

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



CARACTERÍSTICAS DE LAS EJECUCIONES DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA
LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO
CUMPLIMIENTO

JOSÉ FELIX RAMIREZ GARCÍA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

CARACTERÍSTICAS DE LAS EJECUCIONES DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA
LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO
CUMPLIMIENTO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

JOSÉ FELIX RAMIREZ GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

RAZÓN: «Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis». (Artículo 43 del reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Lic. Sergio Leonel Garoz Martinez
16 Calle 8-24 Zona 21 Condominio Jardines de Loma Blanca Casa No. 12
Teléfonos: 40538993
Guatemala, Guatemala

Guatemala, 01 de julio de 2013.

Licenciado Boanerge Mejía
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Boanerge Mejía:

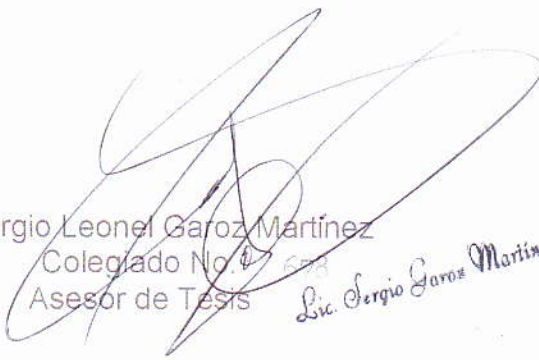
En cumplimiento del nombramiento emanado de la Unidad Asesoría de Tesis, bajo su digno cargo, de fecha cinco de junio de dos mil nueve, en la cual se me nombra asesor del trabajo de tesis del estudiante **JOSE FELIX RAMIREZ GARCIA**, sobre el tema intitulado **“CARACTERÍSTICAS DE LAS EJECUCIONES DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO”** procedo a emitir la siguiente disposición:

- a) El trabajo de tesis se realizó bajo mi estricta dirección técnica y durante su respectiva elaboración hice al bachiller JOSE FELIX RAMIREZ GARCIA, las recomendaciones y sugerencias que consideré necesarias para cumplir con los requisitos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativo para trabajos de esta naturaleza;
- b) El postulante utilizó para su investigación los métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético, y las técnicas de recolección e investigación de material bibliográfico, haciendo uso del derecho vigente y acorde al tema relacionado;
- c) La redacción utilizada por el bachiller en la investigación realizada, gramaticalmente es correcta, porque en su contenido utiliza terminología eminentemente técnica y jurídica, utilizando además las reglas de la gramática española, considerando que llena los requisitos exigidos por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público;
- d) La investigación realizada constituye una contribución científica para docentes y estudiantes, pero principalmente para las autoridades encargadas de velar por el debido cumplimiento de las obligaciones laborales obrero-patronales;

- e) Las conclusiones y recomendaciones que se hacen en el presente trabajo de tesis son valiosas para los estudiantes, docentes, legisladores y para los funcionarios o empleados que se dedican al derecho y especialmente para aquellos que deben verificar el cumplimiento de las normas laborales;
- f) La bibliografía utilizada es de autores nacionales e internacionales, que tratan todo lo relacionado a la protección del trabajador.

Por las razones expuestas, el suscrito asesor aprueba y emite DICTAMEN FAVORABLE, en el trabajo de tesis del bachiller JOSÉ FELIX RAMIREZ GARCÍA, para que continúe su trámite respectivo; en virtud de que llena todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Respetuosamente,



Lic. Sergio Leonel Garoz Martínez
Colegiado No. 678
Asesor de Tesis

Lic. Sergio Garoz Martínez




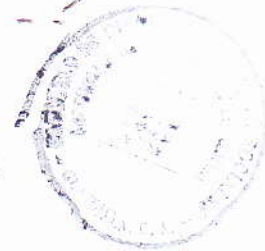
UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de julio de dos mil seis.

ASUNTO: JOSÉ FÉLIX RAMÍREZ GARCÍA, CARNÉ No. 8111548. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 465-06

TEMA: " CARACTERÍSTICAS DE LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO "

Con base en el dictamen emitido por el (a) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a) Licenciado (a) Jorge Mario Sum Santiago (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 4,812.


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



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



LICDA. CLARA ENRIQUETA CHAVARRÍA ESTRADA

ABOGADA Y NOTARIA

10A. AVENIDA 26-14 ZONA 7 RESIDENCIALES FUENTES DEL VALLE I

SAN MIGUEL PETAPA

GUATEMALA, GUATEMALA

TELÉFONO: 43395988

GUATEMALA, 01 DE JULIO DE 2013.

LIC. BOANERGE MEJÍA
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO BOANERGE MEJÍA:

DE CONFORMIDAD CON LA DESIGNACIÓN QUE ME FUERE HECHA POR LA UNIDAD DE TESIS, QUE USTED COORDINA, RESPETUOSAMENTE ME PERMITO INFORMAR QUE HE REVISADO EL TRABAJO DE TESIS ELABORADO POR EL BACHILLER: JOSE FELIX RAMIREZ GARCIA, INVESTIGACIÓN INTITULADA "CARACTERÍSTICAS DE LAS EJECUCIONES DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO". EN TAL SENTIDO FUE REVISADO CON LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTE, RESPETANDO EL CRITERIO Y APOORTE PERSONAL DE LA SUSTENTANTE, HACIENDO CONSTAR LO SIGUIENTE:

- A) PROCEDÍ A REVISAR EL TRABAJO PRESENTADO, DEL CUAL ME PERMITO CONCLUIR QUE EFECTIVAMENTE COMO LO INDICÓ OPORTUNAMENTE SU ASESOR EN DICTAMEN DE FECHA 01 DE JULIO DE 2013, EL TRABAJO RESULTA DE SUMA IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO JURÍDICO, YA QUE INFORMA E INCENTIVA A LA POBLACIÓN EN GENERAL UNA CULTURA DE RESPETO Y CUMPLIMIENTO CON PUNTUALIDAD DE LAS LEYES Y EN ESTE CASO ESPECÍFICO A LAS LEYES DIRIGIDAS A LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES.
- B) ASIMISMO ME PERMITO MANIFESTAR QUE EL TRABAJO REVISADO PRESENTA UN LENGUAJE TÉCNICO Y ADECUADO, PROPIO DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO. DEL ANÁLISIS DEL TRABAJO EN MENCIÓN SE DESPRENDE QUE EL AUTOR SIGUE UNA LÍNEA DEL PENSAMIENTO BIEN DEFINIDA QUE SE MANIFIESTA MEDIANTE UNA TEÓRICA COHERENTE QUE LE PERMITE CONCLUIR ATINADAMENTE EN RELACIÓN AL TEMA. TAL COMO OPORTUNAMENTE LO SEÑALÓ SU ASESOR, EL TRABAJO PRESENTA UN ALTO CONTENIDO JURÍDICO DOCTRINARIO MARCADO POR LA IDEA DE HACER EFECTIVA LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES, DE IGUAL

- c) De las conclusiones, las mismas me parecen meritorias de discusión en el ámbito jurídico y en relación a las recomendaciones me permito indicar que utilizando la legislación de forma correcta y sobre todo su implementación adecuada serán mayores los beneficios para la sociedad en general y en este caso para hacer efectivas las sentencias que se emitan en materia laboral.
- d) Por último en cuanto a la bibliografía consultada, puedo afirmar que la misma es suficiente y adecuada, ya que ésta incluye un listado de autores nacionales y extranjeros, cada uno de los cuales se ha destacado dentro del ámbito laboral.

Por estas razones me permito emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE ya que el trabajo revisado reúne todos los requisitos enumerados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Agradeciendo su atención, atentamente;



Licda. Clara Enríqueta Chavarría Estrada
Abogada y Notaria
Colegiada No: 2920
Revisora de Tesis

Clara Chavarría
Abogado y Notario
Colegiado 2,920



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ FELIX RAMIREZ GARCÍA, titulado CARACTERÍSTICAS DE LAS EJECUCIONES DE LAS SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL Y LAS DIFICULTADES QUE ÉSTAS CONLLEVAN PARA SU DEBIDO CUMPLIMIENTO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



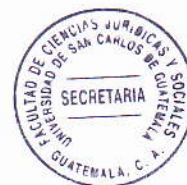
Ruzario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado vida, salud, fuerza, sabiduría y la perseverancia para alcanzar mis metas para Él sea la honra, poder y la gloria.
- A LA SANTÍSIMA VIRGEN MARÍA:** Madre modelo y corredentora de la humanidad, intercesora de nosotros los cristianos.
- A MI MADRE:** Piedad García con gran y profundo amor y agradecimiento por ser la guía de mi vida.
- A MI PADRE:** José Ramírez Turcios (Q.E.P.D.) que este acto honre su memoria y sea como una plegaria rogando a Dios por su descanso eterno.
- A MIS HERMANOS:** Carlos Humberto, María Herminia, Celia Francisca, Clara Lidia, Gustavo Adolfo y especialmente Héctor Manuel por su apoyo incondicional en todas las actividades que compartimos.
- A MI ESPOSA:** María Inés Lú Chon por su valioso apoyo amor y comprensión.
- A MIS HIJOS:** José Félix y María Inés por ser la alegría y la motivación más grande en mi vida.
- A:** Toda mi familia especialmente Erick Rolando y José Domingo González Ramírez (Q.E.P.D.), Publio Licinio Fajardo Ramírez (Q.E.P.D.) y Gilberto Ramírez López (Q.E.P.D.) por haber alegrado mis días de adolescencia.
- A:** LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, cuna de exitosos profesionales guatemaltecos, y forjadora de honorables ciudadanos por promover el desarrollo, la cultura y la educación superior del país.
- ESPECIALMENTE A:** LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, por forjarme una conciencia social, cultural, patriótica y especialmente laboral.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. El derecho del trabajo.....	2
1.3. Denominaciones del derecho del trabajo.....	2
1.4. Elementos fundamentales del derecho del trabajo.....	3
1.5. Características del derecho del trabajo.....	3
1.6. Objeto del derecho del trabajo.....	4
1.7. El trabajo como hecho social.....	4
1.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	5
1.9. Autonomía del derecho del trabajo.....	5
1.10. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo.....	6
1.11. Excepciones de la aplicación del derecho del trabajo.....	6
1.12. Fuentes del derecho laboral.....	7
1.13. Ramas del derecho laboral.....	9
1.14. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador.....	9
1.15. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	10
1.16. Evolución histórica del trabajo.....	11
1.17. El contenido del derecho al trabajo.....	17
1.18. El derecho del trabajo en América.....	19
1.19. Internacionalización del derecho del trabajo.....	19
1.20. Algunos convenios ratificados por Guatemala relacionados a la materia laboral.....	21

