

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Embargo de cuentas bancarias al patrono en el
proceso ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Esther Guadalupe Pineda Ochaeta

Cobán, Alta Verapaz, julio 2015

**Embargo de cuentas bancarias al patrono en el proceso
ordinario laboral**

-Tesis de Licenciatura-

Esther Guadalupe Pineda Ochaeta

Cobán, Alta Verapaz, julio 2015

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador de Postgrados	M. A. José Luis Samayoa Palacios
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Revisora de Tesis	M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

M. Sc. Mario Jo Chang

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Segunda Fase

M Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. A. Magda Esther Vásquez Ramírez

M. Sc. Mario Jo Chang

M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Tercera Fase

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Adolfo Quiñonez Furlán

M Sc. Arnoldo Pinto Morales

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Mario Jo Chang



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, doce de enero de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EMBARGO DE CUENTAS
BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**,
presentado por **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**, previo a
otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y
de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos
de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el
efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**,
para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**

Título de la tesis: **EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

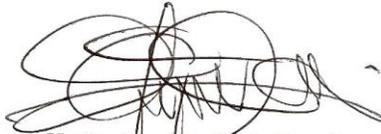
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 17 de marzo de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



Sara Aguiar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinticuatro de marzo de dos mil quince.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**, presentado por **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisora metodológica a la Licenciada **SONIA ZUCELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**

Título de la tesis: **EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 15 de mayo de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Sonia Zucelly García Morales
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**

Título de la tesis: **EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El Coordinador del departamento de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Coordinador del departamento de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 11 de junio de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

x

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA**

Título de la tesis: **EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El Coordinador del departamento de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

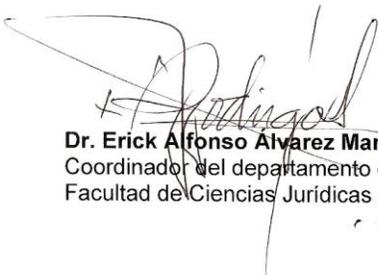
Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del Coordinador de del departamento de tesis, en tales dictámenes consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 09 de julio de 2015



Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del departamento de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

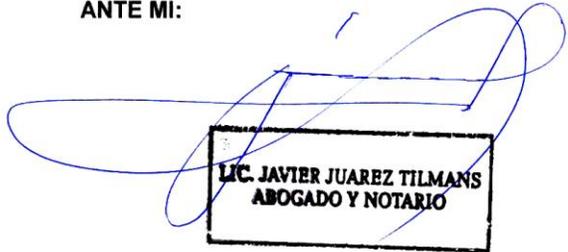


En la ciudad de Cobán departamento de Alta Verapaz, el diecisiete de julio del año dos mil quince, siendo las diez horas con treinta minutos, Yo, JAVIER JUAREZ TILMANS, Notario, me encuentro constituido en mi sede notarial ubicada en la primera avenida dos guión setenta y tres de la zona siete, de esta ciudad, en donde soy requerido por la señora ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA DE NORIEGA, de treinta y cuatro años de edad, casada, Maestra de Educación Primaria Urbana, guatemalteca, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil doscientos ochenta y nueve, sesenta y un mil cuatrocientos treinta y dos, mil seiscientos uno (2289 61432 1601), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. Con el objeto de que haga constar la **DECLARACION JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas. **PRIMERA:** Manifiesta la señora ESTHER GUADALUPE PINEDA OCHAETA DE NORIEGA, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, declara ser los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando la compareciente, bajo juramento de ley que es autora de la tesis EMBARGO DE CUENTAS BANCARIAS AL PATRONO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así también acepta la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. **TERCERA:** No habiendo más que hacer constar, termino la presente declaración Jurada en el mismo lugar y fecha de inicio, veintidos minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, la que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas; un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número V guión cero novecientos

sesenta y cinco mil ciento cincuenta y ocho (V-965158) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número tres millones trescientos noventa y seis mil ciento setenta y tres (3396173). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza, quien de todo lo expuesto. DOY FE.



ANTE MÍ:



LIC. JAVIER JUAREZ TILMANS
ABOGADO Y NOTARIO



Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

A mis suegros

Leopoldo Noriega QEPD y Elsa Pereira
por ser un apoyo en todo momento.

A mis hermanos:

Heidi, Waleska, Mynor, Eunice y Henry
quienes son una parte especial de mi
vida a cada uno gracias por su apoyo
moral.

A mis familiares y amigos

Con especial cariño.

Contenido

	Página
Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho de trabajo	1
Fuentes del derecho de trabajo	10
Principios del derecho de trabajo	20
Juicio ordinario de trabajo	29
Ejecución de sentencias laborales	41
Embargo de cuentas bancarias	44
Inejecutabilidad de la sentencia laboral	50
Conclusiones	54
Referencias	55

Resumen

El derecho de trabajo se ha conocido por diversas denominaciones entre las cuales se le nombra derecho industrial, derecho obrero, derecho protector de los trabajadores, derecho al trabajo, derecho del trabajo y derecho social. El progreso y evolución de la sociedad genera la autonomía de dicha disciplina jurídica con la regulación específica de diversas instituciones con la finalidad de reconocer los derechos, los deberes y las obligaciones de los sujetos que integran la relación laboral conocidos como patrono y trabajador.

En la vigencia de la relación laboral, surgen algunos inconvenientes, mismos que a través de diversos cuerpos legales son objeto de regulación y delegaron a la función jurisdiccional la resolución de los mismos.

Durante la tramitación del juicio ordinario de trabajo se ha encontrado como medida cautelar el embargo de las cuentas bancarias con el propósito de asegurar la presencia del demandado en juicio y el pago de las prestaciones que la sentencia determina.

En el presente estudio, se determinó que el embargo de cuentas bancarias, es una limitación en contra de la parte que ha sido vencida en juicio y que tiene como propósito la no disposición de un capital, para el efecto, sólo son embargables las cuentas monetarias, no así las de ahorro, lo cual no garantiza que al trabajador se le hagan efectivas sus prestaciones.

Palabras Clave

Derecho de trabajo. Patrono. Cuentas bancarias. Embargo. Juicio ordinario.

Introducción

El presente tema de investigación se dará a conocer por la ponente, como consecuencia de un interés particular en el juicio ordinario laboral y en la ejecución de las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional, tomando como referencia el embargo de cuentas del patrono para garantizar su presencia en el proceso laboral.

La pertinencia del tema radica en que son diversos los puntos de vista con relación al proceso laboral y al embargo de cuentas monetarias como una medida coercitiva para garantizar al trabajador la restitución de sus derechos considerados vulnerados en materia de trabajo, generando con ello una pretensión sin garantizarle concretamente el pago de lo que solicita en la demanda respectiva.

El problema fundamental que plantea el presente estudio es la desprotección hacia el trabajador como consecuencia de la inejecución de una sentencia laboral a pesar de un embargo decretado.

