pago o fianza bastante; por no pedir la rectificación el embargante, por satisfechas las obligaciones que garantizaba, dejar sin efecto un embargo, con el consiguiente retorno de los bienes afectados al comercio jurídico pleno por parte de su dueño.

En el auto de levantamiento de embargo se mandará cancelar la fianza, si se hubiere prestado, o lo que procede para el alzamiento de tal restricción, y la cancelación en su caso de la anotación preventiva que sobre inmuebles se hubiera mandado hacer en el Registro de la Propiedad. Si se levanta el embargo por no haberlo ratificado el demandante, se le condena en todas las costas más por otras causas, según las que



fueren, el juez hará los pronunciamientos que correspondan sobre las costas y el resarcimiento de los perjuicios.<sup>32</sup>

“Embargo preventivo. Medida procesal precautorio de carácter patrimonial que, a instancia de acreedor o actor, puede decretar un juez o tribunal sobre los bienes del deudor o demandado, para asegurar el cumplimiento de la obligación exigida y las resultas generales del juicio. Es juez competente en los embargos preventivos el del partido donde estén los bienes que hayan de ser embargados; y, en caso de urgencias, el juez municipal del pueblo en que se encuentren.

Procede el embargo preventivo tanto por deudas en metálico como en especie. En este segundo caso fijará el actor, bajo su responsabilidad, para los efectos del embargo, la cantidad en metálico que reclame, calculándola por el precio medio que tenga la especie en el mercado de la localidad, sin perjuicio de acreditar después este extremo en el juicio correspondiente.

Para decretar el embargo preventivo se requiere: 1º. Que con la solicitud se presente un documento del que resulte la existencia de la deuda. 2º. Que el deudor contra el cual se pida, se halle en uno de los casos siguientes: a) que sea extranjero no naturalizado; b) que, aun siendo nacional o naturalizado, no tenga domicilio conocido o bienes raíces, o carezca de establecimiento agrícola, industrial o mercantil en lugar donde corresponda demandar judicialmente el pago de la deuda; c) que, aun

---

<sup>32</sup> Cabanellas de la Torre, **Ob. Cit**; pág. 407.



reuniendo las circunstancias anteriores, haya desaparecido de su domicilio o establecimiento sin dejar persona alguna al frente de él; d) que se oculta, o existe motivo racional para creer que se ocultará o malbaratará sus bienes en perjuicio de sus acreedores. 3º. Régimen. Cuando se trate de un título ejecutivo, puede decretarse desde luego el embargo preventivo; de no serlo, puede trabarse también por cuenta y riesgo del que lo solicite. En cuanto al orden, se siguen las normas establecidas para el embargo ejecutivo.

Si se deja sin efecto el embargo preventivo por nulidad de derecho, en el mismo de derecho, en el mismo auto se dispondrá el levantamiento del embargo y se condenará al actor en todas las costas, así como a indemnizar daños y perjuicios al demandado. Si se deja sin efecto por otro motivo, se hará el pronunciamiento que corresponda y se dispondrá lo pertinente en cuanto a costas y al resarcimiento de daños y perjuicios. El demandado puede impugnar el embargo preventivo dentro de los 5 días siguientes.”<sup>33</sup>

#### **4.4. Derecho positivo e ineficaz**

Al tema de las providencias cautelares de arraigo y embargo se encuentra estrechamente ligado a la positividad y eficacia de dichas normas, con relación a su adecuada utilización en el proceso ordinario laboral, en concreto en cuanto a su otorgamiento con carácter precautorio por parte de los jueces.

---

<sup>33</sup> Ibid, pág. 409.



Al hacer mención de la positividad de las normas, se establece un aspecto importante de las normas jurídicas, el cual se enfoca desde la facultad que la ley confiere al Congreso de la República para emitir y promulgar las leyes; en consecuencia, el establecimiento de las providencias cautelares contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil deviene en ser un aspecto fundamental tanto en el derecho adjetivo civil como en el laboral, de manera particularizada en el juicio ordinario laboral.