CAPÍTULO II

2. Resoluciones judiciales.	23
2.1. Efectos.	23
2.1.1. Desasimiento.	23
2.1.2. Cosa juzgada.	24
2.1.3. Declaración del derecho.	25
2.2. Clasificación.	25
2.2.1. Auto judicial.	26
2.2.2. Autos.	26
2.2.3. Sentencia judicial.	26
2.3. Clasificación de las sentencias.	27
2.3.1. Sentencia condenatoria o estimatoria.	27
2.3.2. Sentencia absolutoria o desestimatoria.	27
2.3.3. Sentencia firme.	27
2.3.4. Sentencia no firme o recurrible.	27
2.3.5. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral	28
2.3.5.1. Declarativas.	29
2.3.5.2. De condena.	29
2.3.5.3. Desistimatorias	29
2.3.5.4. En juicio contradictorio.	29
2.3.5.5. En rebeldía.	29
2.4. Requisitos de una sentencia.	29
2.5. La forma.	30
2.6. Congruencia.	30
2.7. Redacción.	31
2.8. Impugnación.	31

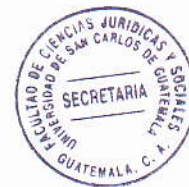
	Pág.
2.9. Proceso de ejecución.	32
2.9.1. Antecedentes.	32
2.10. Principios del derecho procesal.	33
2.10.1. Clasificación.	34
2.11. Carácter exclusivo y obligatorio de la función Jurisdiccional.	34
2.12. Necesidad de oír al demandado.	34
2.13. Igualdad de las partes.	35
2.14. Principios del procedimiento.	35
2.14.1. Principio dispositivo.	35
2.14.1.1. Características.	36
2.15. Hechos.	37
2.16. Pruebas.	37
2.17. Disponibilidad del derecho.	37
2.18. Principio inquisitivo.	38
2.19. Valoración probatoria.	38
2.19.1. Clasificación.	38
2.19.2. La tarifa legal.	39
2.20. La libre apreciación.	40
2.21. El del íntimo convencimiento.	40
2.22. Principio de medio probatorio.	41
2.22.1. Clasificación.	41
2.23. <i>Principio de la publicidad.</i>	42
2.23.1. Clases.	42
2.24. Publicidad interna.	42
2.25. Publicidad externa.	42
2.26. Principio de economía procesal.	43
2.26.1. Modalidad.	43
2.27. Principio de contradicción.	46

	Pág.
2.27.1. Aspectos.	46
2.27.2. Finalidad.	47
2.28. Impulso procesal.	47
2.28.1. Titularidad.	47
2.29. Principio de motivación de la sentencia.	48
2.30. Principio de adquisición.	48
2.31. Principio de la buena fe o lealtad procesal.	49
2.32. Principio de la cosa juzgada.	49
2.33. Principio de la conciliación.	50
2.34. La heterocomposición.	50
2.35. La autocomposición.	50
2.36. Principio de la informalidad.	51
2.37. Principio de la congruencia.	52
2.37.1. Modalidades.	52
2.37.1.1. La externa.	52
2.37.1.2. La interna.	52
2.38. Principio de las dos instancias.	52
2.39. Principio de la eventualidad.	54
2.40. Principio de inmediatez.	55
2.41. Principio de impugnación.	55
2.42. Principio de la prelación del derecho sustancial.	55

CAPÍTULO III

3. Un punto de vista panorámico de la justicia en Guatemala.	57
3.1. Un acercamiento al concepto de impunidad laboral.	65
3.2. Impunidad o flexibilización laboral.	67
3.3. ¿Qué es la impunidad laboral?.	68
3.4. ¿Qué persigue la impunidad laboral?.	68

	Pág.
3.5. ¿Cómo opera la impunidad laboral?	69
3.6. Características de las ejecuciones de las sentencias en materia laboral.	70
3.7. Dificultades que las sentencias en materia laboral conllevan para su debido cumplimiento.	71
3.8. Los efectos para el trabajador o la trabajadora de la impunidad laboral.	86
3.9. Efectos para el movimiento sindical de la impunidad laboral.	87
3.10. Por qué afirmamos que la impunidad laboral constituye todo un sistema.	87
3.11. Un punto de vista panorámico de la justicia en Guatemala.	88
CONCLUSIONES.	97
RECOMENDACIONES.	99
BIBLIOGRAFÍA.	101



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1. Concepto

Etimológicamente, la palabra *trabajo* proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento; el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio. El trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación; y es por ello, que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social, y que, por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas; aunque relacionándose con ellas.

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea llegando a América; y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los

países europeos.

1.2. El derecho de trabajo

“Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar, a quién lo ejecuta, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”¹.

Rafael Caldera lo resume como el “conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”.

1.3. Denominaciones del derecho del trabajo

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, inclusive hoy día en Guatemala; no obstante, muchos de los que se dedican a esta rama jurídica a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral; también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el *nuevo derecho y legislación del trabajo*; ~~terminos~~ que limitan el contenido de la

¹ Rafael, Guzmán, *Introducción al derecho laboral*, Pág. 15



disciplina en la mayoría de los casos.

1.4. Elementos fundamentales del derecho del trabajo

- Tiene normas adjetivas y sustantivas.
- Obligatorio cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado, es decir, son imperativas.
- Regula las relaciones entre la mano de obra y el capital.
- Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado).

1.5. Características del derecho del trabajo

- **Es autónomo:** Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo, tiene sus propias normas, es independiente.
- **Es dinámico:** Porque regula las relaciones jurídicas laborales establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- **Es de gran fuerza expansiva:** Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

- **Es imperativo:** Como normas del derecho público es imperativo, y por lo tanto, no puede renunciarse ni disminuirse por convenios particulares.
- **Es concreto y actual:** Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos y los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo: del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.6. Objeto del derecho del trabajo

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos y huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.7. El trabajo como hecho social

La legislación guatemalteca representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el estado guatemalteco para regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al trabajo.

Lo que indica la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se determinan al campo de aplicación del derecho del trabajo.

1.8. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, de orden público o de orden privado. Unos opinan que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente; será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros, se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.



1.9. Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivos:

- a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Se refiere a que el derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas, porque tiene normas especiales para la materia laboral.
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia. Tiene fuentes muy particulares al derecho laboral, en cualquier proceso se debe entender quién es el débil jurídico, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial.

1.10. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, vale mencionar que:

"En caso de conflicto de leyes, prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador, la



*norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.*²

1.11. Excepciones de la aplicación del derecho del trabajo.

Las excepciones a que se refiere la aplicación del derecho de trabajo son las siguientes:

- **Los cuerpos armados:** Siendo éstos los integrantes de la Fuerza Armada Nacional, los servicios policiales y los demás que están vinculados a la defensa y la seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público. Se deben regir por una ley especial.
- **Los funcionarios públicos:** Que pueden ser nacionales, estatales o municipales, los cuales se debe regir por la Ley de Servicio Civil.

1.12. Fuentes del derecho laboral

- **La jurisprudencia:** Es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta, que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia,

² Baylos Cruz, Antonio, *Introducciones al derecho procesal laboral*, Pág. 46



su cumplimiento es Ley.

- **La costumbre:** Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.
- **La doctrina:** Es el estudio de uno o varios juristas. No es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva (el prestigio del doctrinario).
- **La legislación:** La cual está contenida en las leyes, como el Código de Trabajo, La Constitución Política de la República, Leyes Especiales y Reglamentos.

Como Fuentes Específicas del Derecho Laboral, se pueden mencionar también:

- **Convención colectiva:** Su principal característica es que tiene sindicato. La convención colectiva es fuente original del Derecho del Trabajo y muchas de las innovaciones del legislador han encontrado su origen en la práctica constante de la convención colectiva.
- **Laudo arbitral:** Son las decisiones tomadas por los árbitros, nombrados en un proceso de arbitraje, y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.

- **Contrato de trabajo:** Que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono.

1.13. Ramas del derecho laboral

- a) **Laboral individual:** Regula la relación entre un patrono y un trabajador o un patrono y varios trabajadores.
- b) **Laboral colectivo:** Una vez introducido el pliego conflictivo hay fuero sindical. Regula las relaciones entre un patrono y un grupo organizado de trabajadores (sindicato).
- c) **Laboral procesal:** Ventila todo lo contencioso laboral a través de los tribunales laborales.

1.14. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

- a) **Organismos administrativos y judiciales:** El Ministerio del Trabajo es el órgano administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, es él inicialmente y luego se le atribuye a la Inspección General de Trabajo.
- **Como órgano ejecutor de la legislación laboral:** En ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las

relaciones obrero-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones.

- Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.
- Como instrumento de renovación social, proponiendo el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, en general.

b) **Organismos internacionales:** La Organización Internacional del Trabajo, instituida en 1919 por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.15. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

- **Con el derecho civil:** El Código Civil guatemalteco sigue el sistema del principio de la autonomía de la voluntad: por el cual el juez deberá indagar e interpretar la voluntad de las partes.
- **Con el derecho constitucional:** Que ha sido influido por el Derecho del Trabajo hasta el punto de provocar reformas en la Constitución de las Naciones.
- **Con el derecho penal:** Que tiene tipos especiales de normas para infracciones

relativas al trabajo.

- **Con el derecho administrativo:** El Derecho del Trabajo ha creado un tren burocrático especial: Ministerio del Trabajo y sus dependencias.
- **Con el derecho procesal:** Que a la vez que amplió su radio con la especialidad del procedimiento laboral mediante el Derecho Procesal le sirve de fuente supletoria.

1.16. Evolución histórica del trabajo

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador. En los primeros años, no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba con relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo y su producción, en el cual el excedente se utilizaba como intercambio por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades”³.