Los objetivos que se tomarán como base del estudio son realizar una investigación jurídica específica sobre un tema actual y novedoso que

en este caso es la procedencia del embargo de cuentas bancarias al patrono en el proceso ordinario laboral y además dar a conocer las casusas de la efectividad o no del embargo de cuentas monetarias en un proceso laboral.

La importancia para la comunidad es en el ámbito social, laboral, jurídico y académico, derivado que es determinante para el sector de trabajadores conocer las acciones jurídicas que existen en protección de los mismos y que el órgano jurisdiccional de forma coercitiva emite en una sentencia, además se determinara que es lo procedente al momento de la inejecución de dichas sentencias, proporcionando la información necesaria para su efectiva actuación.

Además, para el desarrollo del presente estudio la metodología utilizada es el análisis, derivado de la diversidad de información existente, la síntesis con el objeto de concretizar la información más importante y su incorporación al informe, el deductivo mismo que permite tomar la información general y estudiarla hasta concretar en razonamientos individuales.

En la presente investigación jurídica se hará referencia a diferentes temas en el ámbito del derecho de trabajo y para el efecto el Derecho de trabajo es considerado como el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto de estudio las relaciones existentes entre patrono y trabajador creando procedimientos para la solución de conflictos.

Siendo para el efecto la problemática que el patrono no se hace presente ante los órganos de justicia para resolver las demandas de los trabajadores que han sido despedidos de una forma ilegal o injustificada, además radica la importancia y trascendencia del estudio en determinar las acciones y la promoción del embargo de las cuentas al patrono así como los efectos que dicha acción genera, abordando la temática en base a métodos de estudio específicos como la deducción, inducción y análisis concreta para emitir razonamientos que orienten a concretizar en bases para el estudio.

Derecho de trabajo

Son diversas las formas en que se ha designado a dicha rama jurídica, ello depende de la etapa histórica de su concepción y para el efecto se conoce como derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho económico y derecho de los trabajadores entre otros, todas las anteriores denominaciones dependen de una época y la evolución constante en los diferentes cuerpos legislativos tienden a mantener una denominación acorde a las exigencias de los sujetos que integran la relación laboral.

A través de la historia se han planteado diferentes denominaciones que tratan de establecer la importancia social, jurídica y económica del derecho de trabajo. A continuación se describen algunas de ellas de la siguiente manera.

Para el efecto, Cabanellas señala

El derecho del trabajo es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las regulaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (1976:576).

De la definición anterior, se establece la importancia del estudio de los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores haciendo referencia al elemento de subordinación, así como la forma en que se prestan los servicios laborales por parte del trabajador hacia el patrono y por ende las consecuencias jurídicas presentes y futuras de la actividad laboral desarrollada.

Por su parte Echeverría señala que Derecho de trabajo es

La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual; a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo. (2009:9).

Dicho autor realiza una integración entre los principios y normas establecidos en una disposición legal mediante la cual el Estado ha intervenido en su regulación y de ello la denominación de derecho público con el objeto de dar seguridad contractual a los trabajadores, permitiendo la negociación de las condiciones de trabajo.

Asimismo, se indica con respecto al derecho de trabajo lo siguiente:

Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que

se delimita al trabajo prestado por trabajadores dependientes comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico. (Ossorio, 2000:322).

De lo anterior también se da a conocer la importancia de los principios y el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto de estudio las relaciones humanas entre el patrono y el trabajador así como las consecuencias que resultan de la ejecución de las labores dentro del marco jurídico existente.

Derecho individual de trabajo

Dentro del área del derecho de trabajo, tienen cabida como partes únicamente el trabajador y el patrono y en cuanto al trabajador solo aquel con relación de dependencia tal y como lo establecen los artículos 2 y 3 del Código de Trabajo vigente en Guatemala, así como las disposiciones que excluyen de dicho cuerpo normativo a las instituciones gubernamentales en relación a sus trabajadores pues ello se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil, contenido en el Decreto 1748 del Congreso de la República.

Para el efecto Echeverría al referirse al derecho individual de trabajo expone

La capacidad en el derecho del trabajo se modifica en relación al derecho común, ya que en Guatemala las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los dieciocho años pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar directamente su trabajo a partir de los catorce años de edad y a través de su representante o con autorización de la Inspección General de Trabajo a partir de los doce años de edad. (2009:74).

La definición de trabajador resulta bastante amplia sin embargo, la mayoría de tratadistas lo integra desde el punto de vista jurídico, político y social y para el caso de Guatemala, prevalecen dos aspectos fundamentales para la prestación de servicios laborales como lo son la capacidad y la edad.

El Código de Trabajo en el artículo 3 establece “Trabajador: es toda la persona individual que presenta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

La normativa en mención se caracteriza porque presenta una definición de trabajador indicando que solamente la persona individual puede ser objeto de dicha denominación y la variedad de servicios que presta

pueden ser materiales, intelectuales o de ambos géneros y pueda desarrollarse durante la vigencia de un contrato o una relación laboral.

Por otra parte, otro elemento que integra el Derecho individual de trabajo es el patrono y al respecto Echeverría señala

Actualmente el uso del término patrono es cada vez más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de su función de empleador de trabajadores sin descartar por supuesto que en nuestro país conforme la práctica religiosa católica también se designa así al santo protector de determinado lugar o de determinada actividad. (2009:74)

Generalmente, quien se encuentra en un establecimiento comercial o mercantil u otra actividad que desarrolle con ánimo de lucro y que tenga a su cargo personal recibe la denominación de patrono siempre y cuando el negocio sea propio y para el efecto la denominación de patrono es la que contiene también la normativa vigente en Guatemala, es decir, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República.

La normativa laboral antes citada en el artículo 2 norma

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de

Derecho Público a que se refiere el artículo 111 de la Constitución de la República.

Resulta indispensable determinar que la definición legal de patrono abarca el aspecto individual colectivo o jurídico de dicha persona, asimismo, hace referencia al patrono estatal, señalando la normativa constitucional al respecto.

Naturaleza del derecho de trabajo

El surgimiento del derecho de trabajo como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho público, se planteó una serie de cuestionamientos acerca de la ubicación o encuadramiento para determinar entre otros el aspecto práctico, la evolución y su implementación, para el efecto, existen dos teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica, misma que se describe a continuación.

Para el efecto, Fernández, señala

Existe una corriente negativa, misma que niega que el derecho existía una marcada definición y por consiguiente el derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin como lo es la convivencia social, sin embargo, toda norma jurídica es estatal y cobra vigencia en la medida que los organismos del Estado la promulguen, de donde no cabe diferencia alguna y que toda norma jurídica sirve siempre al interés privado y al interés público. (2011:64).

Dicha corriente da a conocer que no existe ni se presentan divisiones dentro del derecho de trabajo por consiguiente lo consideran una disciplina jurídica indivisible tomando en cuenta que todas sus normas tienen una finalidad esencial, como lo es la búsqueda y la armonía en la convivencia social, dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores, como consecuencia de la prestación de servicios y de la existencia y vigencia de la relación de trabajo.