La positividad de las normas jurídicas resulta del efectivo cumplimiento y regulación de ciertas conductas en un grupo específico, que en el caso particular, se determina por la protección hacia los trabajadores, al momento de iniciar un proceso ordinario laboral y solicitar con carácter precautorio las medidas de arraigo y embargo.

Las normas jurídicas que regulan el embargo y el arraigo, no obstante al ser positiva, en muchos de los casos concretos de los juicios ordinarios laborales, no guardan relación con la realidad social que vive el trabajador; de donde se advierte que dichas normas no son eficaces, en el sentido que los juzgadores no conceden tales medidas con carácter precautorio.

La eficacia de las normas radica en la estrecha relación que guarda el deber ser y el ser; puesto que las normas del Código Procesal Civil que regulan el arraigo y el embargo, no se ajustan a la realidad de la naturaleza del juicio ordinario laboral. En dicho contexto, el carácter preventivo y garantista de las medidas precautorias, no siempre es tomado como tal por parte de los jueces, lo cual dificulta la aplicación de



la justicia laboral, sobre todo para la parte trabajadora que por lo regular resulta la más débil de la relación.

En consecuencia, es necesario determinar el verdadero alcance las medidas precautorias de embargo y arraigo, como elementos positivos que aseguren un adecuado resultado dentro del juicio ordinario laboral, a efecto establecer si es necesario el replanteamiento de dichas instituciones, o si por el contrario, es el actuar de los jueces lo que desvirtúa el carácter cautelar de las medidas.

Con relación a la eficacia de las normas jurídicas el autor Ossorio establece lo siguiente: "Consiste en el logro de la conducta prescrita; en la concordancia entre la conducta querida por el orden y la desarrollada de hecho por los individuos sometidos a ese orden. Pero también puede considerarse la eficacia del orden jurídico en relación con la efectiva aplicación de las sanciones por los órganos encargados de aplicarlas, en los casos en que se transgreda el orden vigente. La importancia de la eficacia reside en que un orden jurídico sólo es válido cuando es eficaz; el orden jurídico que no se aplica deja de ser tal, extremo que se evidencia en el reconocimiento que de los distintos órdenes hace el derecho internacional."<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ossorio, *Ob. Cit*; pág. 375.

#### **4.5. Importancia de las medidas precautorias de arraigo y embargo**



La importancia de la existencia de las medidas cautelares se sitúa en el hecho del carácter preventivo, precautorio; es decir, la prevención o consecución de cierto fin, que en el caso particular se determina por el aseguramiento de la comparecencia del patrono al juicio ordinario laboral y para asegurar el pago de las prestaciones laborales.

Dada la desigualdad con la cual parte el trabajador respecto al patrono en una relación laboral, es preciso asegurar la equiparación al surgir un conflicto; precisamente de esa idea de verificación para garantizar la pronta y cumplida administración de justicia, surge la importancia de la existencia de las medidas precautorias de arraigo y embargo dentro del proceso laboral, aspectos que se explican de la forma siguiente:

- a) Por una parte, a través de la solicitud de arraigo para el patrono, se pretende asegurar la presencia de éste en el juicio, lo cual garantiza en principio establecer la relación jurídica procesal, es decir, individualizar a las partes a efecto de iniciar la litis. Es por ello que planteada la demanda por parte del trabajador, existe el emplazamiento, el cual consiste en el plazo que la ley concede a la parte demandada para que se pronuncie al respecto, asuma una postura y plante la contestación, y las excepciones que considera adecuadas.

Por medio del arraigo, se asegura dicha comparecencia, salvo que el demandado nombre mandatario con facultades suficientes para que lo represente en el juicio, lo cual aunque constituye una variación al proceso, se traduce en el logro de la finalidad la cual es la obtención de la declaración del derecho que le asiste al trabajador, salvo algunas excepciones.



En un mundo globalizado como el de hoy, la posibilidad de movilizarse, de viajar, es más factible, dada la capacidad de los medios de transporte; situación que acentúa el peligro de que el patrono al ser demandado, sea imposible hallarlo, notificarlo, lo cual dificulta el inicio de las diligencias del proceso laboral.