³ De la Cueva, Mario, **Derecho del trabajo**, Pág. 69

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, por ejemplo el Código Hammurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra, y en el primero, la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra. Esto implica, de un recuento formal, debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener *en Roma*.

Roma Clásica: Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría, por ejemplo, por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones: matar o no al perdedor, si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo, la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por

ello, debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión, por lo tanto, no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras, tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos, las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad, sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

Edad Media: Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante y peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses: el ocio es el enemigo del alma; es muy importante, pues esto quiere decir que el hombre tiene

necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, y así surge una idea muy interesante: todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades. El fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la iglesia católica.

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debía crear un organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, y así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le dé valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no-escrita eran las siguientes:

- a) Maestro.
- b) Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que

desarrollaban)

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día existe la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

Edad Moderna: El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quién comienza a obtener poder político mediante la corrupción y el atesoramiento de dinero; y cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado y éste, conseguiremos el salario, pues surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir, y a la par de ello, la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada Le Chatelier que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse, ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

Edad Contemporánea: Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política; surge el concepto de Estado organizado. En ese tiempo, en Europa, empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, éstas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concesiones como es la comunista; los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios, habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.



1.17. El contenido del derecho al trabajo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Se estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, tanto en sentido genérico como específico; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto del derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

El segundo aspecto del derecho es entendido como una prohibición de ser despedido salvo por causa justa, lo que en otras palabras se entiende que el derecho al trabajo, en su aspecto individual, supone la vigencia del principio de causalidad como exigencia ineludible para la validez del despido.

Sin embargo, al lado de este dispositivo constitucional existe otra fuente, por decirlo así, de mayor cobertura espacial del ordenamiento que reconoce el derecho al trabajo, al estar también consagrado en el Artículo 6.1 del *Protocolo Adicional a la Convención*



Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador", señalando que "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada".

Por lo que, en razón de lo dispuesto por la Ley, conforme a la cual "las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado de Guatemala"⁴; la interpretación en referencia se realiza integrando a su contenido esencial las disposiciones pertinentes del Protocolo de San Salvador.

Este instrumento, tras enunciar en su Artículo 6 el contenido esencial del derecho al trabajo, desarrolla *in extenso* todos sus alcances en el Artículo 7. Citamos lo que es pertinente para el tema en cuestión:

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones, de manera particular, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

⁴ Fernández, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 83



En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

De este modo, en el pensamiento del Protocolo, derecho al trabajo y estabilidad en el trabajo son conceptos implicantes, siendo el segundo una de las manifestaciones concretas del primero. Sin embargo, por el carácter de nuestro estudio no vamos a ingresar al terreno puro que implicaría hablar de la estabilidad laboral, muchas veces una filosofía poco exitosa en la economía guatemalteca; lo que sí podemos dejar en claro es que la “estabilidad en el empleo” a que se refiere el Protocolo se traduce en la exigencia de una causa de “justa separación” para la validez del despido, de lo que se deduce sin mayor dificultad, que este instrumento descarta el despido sin causa, o *ad nutum*, por ser contrario al derecho al trabajo.

En tal virtud, el derecho guatemalteco, por la vía del Protocolo de San Salvador, incorpora el principio de causalidad del despido. Bajo la premisa de la exigencia de una causa justa para despedir, se enfoca nuestro trabajo.

1.18. El derecho del trabajo en América

Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados. Las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual,

predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares. Pueden citarse en tal sentido Bolivia, que por ley de 21/11/1924 reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; Brasil y Chile (leyes de 24/12/25 y 17/10/25, respectivamente). Lo mismo puede decirse de los Códigos de Trabajo de algunos Estados de México (Chihuahua, Puebla, Michoacán, Veracruz). Panamá, con su Ley de 1914, y Perú, con la Ley de 7/2/24, también reglamentan el Contrato de Trabajo de los empleados de Comercio.

1.19. Internacionalización del derecho del trabajo

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) quién constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, el Consejo de Europa, la Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios, tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de países. Esta organización llevó a cabo el Código Internacional del Trabajo, el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los Convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia

Internacional del Trabajo. Su contenido es sobre condiciones de trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la OIT, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quién compete y darle forma de ley o que haga efectivas sus disposiciones (Poder Legislativo) quién somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar, luego, legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

1.20. Algunos Convenios ratificados por Guatemala relacionados a la materia laboral

- Sobre limitación de las horas de trabajo.
- Protección de la maternidad.
- Trabajo nocturno de la mujer.
- Trabajo nocturno de los menores.
- Método para la fijación de salarios mínimos.
- Libertad sindical y protección y negociación colectiva.
- Nómina de seguridad social.

En el presente capítulo desarrollado, se considera que el tema laboral en materia de



pago de prestaciones y otros beneficios laborales es de suma importancia enfocarla y tratar de darle lo más pronto posible una solución, para que la clase trabajadora logre una mejor estabilización social económica y cultural, a la vez que se evita un índice creciente de desempleo, y por ende, se reduce la extrema pobreza y delincuencia, generando un mejor nivel de vida nacional en un ambiente de paz.

CAPÍTULO II

2. Resoluciones judiciales

Para el autor Rafael De Pina⁵, las resoluciones judiciales son la exteriorización de los actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales se atiende a las necesidades de desarrollo del proceso y a la decisión del litigio. La resolución judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas.

Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión.

Las resoluciones judiciales requieren cumplir determinadas formalidades para su validez y eficacia, siendo la más común la escrituración o registro (por ejemplo, en audio), según sea el tipo de procedimiento en que se dictan.

En la mayoría de las legislaciones, existen algunos requisitos que son generales, aplicables a todo tipo de resoluciones, tales como fecha y lugar de expedición, nombre y firma del o los jueces que las pronuncian; y otros específicos para cada resolución, considerando la naturaleza de ellas, como la exposición del asunto (individualización de las partes, objeto, peticiones, alegaciones y defensas), consideraciones y fundamentos de la decisión (razonamiento jurídico).

⁵ De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, **Derecho procesal civil**, pág. 26.



2.1. Efectos

Se refieren a las consecuencias que se producen por el hecho de la dictación de una resolución judicial. Éstas, según el caso, se producen en relación con el tribunal que la pronunció o respecto de los litigantes.

2.1.1. Desasimiento

Es el efecto que producen las sentencias, en virtud del cual una vez notificada, generalmente, al menos a una de las partes, no pueden ser modificadas o alteradas de manera alguna por el tribunal que las dictó.

En otros términos, este efecto produce la extinción de la competencia para conocer de la cuestión debatida. No obstante, no impide al tribunal continuar actuando en el proceso para diligencias posteriores como, por ejemplo, sobre la ejecución de la sentencia o sobre los recursos interpuestos.

2.1.2 Cosa juzgada

Es el efecto de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla. Ella se traduce en el respeto y subordinación a lo realizado y señalado en un juicio, por ello también se le define como la fuerza que atribuye el derecho a los resultados del proceso.

Impide volver a discutir entre las mismas personas, una misma materia, invocando idénticas razones, es decir, protege a las partes litigantes de la realización de un nuevo juicio y una nueva sentencia. Además, permite cumplir coactivamente el derecho reconocido o declarado en el juicio.

2.1.3 Declaración del derecho

Esta consecuencia se relaciona con la clasificación de las sentencias en constitutivas o declarativas.

En virtud de ésta, las resoluciones judiciales pueden constituir nuevos estados jurídicos, atribuir o habilitar para ejercitar nuevos derechos, con efecto hacia el futuro, y de caracteres generales (erga omnes); o limitarse a reconocer derechos preexistentes, con efecto retroactivo y, habitualmente, relativos (afecta sólo a las partes litigantes).

2.2 Clasificación

- a. Decretos
- b. Autos
- c. Sentencias



2.2.1 Auto judicial

El auto (también llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos de hecho y de derecho), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan.

Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial.

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, refiriéndose a aquellas decisiones judiciales que resuelven una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se diferencian de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio.

En este sentido, se le denominan interlocutorias, porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales, en el sentido de que pueden ser modificadas sus consecuencias por la sentencia definitiva.

2.2.2. Autos

Se trata de resoluciones judiciales que deciden incidentes o aspectos importantes sobre el proceso, distintos al objeto principal del mismo.

Esos aspectos pueden afectar a los procesados, acusadores particulares o actores civiles a la competencia del Juzgado o Tribunal, a la admisión o denegación de prueba, etc.

2.2.3. Sentencia judicial

Para el jurista Ossorio⁶, la sentencia judicial es el modo normal de extinción de la relación procesal². La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.) o causa penal.

La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla. En derecho penal, la sentencia absuelve o condena al acusado, imponiéndole la pena correspondiente.

2.3. Clasificación de las sentencias

Las sentencias se clasifican de diversas formas, según los efectos que producen para

⁶ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 878.

las partes dentro del proceso; para el mexicano Eduardo Pallares⁷, pueden ser:

2.3.1 Sentencia condenatoria o estimatoria:

Tiene lugar cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante o acusador.

2.3.2 Sentencia absolutoria o desestimatoria:

Cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o acusado.

2.3.3 Sentencia firme:

Aquella contra la que no cabe la interposición de ningún recurso, ordinario o extraordinario.

2.3.4. Sentencia no firme o recurrible:

Es aquella contra la que se pueden interponer recursos.

2.3.5. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral:

En el procedimiento ordinario laboral guatemalteco se dictan diversas sentencias que no tienen clasificación, pero algunos juristas guatemaltecos las clasifican en:

⁷ Pallares, Eduardo, **Derecho procesal civil**, pág. 84.

2.3.5.1. Declarativas: En casos que tienen por objeto determinar si hay relación de carácter civil (servicios profesionales) o relación de carácter laboral (trabajador); su finalidad únicamente es la declaración del carácter de la relación.

2.3.5.2. De condena: Cuando se reclama la cancelación de prestaciones laborales, el Juez condena al demandado únicamente al pago de la prestación que se reclama.

2.3.5.3. Desestimatorias: Cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado, y el demandado prueba la justa causa del despido, o que dio por terminado el contrato de trabajo. El Juez desestima la pretensión del actor.