El citado autor, hace referencia a la segunda corriente de la siguiente manera

La corriente clásica se remonta hasta los juristas de la antigua roma, fue Ulpiano quien acuño la clasificación básica entre derecho público y derecho privado. Él estableció que la diferencia de basaba en el interés que regulaba cada rama de la cosa pública o de los particulares. Posteriormente se ha desarrollado una serie de criterios que pretenden explicar esa diferenciación, por la relación entre las partes, por la naturaleza del vínculo o por los sujetos que intervienen. (Fernández, 2011:64).

Para el efecto, la división básica del derecho establece sin embargo, para efectos del derecho de trabajo, esta se ha denominado además derecho social, pues precisamente la sociedad debe aportar su fuerza de trabajo para el desarrollo de un país.

La corriente expuesta hace la diferenciación entre lo público y lo privado, incluyendo además, los sujetos que intervienen, la naturaleza del vínculo y la relación entre las partes que integran al derecho de trabajo.

Regulación del derecho de trabajo con otras ciencias

Por la importancia jurídica, política y social del derecho de trabajo, es fundamental hacer referencia a la vinculación de la rama del derecho público con otras disciplinas y para el efecto se dan a conocer las siguientes.

Relación con el Derecho Constitucional

El derecho constitucional, origen de todo ordenamiento jurídico y tutelar de los derechos y las garantías mínimas de los trabajadores establece en la Constitución Política de la República en la sección Octava del Capítulo Segundo del Título segundo el trabajo como un Derecho Social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales. Por lo que se establecen los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de derechos, asimismo, se proclama que esos derechos son mínimos,

susceptibles de ser mejorados. Razón por la cual ninguna ley ordinaria o negociación colectiva, puede derogar alguno de los derechos mínimos de los trabajadores ya establecidos.

Cabe hacer la aclaración que el Derecho Laboral es autónomo, pero siempre que su aplicación no sea contraria a los principios del Derecho de Trabajo, se puede aplicar el Código Civil Decreto 106 y el Código de Comercio Decreto 2-70.

Relación con el Derecho Civil

Según los antecedentes históricos el derecho laboral no existía sino hasta mediados del siglo pasado en donde surge a raíz de la revolución industrial en donde se logra que se mejoren las condiciones para la clase obrera de aquella época. El contrato, institución de la rama civil se trasladó a lo laboral pero por ser una disciplina nueva, se adaptaron las instituciones de otras ramas jurídicas que ya existían para su aplicación y ejecución.

Relación con el Derecho Mercantil

Con respecto al derecho colectivo de trabajo, para poder regular los sindicatos y otras figuras jurídicas se tomaron instituciones del derecho

mercantil y civil algunas de estas son las asociaciones, asambleas, consejos de administración las cuales se utilizaron para la creación de las personas jurídicas y poder así establecer las normas para regir los sindicatos.

Relación con el Derecho Penal

Toda causa tiene un efecto y con la implementación de esta nueva rama del derecho, para crear y establecer las sanciones en materia laboral, se acudió a la rama penal, de donde se tomó la base para establecer medidas y sanciones para los infractores y los que contravienen las leyes laborales, lo cual en la actualidad beneficia en gran manera a los trabajadores quienes gozan de la tutela del Estado.

Fuentes del derecho de trabajo

Encontrar el origen de donde emanan las facultades que provienen del derecho del trabajo como vínculos jurídicos entre el empleador y el trabajador, que son quienes delimitan el camino hacia el desarrollo económico y social, por lo que las fuentes del derecho del trabajo, no son distintas como se clasifican en la doctrina.

Por fuente del derecho de conformidad con la ponente se conoce el lugar de donde nace o de donde proviene la norma jurídica que antes no había sido concebida en la sociedad. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado.

Las fuentes del Derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos los cuales dieron origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales y que han sido reunidos y plasmados por el hombre en forma de reglamentos, leyes, convenios y tratados a nivel internacional.

Fuentes tradicionales del derecho de trabajo

Con respecto a las fuentes del derecho en materia de trabajo, estas se clasifican en reales, formales e históricas, para lo cual se indica.

Fernández, señala con respecto a las fuentes reales lo siguiente:

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real en términos generales la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial) la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor que se produzcan

enfrentamientos obrero patronales. Y en su desarrollo cada institución tiene su respaldo, la proteger a la madre y al recién nacido, regulación de menores, en atención a la minoridad, su crecimiento físico y mental, las vacaciones para compensar por la intensidad y proyección del trabajo. (2011:90).

De lo anterior, se indica que las fuentes reales son todos los hechos, fenómenos de la vida social que dan origen a las normas jurídicas, pueden ser de índole religiosa, moral, racial, económica, política, social y cultural.

Además, se hace referencia a las fuentes formales y al respecto Fernández señala

Son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las expresiones visibles que todos deben conocer y entender, las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho, las formas como se da a conocer. En el desarrollo de estas fuentes formales se materializa la esencia de la función del jurista. Conocimiento y creación de la norma jurídica y aplicación de la misma. (2011:91).

Las fuentes formales le corresponden al jurista no solo conocer sino también aplicar el derecho principalmente a partir de la creación de la norma lo que establece la generalidad de la misma.

Asimismo, se encuentran las fuentes históricas, que de conformidad con la ponente son todos los vestigios que nos dan a conocer el desarrollo del derecho y del derecho de trabajo en el tiempo, nos pueden orientar sobre la historia, desarrollo y evolución de las instituciones jurídicas actuales para su mejor comprensión.

Fuentes formales específicas del Derecho de trabajo

Con respecto a estas fuentes la ponente indica que son los procedimientos necesarios de creación de las normas jurídicas para que puedan tener carácter imperativo y obligatorio entre éstas se reconocen a la legislación que es el proceso de creación y promulgación de la ley, asimismo se encuentra la jurisprudencia, la cual realiza la interpretación de la ley hecha por los jueces, también se debe indicar la doctrina ya que son los estudios científicos realizados por los tratadistas e investigadores del derecho, y de igual manera es importante la costumbres, porque las fuentes formales son la repetición constante de un proceder aceptado como obligatorio para la comunidad.

Fuentes formales o exclusivas del derecho de trabajo

Existen ciertas fuentes formales que únicamente pueden concebirse y existir dentro del derecho de trabajo y por consiguiente son bastante desconocidas en todas las demás ramas jurídicas.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

Es el producto final del acuerdo tomado por un patrono y un grupo de trabajadores para establecer las condiciones de trabajo por un tiempo determinado, el cual se fija dentro de la convención.

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de los grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados (artículo 51 Código de Trabajo), o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados (artículo 374 del Código de Trabajo).