En Guatemala esta situación se acentúa debido a que existen varios patronos que son extranjeros, por lo que el arraigo es difícil establecerlo. Un ejemplo claro de esta situación lo constituyen las maquilas, que por lo general son propiedad de coreanos, los cuales se movilizan con bastante facilidad, lo cual dificulta hacerlos comparecer ante los tribunales de trabajo y previsión social, para que cumplan con su obligación del pago de las prestaciones laborales.

Por ello, es importante que en la formulación de la demanda laboral, al iniciarse el proceso, se otorgue por parte de los jueces de trabajo y previsión social, el arraigo con carácter precautorio, para asegurar la presencia del demandado y dilucidar la controversia.

Desafortunadamente en muchos de los casos concretos que existen en el orden laboral, la mayoría de los jueces, no otorgan el arraigo, en virtud de distintas razones, sobre todo bajo el argumento que debe demostrarse la necesidad de la medida o que no es el momento procesal oportuno.



El arraigo debe ser otorgado sin mayor dificultad, toda vez que su naturaleza es de carácter preventivo, tal como se procede en el presente estudio; asimismo, existe la posibilidad de que la persona demanda pueda ausentarse del país toda vez nombre mandatario con facultades suficientes para que lo represente. Pero lo que es más importante se enmarca en el aseguramiento de la presencia del demandado, lo cual en principio garantiza que se lleven a cabo las diferentes etapas del proceso laboral.

En igual sentido, la presencia del demandado posibilita la existencia de una conciliación entre el patrono y el trabajador, aspecto que encuadra perfectamente dentro de los fines del proceso laboral, la celeridad, y la pronta administración de justicia.

Es importante establecer que en la formulación del arraigo con carácter precautorio dentro del proceso laboral, existe cierto vicio, toda vez que en la mayoría de casos, por no decir la totalidad, quien dicta la primera resolución es el secretario, y solamente la somete para la ratificación a través de la firma del juez. Ello, aunque es algo evidentemente conocido, atenta contra el principio de inmediación procesal, y de cierto modo limita la decisión del juez, toda vez que no entra a conocer el contenido

de la demanda, para determinar con un criterio certero, lo importante que es decretar el arraigo en el juicio ordinario laboral.



Como se estableció, el otorgamiento de la medida de arraigo, en ninguna forma vulnera los derechos de la parte patronal, no sólo por la naturaleza precautoria, sino porque existe la alternativa al nombramiento de mandatario.

Otro aspecto a considerar es que no existe un serio compromiso en cuanto a la valoración en su justa dimensión por parte de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, de la importancia del arraigo en el juicio ordinario laboral y sus efectos positivos para el desarrollo del proceso y sobre todo la correcta aplicación de la justicia.

Por un lado se estima que primero debe comparecer el patrono, luego determinar si es necesaria la medida de arraigo; lo cual es un grave error, toda vez que el patrono puede comparecer a la primera audiencia, pero si no existe una posibilidad real de ser afectado en su locomoción, puede perfectamente salir del país, sobre todo si es extranjero y tiene planes o ha suspendido sus actividades en el territorio nacional.

Aunque la propia naturaleza del arraigo se configura en la calidad de precautorio, parece que su interpretación es totalmente distinta, lo que se deduce de las resoluciones judiciales, al establecerse que no es el momento oportuno dentro del proceso para decretar la medida de arraigo, no obstante, que en los casos que se



solicita es porque el trabajador tiene pleno conocimiento de la posibilidad que existe de que el patrono se oculte o ausente, abstrayéndose así de su responsabilidad en cuanto al pago de las prestaciones laborales que se le formulen.

En un orden secuencial y lógico, al surgir una controversia de tipo laboral que traiga como consecuencia el pago de prestaciones laborales, en principio existe un diálogo entre patrono y trabajador para buscarle una solución, situación que se produce en la mayoría de casos, salvo ciertos casos aislados.

Posteriormente al no darse un arreglo, la mayoría de trabajadores acuden a la Inspección General de Trabajo, con la finalidad de ejercer cierta coerción hacia el patrono con el fin de que se dilucide la controversia. Este aspecto constituye una etapa puramente administrativa, la cual no condiciona la formulación de la demanda directamente, sin que se halla agotado este procedimiento, que en síntesis es conciliatorio, toda vez que la inspección no tiene poder coercitivo para garantizar el cumplimiento por parte del patrono.