2.3.5.4. En juicio contradictorio: Se da en los casos en que el demandado contradice lo reclamado por el actor.

2.3.5.5. En rebeldía: Cuando el demandado ha sido citado legalmente y no comparece a las audiencias, ni justifica su ausencia; y si lo hace, lo hace fuera del período contemplado en ley.

2.4. Requisitos de una Sentencia

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un periodo de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate.

2.5. La forma:

La Ley del Organismo Judicial⁸ en sus artículo 143 y 147 establece que respecto de la forma, las sentencias generalmente se componen de tres secciones:

- a) **Encabezamiento o parte expositiva:** en el que se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados. Se hacen constar también las peticiones o acciones y las excepciones o defensas presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan.
- b) **Parte considerativa:** en la que se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran *aplicables al caso*.
- c) **Parte resolutive:** en la que se contiene la decisión o fallo de condena o absolución del demandado o acusado. Asimismo, suele incorporarse el nombre del juez que la ha redactado y la firma de todos los que han concurrido a su acuerdo.

2.6. Congruencia

Por otro lado, las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe

⁸ Congreso de la República de Guatemala, **Ley del organismo judicial**.

contener más (extra petita), ni algo distinto (ultra petita), de lo pedido por las partes.

Cuando se trata de sentencias penales, la congruencia significa que debe mediar una relación entre la sentencia y la acción penal ejercitada. Por ejemplo, si una persona es acusada de homicidio, el juez no puede condenarle por robo (para ello haría falta aplicar otro procedimiento), ya que está limitado por los hechos alegados. Sin embargo, podría realizar una calificación jurídica diversa de la hecha por las partes, por ejemplo, en el mismo caso, condenar por asesinato o parricidio y no por homicidio.

2.7. Redacción

La redacción de la sentencia corresponde al juez que la haya dictado (si se trata de un órgano jurisdiccional unipersonal) o a uno de sus miembros, si se trata de un órgano colegiado (en este caso, previa deliberación y votación de la sentencia por parte de los miembros del tribunal).

Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura en audiencia pública o mediante notificación por escrito a las partes.

2.8. Impugnación

Dado que la sentencia es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es

posible impugnarla mediante un recurso judicial. Cuando no es posible la presentación de ningún recurso, ya sea porque los interpuestos han agotado la vía judicial, o porque se ha acabado el plazo para interponerlos, la sentencia se denomina sentencia firme.

2.9. Proceso de ejecución

2.9.1. Antecedentes

Para efectos de abreviar el trámite procesal, los estatutarios italianos crearon un nuevo tipo de procedimiento, basados en la idea de que las obligaciones que consten con certeza en un documento, deben encontrar inmediato cumplimiento; pero, como la ley no ofrecía medios para realizar esto, la iniciativa privada empezó a insertar en los documentos públicos otorgados ante el notario, la llamada **cláusula de ejecución**, que consistía en que el deudor autorizaba para que a la presentación del documento se despachara ejecución, como si se tratara de una sentencia.

Asimismo, la falta de una sentencia condenatoria era un obstáculo para los romanistas. Los juristas italianos recurren entonces al juicio simulado; ante el Juez, el actor demanda su derecho y el demandado lo reconoce, el fallo del Juez ordena cumplir lo convenido en el plazo señalado.

El procedimiento tampoco satisfacía, por lo que los notarios introdujeron a principios del siglo XIII la siguiente práctica: la confesión de deber se efectuaba ante el notario y el

praeceptum la dictaba el Juez.

Fue así como surgió el proceso ejecutivo en el Derecho Medieval italiano de los siglos XII y XIV, cuyo modelo fue aceptado en toda Europa. Con el correr del tiempo el *praeceptum* de solvendo cae en desuso, y el documento privado adquiere la categoría de título ejecutivo, siempre que fuera reconocido ante el Juez y se confesara la verdad de su contenido.

Los documentos privados llamados auténticos (escrituras autógrafas), fueron los primeros en admitirse para su ejecución; después, el derecho de ejecución se extiende a los documentos de los banqueros, en particular, a la letra de cambio y por último, entre personas, no comerciantes, también adquirió fuerza ejecutiva el documento privado.

2.10. Principios del derecho procesal

Los principios pueden concebirse como criterios que regulan las diferentes actuaciones que integran el procedimiento.

Existen muchos principios y su adopción obedece al momento histórico y al sistema político de cada país. Los principios se refieren a determinados procedimientos cuando su ámbito de actuación es mayor y constituye el medio rector del proceso, estructura a lo que se le denomina sistemas, como sucede con el inquisitivo y el dispositivo.

2.10.1. Clasificación

Los principios se dividen en principios generales o fundamentales y principios del proceso donde también influye mucho el carácter de su rama como en penal, laboral etc.

2.11. Carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional

Significa que función jurisdiccional solo puede ejercerla el estado por conducto de los órganos establecidos a tal efecto.

En ciertos asuntos la función no se realiza por funcionarios, en la acepción exacta del vocablo, sino por particulares, quienes, desde luego, quedan investidos de esa calidad mientras llevan a cabo su cometido, como acontece con los jurados de conciencia y los árbitros que integran el tribunal.

Consideremos que este principio tiene como complemento indispensable el de la obligatoriedad para todos los integrantes de la comunidad, sin distinción de raza, condición, etc., de someterse a la jurisdicción del estado.

2.12. Necesidad de oír al demandado

Es indispensable vincular al proceso a la parte contra quién se formula el derecho que



el demandante reclama, a fin de que se apersona dentro del proceso y pueda ejercer el derecho de defensa.

Se cumple mediante la notificación personal de la primera providencia al demandado o acusado, requisito que le da la calidad de parte y lo habilita para actuar en el proceso.

2.13. Igualdad de las partes

Significa que las dos partes, constituidas por el demandante y el demandado o el acusador y el acusado dispongan de las mismas oportunidades para formular cargos y descargos y ejercer los derechos tendientes a demostrarlos.

Es así como, por ejemplo, en un proceso declarativo el demandante formula en la demanda su pretensión y el demandado pronuncia frente a ella dentro del término del traslado que se le corre a continuación de la notificación del auto admisorio. Viene luego el periodo probatorio para practicar las pruebas solicitadas por las partes en la demanda y su contestación.

2.14. Principios del procedimiento

2.14.1. Principio dispositivo

Las partes son el sujeto activo del proceso, ya que sobre ellos recae el derecho de

iniciarlo y determinar su objeto; mientras que el juez es simplemente un sujeto pasivo, pues sólo dirige el debate y decide la controversia.

2.14.1.1. Características del proceso laboral:

Para Alfredo Montoya Melgar⁹, las características del proceso laboral son:

- Iniciativa

El proceso solo se inicia si media la correspondiente petición del interesado por conducto del acto, que en el civil y los que siguen sus orientaciones se les denomina demanda, y en el penal, acusación, responde al aforismo latino - nemo iudex sine actore (no hay juez sin actor) y -ne procedt iudex ex officio (el juez no puede proceder o actuar de oficio).

- Tema de decisión

Lo que constituye el tema del debate o controversia de las partes ejemplo: tema de divorcio, separación de bienes etc.

El tema es fijado por las partes, correspondiéndole al demandante determinarlo en la demanda y al demandado en la contestación: esto constituye la materia sobre la cual el juez da su sentencia; sea para considerar cosas superiores o ajenas; en el penal lo

⁹ Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 80.



constituyen la acusación y el pronunciamiento que, en relación, adopte el acusado.

2.15. Hechos

Es complementario de lo anterior, el tema de los hechos se funda en los hechos que invocan las partes en las mismas situaciones mencionadas. En lo penal lo conforman los constituidos del ilícito y los eximentes de culpabilidad y/o responsabilidad que le invoquen.

2.16. Pruebas

“La iniciativa para que se decreten las pruebas y practiquen para demostrar los hechos materia del tema, recaee sobre las partes de acuerdo con el principio de la carga de las pruebas, es decir, el demandante le corresponde probar los hechos en que sustenta sus peticiones, mientras que al demandado le interesa demostrar aquellos en los que basa la defensa. El juez carece de facultad para decretar pruebas de oficio tendientes a aclarar hechos del debate, limitándose a lo que aparezca de las solicitudes por las partes.”¹⁰

2.17. Disponibilidad del derecho

Como secuela de tales aspectos, la disponibilidad del derecho que constituye el tema

¹⁰ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Pág. 45



de la decisión recae también sobre las partes; es así como el demandado puede renunciar a las peticiones de su demanda mediante lo que se denomina desistimiento; o bien, en virtud de acuerdo directo con el demandado en lo que se llama transacción, fenómenos éstos que implican la terminación del proceso. El principio dispositivo ha sido adoptado para aquellos procesos en donde se considera que la cuestión debatida solo interesa a las partes y, por tanto, es de índole privada como sucede con el civil, laboral, etc. Pero no se aplican algunos de los presupuestos que lo caracterizan, particularmente lo relativo a la proposición de la prueba, por cuanto ese criterio ha cedido paso al criterio de que la administración de justicia es de interés general y, por ende, de carácter público para lo cual es necesario dotar a las gentes de mayores poderes invistiéndolo al poder de la facultad de ordenar las que considere útiles para aclarar hechos, que en el penal rige en el sistema del common law vigentes en los países anglosajones como Gran Bretaña y Estados Unidos de América.

2.18. Principio inquisitivo

Es opuesto al dispositivo, consiste en que el juez no es sujeto pasivo del proceso sino que adopta la calidad de activo por cuanto está facultado para iniciarlo, fijar el tema de decisión y decretar pruebas necesarias para establecer hechos.

El principio inquisitivo ha sido asignado a los procesos en donde se controvierten o ventilan asuntos en que el estado o la sociedad tiene interés, como acontece en el penal, porque se considera de índole pública y, por tanto no susceptibles a la terminación por desistimiento o transacción.



Este principio al igual que el dispositivo no rige con totalidad de sus presupuestos porque las partes gozan de ciertos derechos, como es el de solicitar pruebas.

2.19. Valoración probatoria

Es la operación mental que hace el juez para determinar si los hechos se encuentran demostrados por los medios o actuaciones realizadas con este objeto.

2.19.1. Clasificación

Existen al efecto dos sistemas opuestos: la tarifa legal y la libre apreciación o la racional.