La importancia del Pacto Colectivo no está solamente en lo obligatorio que se impone, sino también en que este puede ser un instrumento de utilidad para el desarrollo de las actividades en el centro de trabajo y de esta manera mejorar la armonía laboral, no olvidando que al empleador también le conviene dicha armonía.

De hecho, el futuro del Derecho Laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, que se fijan normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

El Pacto Colectivo, tiene una vigencia de uno a tres años que se fijan como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto. El mismo tiene categoría de ley profesional, y puede decirse que es ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.

Con respecto al Pacto Colectivo de trabajo, el artículo 49 del Decreto 1441 Código de trabajo regula:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo

Éste constituye una modalidad del Pacto Colectivo, y se da cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (artículos 49 al 53 del Código de Trabajo), hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo. Se aprovecha, la extensión, como

fundamento legal, lo establecido en los artículos. 374, 377 y 386 del Código de Trabajo.

Los artículos antes señalados se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados. Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto a los Pactos Colectivos.

Reglamento Interior de Trabajo

El derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado Reglamento Interior de Trabajo, de Taller, de Empresa, Reglamento Interior, entre otros. Para lo cual en el artículo 57 de la normativa laboral guatemalteca se regula:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Convenios internacionales de trabajo

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo, que mediante la ratificación son incorporados a nuestro sistema jurídico, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas que su propia naturaleza determina. En tal virtud, la normativa que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República, siendo de obligatorio cumplimiento en el país. Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

La cual trata de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los laborantes de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son, además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, que persigue. Dentro de los convenios internacionales auspiciados por la

Organización Internacional de Trabajo suscritos y ratificados por Guatemala se encuentran los siguientes:

Convenio 1: Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas individuales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. (Washington 1919). – Convenio 12: Convenio relativo a los derechos de asociación de coalición de los trabajadores agrícolas. (Ginebra, 1921). – Convenio 26: Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. (Ginebra, 1928). – Convenio 63: Convenio relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en la industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción en la agricultura. (Ginebra, 1938). Convenio 81: Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. (Ginebra, 1947). – Convenio 87: Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (San Francisco, 1948). – Convenio 98: Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Ginebra, 1949). 51- Convenio 99: Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. (Ginebra, 1951). – Convenio 100: Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina para un trabajo de igual valor. (Ginebra, 1951). – Convenio 104: Convenio relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas. (Ginebra, 1951). – Convenio 105: Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso. (Ginebra, 1956). – Convenio 110: Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. (Ginebra, 1958). – Convenio 111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. (Ginebra, 1958). – Convenio 131: Convenio relativo a la fijación de salario mínimo con especial referencia a los países en vías de desarrollo. (Ginebra, 1970). (Ministerio de Trabajo, 2012: 13).

Los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, en materia de trabajo y previsión social constituyen el

fortalecimiento a la legislación interna de la disciplina jurídica antes mencionada y de esta manera Guatemala da cumplimiento a los diversos compromisos internacionales adquiridos.

Principios del derecho de trabajo

Son diversos y muchos los principios que se enumeran del Derecho del trabajo, los cuales se exponen de la siguiente manera:

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República considera que los principios fundamentales en dicha rama del derecho son los siguientes:

- “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” (cuarto considerando literal “a”)
- “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” (Cuarto considerando liberal “b”)

Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. El cuarto considerando literal d refiere

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 segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

“El derecho de trabajo es una rama del Derecho Público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” (Cuarto Considerando liberal “e”).

Asimismo, siempre en lo referente a los considerandos de la normativa laboral guatemalteca el inciso f indica

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 del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

Además, los principios citados con anterioridad, inspiran la legislación guatemalteca del trabajo se encuentran directamente incorporados al Código de Trabajo vigente en Guatemala. Para el efecto Guatemala tiene un primer Código de Trabajo promulgado en el año de 1947 mismo que con sus diversas reformas se ha mantenido vigente hasta la presente fecha y que de alguna forma es un instrumento bastante concebido a pesar de muchos años de existencia.

Por otra parte, en muchas oportunidades se ha señalado que la normativa antes mencionada no propicia el desarrollo de la rama jurídica que contiene sin embargo, lo que ocurre es la falta de estudios objetivos de las instituciones y procedimientos con la finalidad de entenderlos y hacerlos funcionar.

La ponente estima que la aplicación y efectividad de los principios antes mencionados solo será una tarea de interpretación de la norma por parte de los administradores y operadores de justicia en el ramo de

trabajo y previsión social, ya que de ellos depende que las resoluciones emitida constituyan el mandato constitucional de justicia social, misma que es indispensable para el fortalecimiento del estado de derecho y de la aplicación de la justicia efectiva.

Principios doctrinarios

Constituyen un valioso aporte, para la temática desarrollada tomando en consideración que son criterios externados por connotados juristas que a pesar del tiempo aún mantienen su propósito esencial como lo es el desarrollo de los principios del trabajo.

Tutelar

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Los alcances de la tutelaridad, ha llegado a mencionar en la doctrina que “es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.” (Fernández, 2011:4).

Además, se hace referencia que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores contando con una

protección jurídica y promoviendo la libertad de contratación, dando a conocer que se ha considerado en la doctrina que el contrato de trabajo es una variante del contrato de adhesión derivado de la realidad que vive el ser humano en la actualidad.

Por otra parte, la tutelaridad es un ingrediente fundamental en la rama del derecho de trabajo, discutiendo además, que si el principio en mención es protagonista en una relación laboral o únicamente es secundario. La protección a la clase más débil, ha sido el punto de partida del derecho de trabajo.

Es importante hacer referencia que la tutelaridad legal pierde preeminencia constantemente, derivado que las organizaciones de los trabajadores conocidos como sindicatos, han llegado a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

Irrenunciabilidad

La ponente considera que como consecuencia de la constante lucha del sector de trabajadores ante las aptitudes de los patronos, se han creado y reconocido mediante instrumentos los derechos de los trabajadores,

por lo cual algunos de los derechos que les fueron reconocidos son irrenunciables a pesar de existir una declaración de consentimiento por la parte contratada.

El principio en mención se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos establecidos en las normativas vigentes, siendo importante destacar que el legislador ha plasmado garantías, derechos y disposiciones irrenunciables a favor del trabajador, conociendo la realidad que por necesidad y coacción se accede a renunciar a las garantías mínimas reconocidas, fenómeno que en Guatemala ha estado presente desde hace mucho tiempo.

Derecho positivo

Básicamente, se conoce como derecho positivo a todas las disposiciones legales vigentes que son aplicables en todo el territorio nacional, tal el caso del Código de Trabajo vigente en Guatemala, el cual contiene disposiciones que favorecen al trabajador, garantizándole una estabilidad en la prestación de sus servicios laborales en un lugar determinado.

La interpretación del Código de Trabajo, se debe basar en el interés de

los trabajadores en armonía con la convivencia social, su estabilidad y desarrollo, a pesar que el Estado se encuentra obligado a proporcionar el acceso al trabajo, las empresas privadas han cubierto con dicha responsabilidad.