No obstante que en algunos casos y dependiendo del lugar, se llega al extremo de realizar tres citaciones al patrono, para que comparezca a la inspección, al no producirse un arreglo en la vía administrativa, finalmente el trabajador comparece ante los tribunales de justicia a plantear su demanda.



Como la ley no exige como requisito indispensable el auxilio profesional de abogado colegiado activo, muchos de estos procesos son diligenciados por los estudiantes de las facultades de ciencias jurídicas, de las universidades del país; quienes en ocasiones no solicitan en la demanda el arraigo con carácter precautorio. Por el contrario, si existe cierto grado de asesoría, es práctica común que entre los medios probatorios, -no obstante que la carga de la prueba la tiene el patrono-, a la demanda se adjunta las actas suscritas en la Inspección General de Trabajo, con la cual se pretende comprobar lo imposible que resultó arribar a un acuerdo con el patrono, o como sucede en la mayor parte de los casos, lo que se pretende demostrar es la incomparecencia del patrono a las citaciones administrativas que le efectuaron.

Este tipo de circunstancias, en cuanto al tiempo y la serie de diligencias que el trabajador a efectuado previo a formular la demanda laboral, son indicadores más que suficientes para demostrar la animadversión por parte del patrono, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones; situación que en un simple razonamiento por parte del juzgador, debería determinar y propiciar que al ser solicitado el arraigo con carácter precautorio, éste debe ser concedido, lo cual sirve como mecanismo coercitivo, para facilitar en principio la presencia del demandado, y en el mejor de los casos un arreglo, en virtud que dentro del proceso laboral una vez establecidas las partes procesales y estando presentes el juez debe agotar la etapa de la conciliación.

En el mismo orden de ideas, y siempre dentro de la formulación de la demanda laboral, cuando ésta es formulada bajo el auxilio profesional, dado el conocimiento



jurídico y técnico que posee el abogado, al solicitar el arraigo con carácter precautorio, lo realiza dentro de una serie de valoraciones previas, las cuales buscan como única finalidad asegurar la declaración del derecho del trabajador, y no generar un daño al patrono; por lo cual el otorgamiento de dicha medida por parte del juzgador, debe producirse en la mayor parte de los casos, salvo situaciones especiales que el juez considera y que de forma lógica desaconsejen decretar el arraigo del patrono.

Otro aspecto no menos importante, y que es propio de la organización de cada uno de los juzgados de trabajo y previsión social, lo constituye la carga de trabajo. En algunos juzgados se argumenta el exceso de procesos que deben conocer, el poco personal con el que cuentan, y las exigencias por parte de quienes acuden a dichos órganos jurisdiccionales. En cierta forma, el otorgamiento del arraigo con carácter precautorio aumenta el trabajo y la serie de diligencias a realizar, toda vez que deben remitir el oficio a la Dirección General de Migración a efecto de que se realice la anotación, y consecuentemente se realicen las acciones respectivas.

Finalmente, existe cierta mentalidad en cuanto a lo innecesario que resulta el arraigo, en virtud que decretado y una vez hayan comparecido las parte a la primera audiencia, la controversia podría dirimirse; por lo cual las diligencias que conlleva decretar el arraigo así como dejarlo sin efecto, constituirían una labor en vano. Nada más lejano de la realidad, es precisamente ese carácter coercitivo y precautorio, lo

que facilita la solución del conflicto, pues es propio del carácter humano atender con mayor esmero a las peticiones cuando existe coerción.



- a) En lo que respecta al embargo con carácter precautorio, esta es una de las medidas que por su propia naturaleza ofrece mayores y mejores resultados, en el sentido de lograr la respuesta positiva del patrono, en cuanto al cumplimiento de las prestaciones laborales. El hecho de que exista una seria afección del patrimonio, genera un efecto inmediato y directo en la persona que lo sufre.