2.19.2. La tarifa legal

El juez determina el poder de convicción de acuerdo con las reglas que al efecto expresamente establece La ley. Es ejemplo, los testigos llamados contestes en que el juez debe dar por demostrado un hecho cuando dos testimonios concuerdan en las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que ocurrió.

A este sistema se la critica porque coloca al juez dentro de determinadas pautas de las cuales no pueden salirse, por lo que en algunos casos, debe tomar una decisión que

como hombre no comparte, pues es factible que le convenza mas la declaración de un testigo que la de dos, que coinciden en las circunstancias que rodea un hecho.

En nuestro ámbito, el sistema de valoración legal tuvo acogida en el campo civil, en el código judicial y perduró aun más en el penal respecto de algunos medios probatorios, pero actualmente en uno y otro está abolido.

2.20. La libre apreciación

Consiste en dejarle al juez la autonomía para que conforme a las reglas de las experiencias y mediante un raciocinio u operación lógica determine si un hecho se encuentra o no aprobado.

Aunque a este sistema se le suele llamar de libre apreciación, por oposición al de la tarifa legal, no quiere decir que el juez tenga absoluta libertad para determinar el valor de convicción que le suministra las pruebas, ya que es indispensable que exponga las razones sobre las cuales basa o funda su credibilidad y que ellas estén constituidas por las reglas de la experiencia.

2.21. El del íntimo convencimiento

Es un sistema intermedio a los dos anteriores, se caracteriza más por la forma que por el fondo, puesto que el juzgador solo debe proferir su decisión, sin necesidad de exponer los aspectos probatorios que la determinaron como ocurre con los jurados de

conciencia.

Concuerdo con Alsina, criterio que sigue el maestro Devis Echandia, que en realidad no se trata de un sistema independiente, por que como el juez tiene inevitablemente que apoyarse en las pruebas apoyadas al proceso y estimarles de acuerdo con las reglas de la experiencia y la lógica, encuadra dentro la libre apreciación con la única peculiaridad que se manifiesta en forma diferente por no ser necesario exponer análisis probatorio.

2.22. Principio de medio probatorio

Es el conjunto de actividades que se realizan en el proceso con el objeto de llevar a éste la prueba de los hechos materia de la controversia. Son medios probatorios: el testimonio, la confesión, la inspección judicial, los indicios, etc.

2.22.1. Clasificación

Según los medios que pueden utilizarse, se distinguen dos clases de criterios o sistemas: el medio legal y el medio libre

El medio legal: consiste en que solo puede emplearse lo que expresamente indica la ley o el código respectivo. Entre nosotros tuvo vigencia en el campo penal.

El medio libre: Se presenta cuando la ley deja plena libertad para que se utilice cualquier medio probatorio, sino también cuando señala algunos y permite el empleo de otros.

2.23. Principio de la publicidad

Consiste en dar a conocer las actuaciones realizadas en el proceso por el funcionario judicial.

2.23.2. Clases

Se puede considerar desde dos puntos de vista: Interno y Externo.

2.24. Publicidad interna

Se refiere a que las partes conozcan todos los actos llevados a cabo por el juez en el proceso. Así, por ejemplo, el demandado no se entera de manera directa de la demanda sino que se entera de ella mediante la notificación del auto que la admite. Es por esto que la publicación se cumple mediante la notificación de la providencia.

2.25. Publicidad externa

Es la posibilidad de que personas extrañas al proceso sepan lo que está ocurriendo en

el mismo y presencié la realización de determinada diligencia. Ejemplo: la audiencia pública de juzgamiento en materia penal, y la recepción de pruebas en el área civil y laboral.

2.26. Principio de economía procesal

Según Catena¹¹, “es la obtención del máximo resultado posible con el mínimo de esfuerzo. Este principio se refiere no sólo a los actos procesales, sino a las expensas o gastos que ellos impliquen.”

2.26.2. Modalidad

Más que un solo principio es un conjunto de principios con los cuales se consigue aquél. Entre ellos se encuentran:

- El de concentración: Consiste en reunir todas las cuestiones debatidas o el mayor número de ellas para ventilarlas y decidir las en el mínimo de actuaciones y providencias. Así, se evita que el proceso se distraiga en cuestiones accesorias que impliquen suspensión de la actuación principal.
- El de eventualidad: Guarda estrecha relación con el de preclusión, pues toma como referencia las fases o términos del proceso. Consiste en que si en determinada etapa o estanco del proceso una parte puede realizar varios actos, debe llevarlos a

¹¹ Sendra Catena, Víctor, *Introducción al derecho procesal*, pág. 78.

cabo de manera simultánea y no sucesiva, esto es, todos en el mismo lapso y no primero uno y luego otro.

Esto ocurre, por ejemplo, en relación con una providencia, cuando contra ella puede interponerse el recurso de reposición y el de apelación. Como el término para interponer dichos recursos es común, la parte interesada puede optar exclusivamente por cualquiera de ellos, o bien proponer los dos, caso en el cual debe hacerlo conjuntamente: la reposición como principal y la apelación como subsidiaria. Esto significa que la apelación sólo se concede en el supuesto de que la reposición no prospere. Lo que la ley prohíbe es que primero se interponga la reposición, para luego, si es negada, proponer la apelación, pues el término para ésta ya se encuentra vencido.

- El de celeridad: Consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa, esto es, los que se surten como complemento del principal y las prórrogas o ampliaciones. También implica que los actos se surten en la forma más sencilla posible, para evitar dilaciones innecesarias.

En aplicación de este principio, el Código Procesal Civil establece limitaciones a las prórrogas; otorga al juez la facultad de señalar ciertos términos, fijando el estrictamente necesario, y consagra medios sencillos para efectuar la notificación de las providencias.

- El de saneamiento: Consiste en que las situaciones o actuaciones afectadas de nulidad sean susceptibles de ser convalidadas por la parte en cuyo favor se establece.

La nulidad es una sanción que la norma prevé para determinadas situaciones o actuaciones irregulares y cuando con ellas se viola el derecho de defensa de una de las partes. Pero la nulidad no siempre se impone, pues es viable que la parte afectada como consecuencia de ella la convalide, esto es, que mediante cierta conducta no se aplique esa sanción y, por ende, la actuación sea válida, es lo que se denomina saneamiento.

La tendencia actual es la de consagrar en la norma positiva, el mayor número de nulidades susceptibles de saneamiento. Por ejemplo, si el demandado ha sido indebidamente citado o emplazado y éste no lo alega en la primera actuación que realice, tal irregularidad queda convalidada.

- El de gratuidad de la justicia: Como la justicia es un servicio que presta el Estado a la colectividad, a él le corresponde sufragar todos los gastos que esa función entraña, como proporcionar los locales y elementos necesarios y atender la remuneración de los funcionarios y empleados, etc.

Aunque el principio, en su acepción más amplia, incluiría las expensas o gastos que implique el proceso, esto entre nosotros no tiene vigencia, por cuanto recae sobre las

partes, sobre todo en aquellas ramas en donde se rige el sistema dispositivo, como acontece con el civil, concretamente en lo relativo a honorarios de peritos, secuestros, gastos de diligencias, etc.

En nuestro medio, en ese aspecto, se ha registrado un considerable avance, puesto que el empleo de papel sellado que se exigía en el civil y el contencioso fue eliminado. Además, tradicionalmente, no hay lugar a expensas en el campo penal y son reducidas en el laboral.

2.27. Principio de contradicción

“Consiste en que una parte tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado a instancia de la contraparte y a fin de verificar su regularidad. Por tanto, este principio únicamente se presenta en los procesos donde existe un demandante y un demandado, es decir, en los procesos de tipo contencioso”¹².

2.27.1. Aspectos

Son dos los aspectos que integran la contradicción: 1) el derecho que tiene la parte de oponerse a la realización de un determinado acto, y, 2) la posibilidad que tiene la parte de controlar la regularidad y cumplimiento de los preceptos legales.

¹² Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, Pág. 32

2.27.2. Finalidad

Se persigue con este principio evitar suspicacias sobre las proposiciones de las partes. Es por esto que "debe suponerse lógicamente que nadie habrá de tener más interés que el adversario en oponerse y contradecir las proposiciones inexactas de su contraparte; y, por consiguiente, cabe admitir que las proposiciones no contradichas deben suponerse exactas"¹³.

La contradicción no requiere que la parte en cuyo favor se surte realice los actos que con tal efecto consagra la ley, sino basta que se le haga conocer la respectiva providencia, puesto esto le da la posibilidad de llevarlos a cabo. De ahí que el principio de contradicción tenga íntima relación con el principio de la publicidad.

2.28. Impulso procesal

Este principio se refiere a cuál de los sujetos del proceso le corresponde darle curso al proceso hasta ponerlo en estado de proferir sentencia. Difiere del inquisitivo y el dispositivo porque éstos miran a la iniciación del proceso, mientras que el impulso se refiere a la actuación posterior.

2.28.1. Titularidad

El impulso procesal, en general, esto es, sin consideración al sistema que rija, reside

¹³ Baylos Cruz, *Ob. Cit.* Pág. 92

2.31. Principio de la buena fe o lealtad procesal

Algunos tratadistas consideran que estos dos principios son diferentes, pero en verdad se trata más bien de dos manifestaciones del mismo aspecto, por cuanto ambas se refieren a la conducta de las partes y con el fin de obtener la recta administración de justicia.

El principio se concreta a que las partes no utilicen el proceso o las actuaciones de éste, para lograr fines fraudulentos o dolosos, o alegar hechos contrarios a la realidad o emplear medios que tiendan a entorpecer la buena marcha del procedimiento.

Tales actuaciones entrañan la inobservancia de un deber, y por ello, acarrea sanciones de tipo patrimonial y de índole penal, que se imponen tanto a las partes como a su respectivo apoderado.

2.32. Principio de la cosa juzgada

Este principio consiste en revestir a las sentencias de una calidad especial, en virtud de la cual, no se permite que las partes frente a quienes se profiere puedan volver a instaurar un segundo proceso con base en los mismos pedimentos y sobre iguales hechos. Obedece a la necesidad de darles el carácter de definitivo a las sentencias y evitar así que se susciten por las mismas cuestiones otros procesos.

en el juez, con la colaboración del secretario, ya que a éste le corresponde velar por el control de los términos. Sin embargo, hay procesos regidos por el dispositivo en los cuales la actuación no puede surtirse de oficio y, por ello, es necesario que medie la correspondiente solicitud de la parte interesada, como ocurre, por ejemplo, en el ejecutivo con el avalúo de los bienes o en la sucesión con la partición.