Principio evolutivo

La ponente considera que el Derecho de Trabajo es fundamentado además por el principio evolutivo, por establecer que el ser humano y las relaciones sociales y laborales cambian con el tiempo y se debe actualizar constantemente. Además, al evolucionar el derecho de trabajo, se incrementa la protección a los trabajadores por las nuevas formas de contratación, los nuevos trabajos, jornadas, prestaciones y demás circunstancias que modifiquen la existencia de la relación laboral.

Continua manifestando la ponente que el derecho en general es una ciencia evolutiva, derivado que son el conjunto de normas que establecen los límites de convivencia social con el fin de alcanzar el bien común, siendo la base fundamental el ser humano mismo que se mantiene en constante cambio y evolución.

Obligatoriedad

La doctrina considera que:

Para que pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, 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 acuerdos contractuales. (Fernández, 2011:25).

Las disposiciones contenidas en las normas laborales vigentes en Guatemala, determinan que el empleador debe proporcionar de forma obligatoria las condiciones, prestaciones, beneficios y demás disposiciones ya establecidas, mismas que de no hacerlas efectivas pueden ser exigidas por el trabajador y los órganos jurisdiccionales correspondientes dispondrán de la manera coercitiva para su cumplimiento, evidenciándose nuevamente la protección por parte de la ley al trabajador.

Sencillez

Para el caso de Guatemala, el Derecho de trabajo se dirige principalmente a un abundante número de población a nivel nacional, considerando además, que los trabajadores en su mayoría no cuentan

con preparación técnica ni educativa, por lo cual se mantiene un alto índice de dependencia laboral hacia las instituciones públicas y las empresas privadas internacionales.

Evidenciándose además, el alto número de trabajadores en los números de procesos conocidos por los órganos jurisdiccionales respectivos derivado de los litigios que constantemente se diligencian, siendo señalados de lentos y de casi imposibles de concluir de forma abreviada, únicamente por negociación de las partes.

Conciliatorio

El principio en mención, es un nutriente de gran relevancia en las relaciones laborales derivado que siempre existirán tanto empleadores como trabajadores y ambos velan por sus propios intereses. Además, en la doctrina se menciona lo siguiente:

El derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de la sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto. (Fernández, 2011:30).

La ponente considera importante resaltar, que la dependencia entre patrono y trabajador siempre existirán por lo cual también existe de forma constante diferencias que los llevaran a contraponer sus intereses, por lo cual es necesario que existan los mecanismos idóneos para solucionar dichas contradicciones.

Juicio ordinario de trabajo

Aspectos generales

El juicio ordinario de trabajo “es un típico proceso de cognición ya que a declarar el derecho previa fase de conocimiento, en este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.” (López, 2003:73).

El proceso laboral es un proceso en el que el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la continuidad del mismo impulsándolo de oficio, originando pruebas por sí o contemplando las otorgadas por las partes.

Es un juicio oral, concentrado en los actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y anti formalista, lo cual significa que no goce de

técnica; Es limitado en el número y clase de medios de impugnación y económico en la confesión de incidentes que disipan los trámites; asimismo, lo que se busca es mantener la buena fe y la lealtad, siempre y cuando se tutele a la parte económica y culturalmente frágil.

Definición

Son diversas las definiciones expuestas respecto al juicio ordinario de trabajo, para el efecto, Franco expone:

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivado de la relación de trabajo. De consiguiente, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y examen de ellos. (2005:58).

Ossorio, lo define como: “Juicio de Trabajo, es aquel en que se ventilan cuestiones generalmente entre empleados y empleadores, sobre aplicación de leyes laborales. Es decir los llamados conflictos de derecho.” (2000:546).

Acción procesal

Constituye el derecho que le asiste a toda persona capaz para solicitar la intervención del Órgano Jurisdiccional para que conozca, tramite y

resuelva un conflicto de intereses, mediante el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

Para el efecto, Chicas señala:

La acción es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda, toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, correspondiéndole al Estado, mediante la función jurisdiccional la necesaria continuidad del derecho, constituyendo una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social. (2009:148).

Constituye, la manifestación del derecho que le asiste a las personas para acudir a la actividad jurisdiccional y someter su conflicto a conocimiento del juez competente cuando considere que se ha violentado o perjudicado un derecho que le asiste, para lo cual los Juzgados de Trabajo y Previsión Social no solo intervienen sino también resuelven dicho conflicto.

Demanda

La demanda constituye el acto procesal mediante el cual el actor presenta al juez competente sus pretensiones, tanto en forma verbal como escrita y dicho funcionario debe admitir la misma si llena los

requisitos que exige la ley y luego entrar a conocer y declarar el derecho a quien le corresponda.

Asimismo, se indica que demanda es:

El acto procesal verbal o escrito ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea al juez una cuestión (o varias no incompatibles entre sí) para que resuelva previo a los tramites legalmente establecidos, dictando la sentencia que procede, según lo alegado y probado. (Chicas, 2009:161).

La demanda contiene los requerimientos que la parte interesada pretende obtener y que el demandado debe retribuirle, siendo la base fundamental del litigio que se ventilara en el órgano jurisdiccional competente.

Rebeldía

Constituye una actitud pasiva de la parte demandada, al llamamiento judicial efectuado mediante la notificación, constituyendo diversos efectos procesales obviamente en perjuicio de dicha parte.

Para lo cual se indica:

Esa actividad del demandado, de no comparecer a juicio a dado lugar a plantear varios criterios, pues para unos autores priva el criterio de que la comparecencia a juicio es obligado, desde el punto de vista que

significa una colaboración con los fines jurisdiccionales del Estado en la administración de justicia y que de negarse esa colaboración el demandado tiene que ser sancionado, sufriendo las consecuencias de su inactividad, que lógicamente será desfavorable a su persona y a sus intereses, o como antiguamente se hacía, imponiendo penas al rebelde, pues su actitud se consideraba delictiva. (Chicas, 2009:174).

Por consiguiente, la incomparecencia del demandado a juicio le limita el ejercicio del derecho que le asiste dentro del proceso y en ese orden las consecuencias son eminentemente procesales.

Contestación de la demanda

Con respecto a la contestación de la demanda se indica lo siguiente: “La contestación de la demanda, es el acto mediante el cual la parte actora ejercita una acción solicitando al órgano jurisdiccional competente su protección frente a las pretensiones del actor.”(Franco, 2005:113)

La acción desde el punto de vista del demandado, es sumamente importante durante la tramitación del proceso, derivado que de dicha contestación se inicia la relación procesal y por ende se promueve el principio contradictorio que hace posible el desarrollo del proceso en todas sus etapas.

Para el efecto, Franco señala:

El acto procesal de la contestación de la demanda, constituye una de las actitudes que el demandado asume frente a la obligación que tiene para presentarse a juicio, derivado del apercibimiento que se ha hecho de su conocimiento al ser citado, en esta actitud se advierte la disposición del demandado de cumplir con aquel apercibimiento, constituyéndose al proceso y contestando la demanda. (2005:113).