Por ello, el otorgamiento de la medida de embargo, dentro del juicio laboral, es un buen mecanismo que facilita y agiliza el proceso, al punto que las condiciones para negociar en la fase de conciliación cambian drásticamente en cuanto a la postura del patrono, produciendo que en ocasiones al enterarse del embargo, accede con la mayor prestancia a solucionar el conflicto laboral.

El mayor argumento que esgrimen los juzgadores en cuanto a la negativa de conceder el embargo con carácter precautorio, es que se acredite la necesidad de la medida o que no es aconsejable concederla, en virtud que no se ha determinado la contestación de la demanda por parte del patrono, quien eventualmente podría comparecer el día y la hora señalada al juicio oral, con la única finalidad de dar por terminada la controversia a través del pago de las prestaciones laborales.



Esta situación podría producirse, pero es poco frecuente, en virtud que el trabajador llega al punto de formular la demanda, en función de la negativa del patrono a dar cumplimiento al pago de las prestaciones laborales, por lo cual los mecanismos coercitivos como es el caso del embargo, producen el efecto de facilitar la solución del problema sin que se agoten todas las fases del proceso laboral.

La razón de ser de la declaración del embargo, con carácter precautorio, radica en la posibilidad de que afecta directamente el patrimonio del patrono, con lo cual se asegura en principio que asuma una actitud frente a la demanda, que por lo general será la de conciliación y cumplir con sus obligaciones patronales.

El carácter precautorio determina que no se produzca el alzamiento de bienes por parte del patrono, ya que no tendría razón de ser el otorgamiento de la medida de embargo, una vez se ha realizado la audiencia de juicio oral; por lo tanto, lo verdaderamente importante y útil en la medida de embargo, es que ésta se decrete previo a la notificación del demandado, para que éste se encuentre imposibilitado de sustraer su patrimonio, afecto por dicha medida, con lo cual se garantiza casi en la totalidad de los casos el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales.

Es importante hacer mención, que en la mayoría de los casos en los cuales se solicita dentro de la demanda ordinaria laboral el embargo con carácter precautorio, dicha petición se formula solicitando la afección de las cuentas de depósitos que el demandado posea en el sistema bancario, por lo cual para que surta los efectos



esperados, es preciso que se envíe el oficio en el tiempo y forma adecuados a los bancos del sistema y que en dicho documento se establezca el nombramiento del guardador o depositario.

Es tal la importancia del embargo para asegurar las resultas del proceso, que si bien es cierto, se complementa con la medida de arraigo; puede establecerse con certeza que sus efectos resultan más eficaces y rápidos; pues aunque a través de ambas medidas el demandado sufre una afección, en el arraigo existe la alternativa de nombrar mandatario judicial con facultades suficientes para representar en juicio al patrono; mientras que en el embargo, la afección patrimonial se mantiene hasta dilucidar la controversia y determinar si ha lugar a realizar el pago con los bienes embargados o si por el contrario éstos no sufren disminución en detrimento del patrono.

Al igual que en la medida de arraigo, el carácter precautorio del embargo resulta trascendental en la prosecución del fin, en cuanto a la obtención de las prestaciones del trabajador en los casos donde exista una controversia de tipo procesal laboral.

De ahí lo aconsejable que resulta para el juzgador conceder dicha medida con carácter precautorio, para asegurar el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales, y evitar que se produzca el alzamiento de bienes por parte del demandado, una vez se haya enterado de la acción promovida en su contra, y de la obligación que recae en él, que en el caso concreto estudiado se enmarca en la obligación patronal.



De lo antes descrito, se determina la importancia del arraigo y el embargo como medidas precautorias dentro del juicio ordinario laboral; pero a su vez se establece que la aplicación de las normas jurídicas que establece el Código Procesal Civil y Mercantil, no se aplican de forma adecuada por parte de los jueces de trabajo y previsión social.

En dicho contexto, la positividad de las normas jurídicas radica en que son el producto de las fases del proceso legislativo por parte del Congreso de la República de Guatemala; sin embargo, cuando su aplicación no se realiza de forma adecuada, se está ante la vigencia de las normas positivas pero ineficaces, situación que se produce en la formulación de la demanda ordinaria laboral cuando se solicita el arraigo y el embargo como medidas precautorias, puesto que en la mayoría de los casos éstas no se conceden, con lo cual se atenta contra los derechos mínimos de los trabajadores, al complicar el pronunciamiento de una sentencia apegada al valor justicia.