2.29. Principio de motivación de la sentencia

Catena¹⁴ establece que éste consiste en que el juzgador, en todas las providencias que impliquen pronunciamiento de fondo, y en particular en la sentencia, exponga los motivos o argumentos sobre los cuales basa su decisión. La aplicación de este principio permite que las partes puedan conocer las razones que tiene el juez para tomar la decisión y así ejercer el principio de la impugnación.

2.30. Principio de adquisición

Consiste en que los actos procesales no pertenecen a la parte que los haya realizado u originado sino al proceso. Significa esto, que el acto procesal es común, o sea, que sus efectos se extienden por igual a las dos partes (demandante y demandado). De ahí que la prueba solicitada por una de las partes puede llegar a beneficiar a la contraparte, pues con base en ésta el juez puede llegar a determinado convencimiento.

¹⁴ Ob. Cit., pág. 93.



Guarda, en cierto sentido, relación con el principio de la preclusión, pues los efectos de ambas se concretan a impedir actuaciones posteriores. La diferencia reside en que la cosa juzgada tiene efectos fuera del proceso, mientras que la preclusión obra dentro de éste y con respecto a una etapa o estanco. Por ello Chiovenda afirma que la cosa juzgada es la summa preclusione.

2.33. Principio de la conciliación

Los litigios, de acuerdo con la terminología de Carnelutti, que surgen entre los miembros de la sociedad pueden resolverse de dos maneras, según la persona encargada de hacerlo: La heterocomposición y la autocomposición.

2.34. La heterocomposición

Implica la intervención de un tercero, ajeno a los sujetos entre quienes se suscita el conflicto, función que se atribuye al Estado y realiza por conducto de la rama judicial, mediante la sentencia, previo el respectivo proceso.

2.35. La autocomposición

Es la solución del litigio por los propios sujetos entre quienes surge. En este caso no hay intervención ajena alguna y la forma usual de lograrlo es mediante la transacción, que las partes pueden efectuar antes o en el curso del proceso.

Frente a esas dos posiciones, la heterocomposición y la autocomposición, se encuentra una intermedia o mixta, por participar de la naturaleza de ambas, pues son las partes las que logran u obtienen el acuerdo que le pone fin al litigio, pero a él llegan merced la intervención de un funcionario, a quién se le atribuye esa específica función, sea en el curso o antes del proceso, constituida o representada por la conciliación.

La conciliación, pese a las críticas que ha recibido, fundadas en algunos aspectos que la justifican, presenta un balance general favorable, pues ha permitido obtener la finalización de muchos procesos, cumpliendo el objetivo con ella perseguido, el cual es el de la descongestión de los despachos judiciales.

2.36. Principio de la informalidad

La jurisprudencia ha sido reiterativa en el sentido que el juzgador, al considerar la demanda para pronunciarse sobre la pretensión impetrada, debe, en caso que sea oscura, interpretarla para desentrañar el derecho que se reclama. Para ello le corresponde analizar la demanda en su totalidad, es decir, no solo los pedimentos, sino también los hechos en que se fundan y aun las disposiciones citadas en su apoyo. No significa esto que se eliminen ciertos requisitos, que perentoriamente debe observar ese acto procesal y que consagran los diferentes ordenamientos procesales, sino que cada uno de ellos no se sujeten a fórmulas sacramentales.

Este principio ha adquirido mayor relevancia con la acción de tutela consagrada por la

Constitución Política de la República de Guatemala.

2.37. Principio de la congruencia

Consiste en la concordancia que debe existir entre el pedimento formulado por las partes y la decisión que sobre él tome el juez.

2.37.1. Modalidades.

Puede adoptar dos modalidades: La interna y la externa.

2.37.1.1. La externa

Que es la propiamente dicha, se refiere a la concordancia o armonía entre la demanda y la sentencia que se pronuncia sobre ella.

2.37.1.2. La interna

Es la que mira a la concordancia entre la parte emotiva y la resolutive de la sentencia.

2.38. Principio de las dos instancias

Se entiende por instancia, en su acepción más simple – de acuerdo con De Santo – cada uno de los grados del proceso; o en sentido amplio, el conjunto de actuaciones

que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración.

La instancia se caracteriza porque, de una parte, comprende toda la fase, grado o actuación del proceso efectuada por un funcionario judicial; y de otra, por corresponderle decidir en forma amplia sobre el fondo de la cuestión debatida. Se habla de primera instancia para referirse a la comprendida desde que se inicia el proceso hasta cuando se profiere la correspondiente sentencia. La segunda se surte ante el superior jerárquico en virtud del recurso de apelación y va desde que éste se admite hasta que se decide mediante la correspondiente sentencia. En una y otra sentencia, el juzgador goza de autonomía para decidir en el marco señalado o establecido por la ley.

El recurso de casación, al igual que la apelación, forma parte del proceso, por comprender toda la actuación realizada por un funcionario, pero a diferencia de ella, no tiene la condición de instancia, porque, como medio de impugnación extraordinario que es, solo faculta al juzgador para pronunciarse sobre la causal invocada. Sin embargo, en nuestro medio, como el mismo funcionario que decide la casación, debe proferir la sentencia de reemplazo, en ese caso obra como juzgador de instancia.

Este principio – como el de impugnación, del cual es sólo una modalidad, quizá la más importante – tiene por objeto que el funcionario jerárquicamente superior, con mayor



conocimiento y experiencia, pueda, en virtud de la apelación, revisar la providencia del inferior y subsanar los errores cometidos por éste.

Al principio de la doble instancia se opone el de única instancia, generalmente consagrado cuando el funcionario que decide el proceso es colegiado, por la mayor garantía que ofrece con respecto al singular. Sin embargo, no es esa la regla imperante en nuestro medio, en donde, excepto en el contencioso administrativo actual, cuando aún no han sido creados los juzgados, los asuntos de única instancia están a cargo de los juzgadores singulares.

2.39. Principio de la eventualidad

Guarda estrecha relación con el de preclusión, pues toma como referencia las fases o términos del proceso. Consiste en que si en determinada etapa o estanco del proceso una parte puede realizar varios actos, debe llevarlos a cabo de manera simultánea y no sucesiva, esto es, todos en el mismo lapso y no primero uno y luego otro.

Esto ocurre, por ejemplo, en relación con una providencia, cuando contra ella puede interponerse el recurso de reposición y el de apelación. Como el término para interponer dichos recursos es común, la parte interesada puede optar exclusivamente por cualquiera de ellos, o bien proponer los dos, caso en el cual debe hacerlo conjuntamente: la reposición como principal y la apelación como subsidiaria. Esto significa que la apelación sólo se concede en el supuesto de que la reposición no

prosperare. Lo que la ley prohíbe es que primero se interponga la reposición, para luego, si es negada, proponer la apelación, pues el término para ésta ya se encuentra vencido.

2.40. Principio de inmediación

El principio de la inmediación es el de la evacuación de pruebas quien directamente se encarga el juez. Es obligar al juez para que utilice o evacue los casos.

2.41. Principio de impugnación

“Este principio consiste en otorgarles a las partes la facultad de atacar las providencias con el objeto de enmendar los errores en que incurra el juez y, subsidiariamente, evitar el perjuicio que con la decisión pueda ocasionarse a las partes”¹⁵. Se cumple mediante recursos.

2.42. Principio de la prelación del derecho sustancial

Consiste en que el procedimiento esté referido a la aplicación del derecho reclamado por el actor que concurre a la rama judicial en demanda de su reconocimiento. No implica, en forma alguna, que deba satisfacerse las formas procesales, sino que las irregularidades en que se incurra sean subsanadas para impedir que al final se produzca declaraciones inhibitorias o de nulidad.

¹⁵ Fernández, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, Pág. 71



CAPÍTULO III

3. Un punto de vista panorámico de la justicia en Guatemala

Desde mi particular punto de vista personal, el aparato institucional de justicia es la piedra angular del sistema de resolución de conflictos y cumple funciones esenciales en el seno de una organización social.

El concepto más básico de esas funciones puede resumirse en dirimir conflictos entre *particulares*, entre éstos y el Estado, castigar las infracciones a la ley penal y defender el principio de legalidad.

La resolución de conflictos debe realizarse garantizando el acceso de todos los ciudadanos; gratuidad sin perjuicio de expensas y costas; garantía del derecho de defensa; celeridad, eficiencia y transparencia en el servicio prestado; autonomía e independencia de la rama judicial.

La justicia en Guatemala ha estado caracterizada por una baja calidad del servicio, congestión e inequidad en el acceso. Esto obedece a varias razones, entre ellas: la débil y deficiente asignación de los recursos; el escaso reconocimiento social a la función jurisdiccional; la falta de programas para mejorar los recursos humanos y los despachos judiciales; y la politización y el excesivo formalismo para acceder a la justicia. Lo anterior aunado a un entorno de acelerada urbanización, reformas de

mercado, ruptura de patrones culturales tradicionales, incremento de la criminalidad, deficiente calidad de las políticas públicas en áreas sociales, que han generado complejas presiones y demandas sobre el sistema de solución de conflictos.

Aunque en la reforma política tuvo conciencia de esta situación y desde ese año puede afirmarse que la justicia en Guatemala está en construcción, la mayor parte de los grandes problemas subsisten y es claro, entonces, que la justicia y más ampliamente los mecanismos de resolución de controversias, por ser construcciones sociales, deben redefinirse para que la sociedad no se siga viendo frustrada en el logro de objetivos cruciales como la convivencia pacífica, la vigencia de un orden justo y la consolidación de la democracia, que se constituyen en expresiones de la vigencia de los derechos humanos.

Dentro de ese contexto, resulta de particular importancia resaltar el compromiso que para su feliz concreción significa la participación decidida de la sociedad civil, sin cuya intervención esos nobles propósitos difícilmente podrían alcanzarse. En este orden de ideas, resulta pertinente hacer un reconocimiento y colocar como ejemplo la discreta pero eficiente labor que en ese derrotero han venido realizando desde su fundación, hace ya cinco años, la Corporación Excelencia en la Justicia.