Una vez entablada la relación procesal, presentada y admitida la demanda se procede a la notificación correspondiente, para lo cual el demandado ejerce el derecho de responder a la pretensión del actor, conforme las disposiciones legales vigentes, es decir, puede contestarla en sentido negativo o en sentido negativo, pues únicamente a él le compete el ejercicio de ese derecho.

Allanamiento a la demanda

En término generales el allanamiento es la conformidad con las pretensiones deducidas por la parte contraria. Específicamente, dentro del juicio ordinario laboral, lo que sucede es que la parte demandada se allana a la demanda. Muchas veces los patronos prefieren recurrir a esta alternativa, cuando no ha habido conciliación, y desean evitar el juicio laboral. Ello se da debido a que un juicio muchas veces le puede resultar más oneroso, que pagarle al trabajador.

La ponente considera que allanarse a la demanda no es más que la acción de prestar el demandado su asentimiento a lo solicitado y pedido por el actor. Algo muy importante de mencionar es que el allanamiento solo puede contener los derechos privados que sean renunciables, de lo contrario; es decir cuando se refiera a derechos irrenunciables, no se puede hablar de allanamiento.

Reconvención

“La reconvención también conocida como contrademanda de conformidad con la ponente es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica.” (Franco, 2005:123). En la reconvención el demandado pasa se convierte en actor y el demandante en demandado. Esta se da debido al principio de economía procesal pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvención, con esto lo que se evita es un segundo juicio, asimismo se le da derecho al demandado de acumular determinadas pretensiones contra el actor.

Respecto a la contra demanda, también es un derecho que tiene el demandado, una vez que se ha enterado de la pretensión del actor y en

ese orden al ejercer el derecho antes mencionado lo faculta a contrademandar y es en ese acto procesal en el cual se invierten las figuras de las partes procesales en actor y demandado y demandado y actor respectivamente.

Excepciones

Por ser el sujeto un medio por el cual se integra la relación jurídico procesal, se considera importante hacer énfasis a actitudes que puede asumir el demandado en el proceso, para lo cual el demandado una vez notificado, puede asumir distintas actitudes, las cuales pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga dentro del proceso. “El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que él desee sea esta negativa o positiva.” (Franco, 2005:99).

Derivado de la falta de preceptos premeditados en el Código de Trabajo, se deben tomar en cuenta los regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil, para tener más conocimiento y que actitudes tomar con respecto a las excepciones, con la salvedad que estas deben cumplir lo establecido en la norma indicada.

Por lo que se considera que el Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones dilatorias y perentorias, considerando entre las primeras la alegación de presupuestos procesales de validez.

Conciliación

Se inicia señalando que: “Es considerada la etapa procesal mediante la cual, el Juez competente presenta a las partes en conflicto la posible solución al mismo, poniendo en conocimiento a la vez los efectos procesales que genera la misma” (Landelino, 2005:131). Es decir, le corresponde al juez plantear un enfoque realista, equitativo y ecuánime respecto de las reclamaciones objeto de litigio y en ese orden él únicamente las plantea y son las parte procesales las que admiten o rechazan el planteamiento del juzgador.

La ponente considera que es importante señalar, que en la práctica laboral guatemalteca y de conformidad con la interpretación de los jueces de trabajo y previsión social, la conciliación se celebra antes de la primera audiencia y no después de contestada la demanda, con el propósito de agotar diversas diligencias judiciales que pudieran

desarrollarse si la conciliación prospera, allí se celebra un convenio celebrado en juicio y por ende se archivan las actuaciones que contiene la demanda promoviendo juicio ordinario de trabajo.

La prueba

La actividad del Juez laboral no se reduce a la verificación de las afirmaciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca a la actividad del Juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, pues se relaciona con el papel de historiador que averigua los hechos en toda su realidad y no simplemente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

En materia de prueba, Ossorio expone: “Conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.” (2000:817).

La ponente considera que doctrinariamente, la prueba ha sido objeto de análisis, regulación e interpretación y el tratadista en mención, hace referencia a todo elemento presentado por las partes procesales con la finalidad de demostrar una afirmación, que servirá para que el Juez

competente le dé la valoración correspondiente y además incida en la sentencia judicial.

Valoración

La investigadora considera que valoración es la actividad que realiza el Juez sobre el grado de confianza, persuasión o certeza que éste ha obtenido de las pruebas aportadas por las partes al proceso.

Para el efecto, la normativa laboral vigente en Guatemala, establece para el caso de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, estos deben apreciar el resultado, así como la valoración de las pruebas de conformidad con su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del derecho común.

Auto para mejor fallar

La normativa laboral guatemalteca, en el artículo 357 regula

“Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas

diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.”

Se debe señalar que el auto para mejor fallar se lleva a cabo por medio de una audiencia, la cual debe ser programada por el Juez de Trabajo y Previsión Social, la cual tiene por objeto antes de dictar sentencia, solicitar diligencia de prueba pertinente y decretar que se ponga a la vista el o los documento que se considere de conveniencia para el juicio, pudiendo incluso realizar la práctica de cualquier reconocimiento que considere indispensable, esto con la única finalidad de tener más elementos de juicio que ayuden a dictar una sentencia justa.

Sentencia

En términos generales, es considerada como la resolución judicial que pone fin al proceso y que el Juez resuelve el conflicto declarando el derecho a una de las partes intervinientes de conformidad con las pruebas aportadas y de esta manera contribuye al mantenimiento de la paz social.

Ejecución de sentencias laborales

El proceso de ejecución, constituye una actuación del órgano jurisdiccional, que tiene como finalidad esencial el cumplimiento de un derecho previamente establecido o reconocido por el obligado, o en su caso por una sentencia que se encuentre firme, por consiguiente, constituye un proceso ejecutivo que tiene por objeto el cumplimiento de lo resuelto en una sentencia y que por disposición legal tiene fuerza ejecutiva y que generalmente se reconocen derechos a favor del actor.

Se ha discutido si la ejecución de la sentencia laboral es producto del incumplimiento por parte del demandado, o en su caso es un proceso independiente, sin embargo, en el aspecto procesal guatemalteco, es importante determinar que se aplican supletoriamente dos disposiciones legales, una en forma directa y otra en forma supletoria pues las disposiciones el Código de Trabajo vigente prevalecen y si por alguna circunstancia no se encuentra regulado se aplican supletoriamente las contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil y de allí se puede establecer que la ejecución de las sentencia constituye un juicio complementario al juicio ordinario de trabajo.

La ejecución de la sentencia, puede iniciarse a través de la promoción de una de las partes o en su caso de oficio, caracterizándose porque carece de audiencia para el ejecutado, pues únicamente se le requiere del pago y una vez decretadas las medidas cautelares, no es obligatorio prestar garantía y particularmente en caso de remate de bienes no se hace publicaciones por la aplicación de la sencillez y tutelaridad al trabajador y en ese orden tampoco se regula un plazo para interponer excepciones, así como no cabe ningún recurso salvo el de rectificación por cálculos en la indemnización.