## CONCLUSIONES



1. Se determina que muchos de los casos en los cuales se procede a realizar una demanda laboral solicitando el embargo y el arraigo como medidas precautorias, éstas no son concedidas por el juzgador, argumentando que se acredite la necesidad de la medida o que en su defecto no corresponde, dada la etapa procesal de acuerdo al diligenciamiento que se produce en el juicio ordinario laboral.
2. Se advierte que las providencias cautelares de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral, no se aplican con el verdadero alcance de su naturaleza orientada a garantizar los derechos del trabajador, con lo cual se limita la posibilidad de solucionar el conflicto de una forma pronta y justa, porque no se obliga al demandado a comparecer en el juicio en su contra.
3. Se establece que las providencias cautelares de embargo y arraigo que regula el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, planteadas dentro del juicio ordinario laboral, devienen en ser normas de derecho positivo pero ineficaces, en virtud que en la mayoría de los casos los jueces de trabajo y previsión social, no las admiten como tales; situación que desnaturaliza su carácter precautorio.

4. Aun cuando las medidas precautorias de arraigo y embargo en contra de patrono demandado, constituyen un mecanismo efectivo en un proceso laboral, toda vez que lo constriñe al cumplimiento de la obligación en caso la sentencia sea condenatoria, los juzgados de trabajo incumplen con su aplicación preventiva en perjuicio del trabajador demandante.

5. Ante la práctica de los juzgadores de trabajo de ignorar los requerimientos de la parte actora para que el demandado sea sometido a las medidas precautorias de arraigo y embargo para garantizar el eficaz cumplimiento de la sentencia condenatoria, los trabajadores se abstienen de actuar, porque su pretensión no puede enfrentar el poder económico del empleador.



## RECOMENDACIONES



1. Es preciso que en los casos en los cuales se presenta una demanda laboral solicitando el embargo y el arraigo como medidas precautorias, éstas sean concedidas por los jueces de trabajo y previsión social, sin necesidad de acreditar, otorgándolas sin más trámite, pues dada la naturaleza de dichas medidas su finalidad deviene en asegurar las resultas del proceso, enmarcado dentro de la correcta aplicación de la justicia.
2. Deben los jueces de trabajo y previsión social decretar las providencias cautelares de arraigo y embargo dentro del juicio ordinario laboral, cuando estas se solicitan; interpretando el verdadero alcance de su naturaleza, para asegurar el correcto resultado del proceso y la adecuada declaración del derecho, situación que se traduce en la resolución del conflicto de una forma pronta y justa.
3. Es importante que las providencias cautelares de embargo y arraigo que regula el Código Procesal Civil y Mercantil guatemalteco, planteadas dentro del juicio ordinario laboral, constituyan derecho positivo y eficaz, para lo cual los jueces de trabajo y previsión social deben admitirlas con carácter precautorio en los casos concretos; y dar como resultado la adecuada aplicación de la justicia.

- 
4. Es necesario que exista una fiscalización por parte de la inspección de tribunales, en cuanto al actuar de los jueces de trabajo y previsión social, para establecer si realizan una correcta interpretación, integración y aplicación de las normas jurídicas; en virtud que en muchos de los procesos laborales, se afecta directamente al trabajador al no concedérsele el otorgamiento de las medidas precautorias de embargo y arraigo cuando estas se solicitan dentro del proceso ordinario laboral.

## BIBLIOGRAFÍA



- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1967.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Derecho laboral mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Oxford, 2002.
- COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 1t.; Ed. De palma; Buenos Aires, 1989.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho laboral**. 2a. ed.; Argentina: Ed. De palma; Buenos Aires, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- MARX, Carlos. **El capital**. 2a. ed.; México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, S.A., 2005.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.
- SALVAT, **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.
- SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 4a. ed.; Ed. Tecnos, 1977.



VISOR, **Diccionario enciclopédico ilustrado visor**. Revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo, 2000.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

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