Esta organización no gubernamental constituye un esfuerzo desde la sociedad civil en la búsqueda de un sistema de justicia que contribuya a generar un clima de paz, armonía social y competitividad como factores fundamentales del bienestar de todos

los guatemaltecos.

La ineficiencia de la administración de justicia, reflejada de la manera más evidente en la demora en la tramitación y decisión de los procesos judiciales, está asociada con otros factores como la creciente cantidad de casos acumulados, la percepción pública de que existe corrupción judicial y la incertidumbre, cada vez mayor, relativa a las decisiones de los jueces.

En términos generales, la debilidad del sistema judicial resulta costosa para el sistema económico, porque determina la pérdida de valor de los derechos de propiedad, debido a la predecible falta de ejecución de las leyes, genera costos de transacción adicionales a las relaciones jurídico-económicas entre los particulares y entre éstos y el Estado, e incrementa el valor de las oportunidades económicas desaprovechadas, debido al alto riesgo inherente y a la falta de acceso a los tribunales.

Sobre la identificación de las causas y propuestas de solución en relación con la ineficiencia de la administración de justicia en América Latina véanse Buscaglia, Edgardo y Dakolias, María. Reforma Judicial de las Cortes en América Latina: Las Experiencias de Argentina y Ecuador; Buscaglia, Edgardo. Reflexiones, Experiencias y Estrategias en torno a la Corrupción; Buscaglia, Edgardo y Merino Dirán, Valeria. Estudio Empírico sobre las Condicionantes Institucionales para la Transparencia de la Justicia en Ecuador.

Qué hace que el sistema judicial no sea eficiente y qué hacer para procurar que si lo sea, son preguntas cuyas respuestas permitirán en forma consecuencial incidir en la reducción de los costos y el aumento de los beneficios económicos y sociales de la administración de justicia.

Los aspectos más relevantes sobre la causalidad y la solución a los problemas de eficiencia del sistema judicial, se pueden resumir de la siguiente manera:

- Una deficiente aplicación del sistema de nombramientos, ascensos y remoción de fiscales, jueces y funcionarios judiciales; por cuanto la carrera judicial en la práctica no funciona con base en el desempeño del funcionario. El escenario de mejor práctica a este respecto indica la ejecución de una política de estabilidad de fiscales, jueces y magistrados, cuya permanencia en la carrera esté asociada a evaluaciones constantes del desempeño.
- La discrecionalidad administrativa, que se refleja en la carencia de los procedimientos uniformes en la administración interna de los despachos judiciales y se relaciona con la falta de sistemas gerenciales de información, eficientes y transparentes y la falta de manuales y asignación de funciones, que vaya de acuerdo con reglas prefijadas. Para atacar este problema es necesario simplificar y actualizar los trámites y procedimientos. Igualmente, debe mejorarse la administración de los despachos judiciales a través de la uniformidad de los procedimientos y la disminución de la capacidad discrecional de los jueces de organizar su trabajo de

acuerdo con criterios individuales.

- La discrecionalidad procesal que se refleja en la falta de aplicación de las normas legales procesales, en especial las relativas a los plazos procesales, que en la mayoría de los casos duran mucho más de lo que la ley estipula. Con el fin de resolver esta difícil situación, es necesario llevar a cabo un conjunto de acciones concretas que involucren la administración activa de los casos por parte de los jueces, el establecimiento de metas de tiempo para el procesamiento de los mismos con participación de los propios jueces y el desarrollo de un mecanismo para la evaluación del progreso.

Debe resaltarse que estas medidas no son posibles sin el concurso de estadísticas confiables. Además, es necesario que el sistema judicial esté en capacidad de predecir la demanda de servicios con el fin de evitar el aumento en el tiempo de resolución de los procesos y disminuir los incentivos para que los abogados aumenten la complejidad de los casos.

- La ausencia de un sistema eficaz que sirva para reportar actos de corrupción dentro de la judicatura y la falta de apoyo por parte del personal judicial hacia aquellas medidas que combatan la corrupción en la propia institución.

Estos aspectos que contribuyen a la ineficiencia de la administración de justicia pueden conjurarse, por una parte, mediante el reforzamiento de la ética del servidor público, no

solamente en el ámbito institucional, sino también desde su formación académica. Así mismo, a través de la disminución de los eventos que podrían facilitar la corrupción, evitando en lo posible el contacto entre funcionarios judiciales, los usuarios y el público en general.

Como se aprecia, el repertorio de soluciones en procura de hacer más eficiente la administración de justicia, cuyo logro facilitará, en muy buena medida, la eficiencia económica y social del sistema institucional de resolución de conflictos, implica unas propuestas de mejoramiento que deben combinar factores organizacionales, procesales, tecnológicos, normativos y económicos.

Adoptar soluciones parciales o fragmentadas no conduce a una mayor eficiencia de la administración de justicia. Un aumento del nivel real de salarios, factor netamente económico, no garantiza un impacto sobre la eficiencia del sistema judicial. Esto debe ir acompañado de otras medidas como el control de calidad y de gestión a través de la introducción de la informática, la reducción de la discrecionalidad mediante el aseguramiento de una misma línea jurisprudencial, la desconcentración de las funciones administrativas en manos del juez y del secretario, la disminución de pasos procesales, etc., que son factores tecnológicos, normativos, organizacionales y procesales necesarios para lograr los propósitos mencionados.

La estrategia de aumentar los recursos y la oferta institucional de justicia parece agotada frente a la penuria de las finanzas gubernamentales. Un mejoramiento de la

justicia exige explorar nuevas alternativas basadas en una reasignación de recursos y fortalecimiento de las dimensiones de planeación y gerencia de las principales entidades rectoras del sector, una reingeniería procesal y de trámites y la incorporación explícita del objetivo de ampliar su cobertura para un alto porcentaje de la población que no tiene acceso a ella, especialmente de los sectores más pobres de la sociedad. La ampliación y mejora del acceso comprenderían, entre otras medidas, el fortalecimiento del sistema nacional de asistencia legal popular, incluyendo la defensoría pública, las Casas de Justicia y los consultorios jurídicos, donde, de nuevo, la sociedad civil puede jugar un importante papel de apoyo.

Frente a las amenazas o vulneraciones de los derechos humanos provenientes de la impunidad en la justicia, se hace necesario no solamente profundizar en los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos, sino en la formación de veedurías ciudadanas a la gestión judicial y, antes que nada, en el diseño y aplicación de una política preventiva del conflicto. Política que debe tener como base la construcción de una cultura de los derechos humanos que se afirme en la apropiación comunitaria del conocimiento de sus derechos, deberes y obligaciones.

Esta problemática presenta ribetes de mayor significación en materia penal por las connotaciones inmediatas que, para los involucrados en particular y para la sociedad en general, significa la morosidad y la incertidumbre en la resolución de casos. Por ello, en aras de hacer más eficaz y eficiente el aparato de administración de justicia penal, resulta conveniente auspiciar la reforma constitucional que se viene adelantando por

parte del Congreso de la República, mediante la cual, se opta decididamente por el modelo acusatorio, en reemplazo del esquema híbrido inquisitivo acusatorio resultante de la fórmula constitucional de 1991.

En el trámite de esta reforma, es de resaltar el valioso aporte realizado para ambientar su discusión por parte de la Corporación Excelencia en la Justicia, a la cual no solamente ha contribuido con documentos de trabajo serios y responsables, sino a través de la facilitación a un grupo de parlamentarios integrantes de las Comisiones encargadas de los debates correspondientes, del conocimiento directo del funcionamiento del sistema acusatorio en otras latitudes.

Por último, como complemento de lo anteriormente expuesto, debe insistirse en el mejoramiento de la denominada justicia policiva. La no sanción o atención a las contravenciones va degenerando en una espiral de violaciones a los derechos humanos, por lo cual, es necesario revisar el accionar de las inspecciones de policía, dotándolas de los recursos necesarios para el cumplimiento de su misión, asignando personal idóneo y capacitado, controlando la eficacia de su gestión y sancionando severamente la ineficiencia y la corrupción.

El balance en torno a la justicia no resulta alentador, sin embargo, existe todo un catálogo de alternativas concretas de solución a las distintas facetas de esta problemática, a cuya progresiva adopción legal e implementación práctica ha venido contribuyendo la Corporación Excelencia en la Justicia, a quienes me uno a la



celebración de su primer lustro de existencia, con el deseo de que sigan muchas conmemoraciones más para una entidad que ha puesto su grano de arena en nuestro ideal común de construir un mejor país para todos los guatemaltecos y guatemaltecas.

3.1. Un acercamiento al concepto de impunidad laboral

El lenguaje es, a su vez, un producto de la cultura y un mecanismo para su transmisión y, en ese sentido, siendo un producto del desarrollo humano, está sujeto al proceso evolutivo a que está sujeta la humanidad y todas las expresiones de la vida humana.

Si bien es cierto, tradicionalmente se ha vinculado el término impunidad esencialmente a la falta de castigo vinculada al proceso penal; debemos entender que tal concepción adolece del carácter evolutivo de los procesos económicos y sociales. No obstante lo anterior, debemos tener en cuenta que el castigo (evadido o eludido a través de la impunidad) no constituye necesariamente una sanción; este castigo adopta tanto modalidades reparatorias como sancionatorias y, en ese sentido, la limitación de la sanción exclusivamente al castigo contradice incluso la propia evolución del derecho penal.

Ahora bien, la humanidad cuenta actualmente con un nivel de evolución en donde el Estado no solamente está obligado a proteger a la sociedad de la comisión del delito, sino que, el reconocimiento de la necesidad de proteger los derechos humanos económicos y sociales obliga a esta institución a proteger a su sociedad de las

violaciones a los mismos, a crear las condiciones para una existencia digna, lo cual, obviamente, no se logra con la mera imposición de castigos.

“En el caso del derecho del trabajo, se ha constituido como una disciplina jurídica esencialmente tuitiva hacia los derechos humanos, económicos y sociales; tutela que se entendería realizada mediante el pleno respeto de los derechos que protege.