Para el efecto, el Código de Trabajo vigente, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, promulgado en el año de 1961 regulando la ejecución de sentencias laborales en los artículos comprendidos del 425 al 427 y de conformidad con el artículo 428, todo lo que no contemple este capítulo, el Juez por analogía puede seguir en cuanto se aplica los trámites del procedimiento ejecutivo que se interpreta en lo regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil, contenido en el Decreto Ley 107.

Conforme a lo regulado en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 425, el Órgano Jurisdiccional competente es el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que dictó la sentencia.

Asimismo, los presupuestos para que proceda la ejecución, constituyen requisitos que previamente deben cumplirse para que esta sea procedente, para el efecto, en una ejecución del derecho común, siempre se encuentran debidamente regulados, como por ejemplo la existencia de un título ejecutivo y que la obligación sea líquida, exigible y de plazo vencido y primordialmente que la acción ejecutiva no haya prescrito, todo ello conforme el Código Procesal Civil y Mercantil, en tanto que en el Código de Trabajo vigente no hay regulación al respecto y por ende debe aplicarse supletoriamente la normativa antes mencionada.

Dentro de un proceso de ejecución, los presupuestos indispensables para su procedencia se refieren a la acción ejecutiva, al patrimonio ejecutable y al título ejecutivo, pues todo ello se trata de una ejecución laboral y generalmente la sentencia es condenatoria y obliga al patrono a su cumplimiento.

También se presenta un aspecto temporal, ya que el Código de Trabajo en el artículo 326 regula que debe aplicarse supletoriamente las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, tomando en consideración que las sentencias laborales pierden su fuerza ejecutiva a los cinco años.

La ponente considera que lo anterior, no es aplicable a sentencias laborales de condena al pago de prestaciones, porque un trabajador no puede dejar pasar cinco años para accionar su ejecución y para el efecto, la normativa laboral establece que este tipo de sentencias son ejecutadas de oficio por el juez que las dictó.

Embargo de cuentas bancarias

En términos generales, el embargo constituye una medida precautoria que tiene como finalidad esencial, una vez que la haya decretado el Juez de Trabajo, limitar la libre disposición de bienes del demandado, con la finalidad de asegurar el resultado del juicio en un caso concreto. Para el efecto se pueden embargar cuentas bancarias, es decir, la inmovilización de las mismas, con el propósito de otorgar un derecho que le asiste a la parte actora, principalmente ante la negativa a cancelar o a cumplir una obligación establecida en la sentencia laboral.

El artículo 426 del Código de Trabajo en el tercer párrafo establece:

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo

de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Se define el embargo como: “Es la acción de retener algún bien por orden de juez o autoridad competente durante un juicio.” (A, B, C de educación financiera, 2014:24).

La no disponibilidad de un bien que pertenece a una de las partes procesales, es la garantía que tiene la contraparte para asegurar la presencia en juicio y de esta manera responder en caso de incumplimiento respecto a un fallo judicial.

Ante la inejecución de la sentencia laboral por parte de la parte procesal obligada, el Código de Trabajo regula lo referente al embargo, para el efecto, previamente se hace el requerimiento de pago a la parte obligada y ante su negativa se procede no solo a decretar el embargo sino también a ordenar el remate de los bienes que le pertenezcan con el propósito de garantizar, no solo el cumplimiento de la obligación sino también hacer efectivo el pago de un adeudo a la contraparte dentro de un juicio ordinario de trabajo.

En la práctica laboral guatemalteca, también se presenta la inejecución de la sentencia por diversas causas, principalmente por una práctica

patronal que tiene por objeto el impago de prestaciones a favor de los trabajadores y en ese orden, se presentan serias dificultades a favor de la parte trabajadora.

Consecuencias del alzamiento de bienes

El alzamiento de bienes constituye una forma anómala mediante la cual una persona traslada bienes de su propiedad a un tercero con la finalidad que estos no constituyan una medida cautelar para responder en juicio. Dicha figura, generalmente la utiliza la persona que sospecha que será demandada y como consecuencia de ello considera que sus bienes pueden ser embargados y para mantenerlos al margen del proceso realiza una venta ficticia o temporal de los mismos y una vez concluido el proceso se celebra nuevamente el contrato de compraventa, es decir, se aplica la modalidad de la retroventa en dicha contratación.

El alzamiento de bienes, se ha considerado como perjudicial para el acreedor, mismo que al promover las acciones legales para recuperar la deuda que no ha sido cancelada, así como se hace presente en diversas modalidades.

Son diversos los efectos que genera la figura legal de alzamiento de bienes, derivado que en la ley penal se sanciona como un hecho delictivo y el sujeto activo es la persona que traslada los bienes a un tercero evadiendo responsabilidades dentro de un proceso judicial.

La desventaja para la persona que promueve una demanda o busca que a través de dicha medida se pueda asegurar la presencia del demandado en juicio, es que el Juez establezca que no tiene ningún bien para responder por las obligaciones contraídas y ante dicho incumplimiento dio motivo al desarrollo de un proceso judicial.

Una de las consecuencias de dicho acto, se evidencia en las limitaciones de la actuación procesal por parte del acreedor, derivado que al solicitar el embargo de bienes en un proceso judicial el juez solicita la documentación en la cual se evidencia la propiedad acreditada al deudor y al realizar el alzamiento de bienes no existen las mismas, evadiendo para el efecto las responsabilidades correspondientes.

Para el efecto, es importante hacer referencia que el artículo 352 del Código Penal, contenido en el Decreto 17-73 del Congreso de la República determina que:

Quien de propósito y para sustraerse al pago de sus obligaciones se alzare con sus bienes, los enajenare, gravare u ocultare, simulare créditos o enajenaciones, sin dejar persona que lo represente, o bienes suficientes para responder al pago de sus deudas, será sancionado con prisión de dos a seis años y multa de doscientos a tres mil quetzales. Si el responsable fuere comerciante se le sancionará además, con inhabilitación especial por el doble tipo de la condena.

Determinando una sanción legal a dicho acto, el cual se considera ilícito y se debe determinar la responsabilidad de cada sujeto.

Inembargabilidad de los depósitos de ahorro

Le corresponde a las instituciones bancarias, la prestación de diversos servicios, principalmente a los cuentahabientes de las facilidades, requisitos y obligaciones que genera la apertura de una cuenta de ahorro, para lo cual aunque no está regulada en la legislación mercantil ni bancaria guatemalteca, se suscribe un contrato de apertura de cuenta de ahorro y depósito entre el banco y el cuentahabiente, con el propósito de realizar diversos depósitos bancarios, caracterizándose específicamente en la capitalización por parte de la entidad bancaria y es así como desde hace muchos años se generan derechos y obligaciones tanto para el banco como para el cuentahabiente.

En consecuencia, el banco recibe del cuentahabiente una cantidad de dinero y este lo pone en circulación a cambio de generar un interés a favor de dicha persona, siempre y cuando se establezca el plazo para el cual lo depositó.

Son diversos los efectos que genera la apertura de una cuenta bancaria en la modalidad de ahorro, y para el efecto es importante señalar que esta clase de cuentas no son objeto de embargo, por considerarse que el dinero que se encuentra en las mismas es para uso personal del cuentahabiente y el criterio judicial es el que únicamente son embargables las cuentas de depósito de ahorro.

Para la apertura de la cuenta de depósitos de ahorro, es fundamental la intervención de dos personas, una de índole jurídica y otra de índole física o natural, que mediante un contrato generalmente preestablecido con anterioridad con la institución bancaria, el mismo se formaliza con la institución del cuentahabiente, estableciendo las formas, cantidades, así como los beneficiarios por la falta física del titular de la cuenta, por consiguiente el cuentahabiente debe estar plenamente identificado para que pueda ejercer sus derechos.

Son diversos los criterios judiciales que establecen que las cuentas de ahorro no son embargables, sino que únicamente las monetarias y de allí que de la interpretación judicial antes mencionada haya cierta protección a dichas cuentas.

Inejecutabilidad de la sentencia laboral

El artículo 426 del Código de Trabajo guatemalteco, contiene reglas rígidas para la ejecución de una sentencia laboral, para el efecto dicha normativa no regula el camino a seguir en caso de inejecución de la misma. Por otra parte, la parte favorecida con la sentencia tuvo que intervenir en un litigio que de conformidad con la normativa antes mencionada es sencillo y poco formalista y que en la práctica realmente no lo es y como consecuencia de ello, aun no ve claro el cumplimiento de la sentencia, derivado de que el obligado seguirá buscando en última instancia los aspectos legales que le permitan el incumplimiento de la misma.

Son diversas las causas para la inejecución y en ese orden el obligado puede impugnar judicialmente la sentencia que lo obliga, mediante la interposición de recursos de revocatoria, nulidad, reconsideración,

apelación, ocurso de hecho, aclaración y ampliación, así como reposición e incluso acudir a la acción constitucional de amparo.

Otra causa es la insolvencia del ejecutado para resolver la ejecución, entre las que se encuentra una práctica bastante común efectuada por el sector patronal como lo es el alzamiento de bienes, se da cuando el obligado al cumplimiento de la sentencia de propósito se alzare con sus bienes, sea enajenándolos, ocultándolos o simulando créditos anteriores que lo hagan aparecer insolvente durante la tramitación de la ejecución laboral.

Se puede presentar además, la inexistencia de bienes, así como el deterioro y destrucción de los mismos, con el propósito de no cumplir con lo establecido en la sentencia laboral correspondiente.

Conforme el artículo 332 de la normativa laboral vigente en Guatemala, se determina que el trabajador debe probar la necesidad de la medida precautoria, lo que se interpreta como pedirle que demuestre que el patrono no tiene solvencia para responder a las pretensiones planteadas, lo cual realmente es bastante o casi imposible para el trabajador, tomando en cuenta la inversión de la carga de la prueba y

en ese orden, las mismas están en poder del patrono, por consiguiente las medidas precautorias no tutelan los derechos que le asisten a la clases trabajadora constituyendo una desprotección jurídico procesal a favor de éste y por ende le impide el pleno ejercicio de los derechos que le asiste en el proceso de trabajo y como consecuencia de ello la sentencia laboral no se ejecuta.

Una de las finalidades esenciales de las medidas cautelares, es el aseguramiento del demandado en juicio, con el propósito que responsa durante la tramitación de un proceso judicial a sus obligaciones pendientes y que derivado de dicho incumplimiento generó que la parte actora promoviera en sede judicial en su contra. Para el efecto, la normativa vigente en Guatemala permite acciones judiciales que afecten el patrimonio del demandado y dentro de éstas se encuentran el embargo de cuentas bancarias y como se indicó anteriormente solo son embargables las cuentas bancarias que constituyen depósitos de ahorro, en la modalidad de cuentas monetarias.

En algunas ocasiones, el acreedor ve la posibilidad de embargar cuentas bancarias del deudor para asegurar la obligación de un pago en sede judicial para lo cual se justifica ante juez competente la medida y

una particularidad de la misma se refiere a que la parte interesada debe llevar a todas las instituciones bancarias legalmente constituidas en Guatemala el oficio emitido por el juez competente que decreta la medida, pues debe de tener la firma y el sello de todas las instituciones y posteriormente trasladarlo al juzgado competente para el perfeccionamiento de dicha medida.

Al estar enmarcada en el ordenamiento jurídico, constituye una garantía para que una persona cuando considere que ha sido afectada por el incumplimiento de una obligación pueda a través del embargo asegurar la presencia del demandado en juicio y que este responda ante el tribunal competente.

Conclusiones

Para la tramitación del proceso ordinario de trabajo y ante la ausencia de un Código Procesal de Trabajo, se aplican supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, lo que pone en desventaja al trabajador, pues ello significa que debe conocer la actividad procesal o contratar en su caso un profesional del derecho que lo asista en su proceso.

Los principios del derecho de trabajo y procesal de trabajo respectivamente, constituyen un conjunto de postulados que inspiran la aplicación práctica de las normas de trabajo y previsión social, sin embargo, en la realidad procesal guatemalteca es bastante distinta, pues en muchas ocasiones el sector patronal realiza diversas acciones con el objeto de limitar o impedir el pago de prestaciones laborales.

El embargo de cuentas bancarias, es una limitación en contra de la parte que ha sido vencida en juicio y que tiene como propósito la no disposición de un capital, para el efecto, solo son embargables las cuentas monetarias, no así las de ahorro, lo cual no garantiza que al trabajador se le hagan efectivas sus prestaciones.

Referencias

Libros

Álvarez, E. (2008). *Derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Vile.

Chicas, R. (2009). *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

Fernández, M. (2011) *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial IUS.

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo I*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo II*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Landelino, C. (2005). *Manual de derecho procesal del trabajo I*. Guatemala: Editorial Fénix.

Landelino, C. (2005). *Manual de derecho procesal del trabajo II*. Guatemala: Editorial Fénix.

López, M. (2003). *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Ministerio de Trabajo. (2012) *Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala*. Guatemala: Editorial Serviprensa.

Diccionarios

Cabanellas, G. (1976). *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Revistas

Superintendencia de Bancos de Guatemala. (2014). *A, B, C, de educación financiera*. Guatemala: Editorial Superintendencia de Bancos.

Legislación

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

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

Código de Comercio Decreto 2-70 del Congreso de la República.

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Ley de Servicio Civil Decreto 1748, del Congreso de la República de Guatemala.