El carácter reparatorio de castigo no conlleva otra cosa que la restitución de la situación jurídica afectada mediante el cumplimiento de la norma al estado alterado, precisamente, por ese actuar contrario a la misma; y es ello, lo realmente importante en el derecho del trabajo, puesto que, tratándose de derechos que se reconocen al trabajador o trabajadora de manera individual o colectiva, la protección que establece el derecho laboral tiene como objetivo fundamental, la protección de la sociedad.

De tal manera, cuando el derecho del trabajo no se cumple en su etapa natural (cumplimiento voluntario) y el Estado no hace efectiva la garantía de coercibilidad inherente a la norma que reconoce el derecho violado mediante la reparación plena de la situación jurídica afectada, evidentemente se está ante un caso de impunidad que no es susceptible de ser variado mediante la mera imposición de una sanción (no reparatoria), ya que ella, por sí misma, no restablece la garantía social violada¹⁶.

¹⁶ Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, **Una nueva justicia para la paz**, Pág. 15

3.2. Impunidad o flexibilización laboral

En ese orden de ideas, no se puede continuar limitando el concepto de impunidad al carácter meramente persuasivo que caracteriza al derecho penal ya que, aunque es importante, por naturaleza, el derecho laboral protege condiciones sociales y económicas básicas para una existencia digna y, por lo tanto, sus normas no se satisfacen con la simple imposición de una sanción sino que tal satisfacción requiere esencialmente su efectivo cumplimiento.

Como ya lo indicamos en este trabajo, la impunidad laboral se caracteriza por la pérdida de la garantía de coercibilidad de la norma que conduce a que la violación de la misma no tenga como efecto de la acción del ius imperium del Estado la restitución de la situación jurídica afectada mediante el pleno cumplimiento de la garantía violada. La flexibilización, por su parte, conlleva igualmente la falta de positividad de la norma jurídica que es operada a través de circunstancias de hecho que eliminan el carácter tutelar del derecho del trabajo. En otras palabras, tanto la impunidad laboral como la flexibilización laboral se caracterizan por la existencia formal de la norma sin que ésta sea efectivamente cumplida y sin que el Estado garantice su pleno cumplimiento; de tal manera, que la impunidad y la flexibilización laboral resultan en sí conceptos que describen una misma situación.

3.3. ¿Qué es la impunidad laboral?

Para Ricardo Arriaga¹⁷ la impunidad laboral “es el complejo fenómeno jurídico, político y social caracterizado por la falta de positividad de las garantías laborales propiciada por la actitud patronal de violentar o eludir el respeto de las mismas, la permisibilidad por parte de las autoridades administrativas y judiciales ante tales actitudes y las deficiencias legislativas para preverlas y sancionarlas”¹⁸.

3.4. ¿Qué persigue la impunidad laboral?

A corto plazo: La destrucción de la organización incipiente, la no negociación colectiva y/o la evasión de las responsabilidades económicas, sociales y legales a cargo del patrono.

A mediano plazo: La creación de un clima de permanente inestabilidad laboral que impida a los trabajadores y trabajadoras la defensa de sus derechos y los persuade de no organizarse sindicalmente, buscando la estabilidad laboral mediante su integración a asociaciones bajo control patronal, sean estas sindicatos blancos o asociaciones solidaristas.

A largo plazo: La destrucción del movimiento sindical, la extinción del ejercicio de los derechos de libre sindicalización, de negociación colectiva y de huelga, la

¹⁷ Arriaga Mata, Ricardo Enrique, *la impunidad laboral en Guatemala*, pág. 5.

¹⁸ *Ibid.*, Pág. 18

desregulación del derecho de trabajo y la sujeción de la relación laboral y de las condiciones de trabajo a las necesidades y a la voluntad unilateral del patrono.

3.5. ¿Cómo opera la impunidad laboral?

La impunidad laboral opera a través de toda una serie de actitudes, estrategias y prácticas en cuya ejecución o consentimiento oficial participan activamente el sector empresarial, el organismo legislativo, los órganos administrativos, las autoridades administrativas de trabajo y las autoridades judiciales de trabajo y previsión social. Hay tantos ejemplos que podría enumerar, pero me llamó la atención el proceso L1-2001-904 presentado en el Centro de Servicio Auxiliares de Administración de Justicia del Organismo Judicial el 30 de abril de 2001, en el que el señor Catarino Pérez Apén, persona de mi conocimiento, demandó al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la jubilación por vejez, invalidez y sobrevivencia, debido a la pérdida de la vista por quemaduras de vapor de ácidos con los que trabajaba. Después de dos años de trámites en el juzgado asignado, éste condenó a dicha entidad, la cual apeló la sentencia. El señor Pérez Apén desistió de su gestión desilusionado después de dos años más y aún espera que le notifiquen la resolución de la apelación. Según me expresó, ya perdió la esperanza de ser jubilado.

Otro caso comprobado fue el de la Licenciada María Inés Lu Chon, proceso laboral L1-2004-1494, de fecha 12 de julio de 2004, quien fue destituida injustificadamente de su cargo como Auditor Especifico en el Ministerio de Energía y Minas, teniendo un

excelente record laboral y mucha capacitación en el extranjero para el cargo que ocupaba, no se le cancelo ni su indemnización ni sus otras prestaciones de ley y tuvo que luchar judicialmente seis largos años para recibir, lo que en derecho laboral le correspondía, según oficio del Juzgado Sexto de trabajo y Previsión Social de fecha 13 de abril de 2009, aparte de no haber sido reinstalada en su cargo.

3.6 Características de las ejecuciones de las sentencias en materia laboral

Las sentencias que emiten los órganos jurisdiccionales laborales poseen características muy propias de la rama. El mismo Código de Trabajo consagra en los considerandos de la ley, las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y, en general, la interpretación y ejecución de las sentencias que emiten los tribunales de justicia del ramo. Dentro de las principales características se encuentran que los procesos deben ser tramitados con celeridad y sencillez, y desprovistos de mayores formalismos; es decir, que cada etapa procesal sea tramitada de forma poco formalista. En los primeros dos casos, se ha implementado el método de llevar audiencias orales, siendo el oficial a cargo del proceso el que efectúe el acta de lo que acontece en ellas. En el caso del poco formalismo, las sentencias deben ser redactadas de manera que ambas partes puedan entender lo que contienen, desprovistas de tecnicismos y de lenguaje jurídico para que la ejecución de las mismas pueda ser llevada a cabo en el tiempo fijado por el tribunal.

3.7 Dificultades que las sentencias en materia laboral conllevan para su debido cumplimiento

a) Estrategias y prácticas aplicadas más frecuentemente por el sector empresarial dentro de la impunidad laboral

- Desnaturaliza el contrato de trabajo mediante contratos de naturaleza civil o formas alternas de contratación.
- Oculta el capital real de la empresa mostrando como capital legal uno ficticiamente inferior a fin de asegurarse la no ejecutabilidad de sus obligaciones patronales.
- Recurre a la creación de empresas satélites o empresas fantasmas dentro de la misma empresa a fin de que el trabajador o trabajadora no tenga certeza respecto a la identidad de su patrono.
- Recurre al fraude de ley y utiliza las necesidades económicas y sociales del trabajador o trabajadora para forzarlo a la renuncia de sus derechos irrenunciables.
- Copra o mediatiza los órganos administrativos y judiciales de trabajo a fin de que la desnaturalización del derecho laboral sea avalada en todas las instancias legales, conduciendo a su flexibilización e incluso desregulación de hecho.

- Recurre al despido, a la represalia o al cierre de la fuente de trabajo como respuesta al ejercicio del derecho de libre sindicalización.
- Prefiere despedir, reprimir, cerrar la empresa o asumir los altos costos de un proceso antes que negociar colectivamente con los trabajadores.
- Recurre a tácticas dilatorias de los procesos a efecto de que los mismos no sean *resueltos, o bien que los trabajadores se desesperen y renuncien a sus derechos.*
- Mantiene un clima de inestabilidad laboral para aumentar el temor a organizarse.
- Crea organizaciones alternas al sindicato o sindicatos blancos con el objeto de que éstos mantengan un ataque constante en contra del sindicato legítimo o les obstaculicen procesalmente.
- Induce a la penalización de los conflictos de trabajo.

b) Las actitudes, estrategias y prácticas aplicadas más frecuentemente por el Organismo Legislativo dentro de la impunidad laboral

- La aprobación de leyes tendientes a limitar, restringir o negar a los trabajadores del Estado el ejercicio del derecho a la huelga (ej: Decreto No. 36-96 del Congreso de la República de Guatemala).

- La creación de normas que permiten al Estado vulnerar la estabilidad laboral y evadir sus responsabilidades patronales desnaturalizando el contrato de trabajo y eludiendo la relación laboral y la protección del mínimum de garantías que brinda al trabajador o trabajadora el derecho de trabajo mediante la contratación civil. (ej: el renglón presupuestario 029 que tiene asiento en la de Contrataciones del Estado que crea, como una figura abierta, el contrato de servicios profesionales).
- La limitación al trabajador o trabajadora del estado de su derecho a las dos instancias procesales.
- La no regulación del fraude de ley en materia laboral.
- La no regulación del contrato de servicios profesionales a efecto de que la iniciativa privada no lo utilice, con el fin de sustituir el contrato de trabajo por el contrato civil o mercantil.
- La no regulación de controles que permitan establecer el capital real de las sociedades anónimas, permitiendo que éstas puedan operar en el país manejando planillas y cuentas que superan incluso en un 10,000% el capital inscrito de la empresa.
- La permisibilidad legal para que las empresas, sobre todo las de maquila, manejen su facturación en bancos extranjeros y realicen el pago de la planilla laboral mediante transacciones internacionales sin alterar el capital legal de la empresa.

- La no regulación de sanciones drásticas para los funcionarios públicos que violen los derechos laborales.
- La aprobación de tratados internacionales de libre comercio sin asegurarse de que en los mismos se incluyan normas de protección a los derechos laborales.
- La omisión total de las propuestas sindicales al momento de aprobar reformas a las leyes laborales (ej: el reciente proceso de reformas al Código de Trabajo en donde la propuesta del movimiento sindical fue totalmente ignorada por el Congreso de la República de Guatemala).
- Legislar de manera deficiente a efecto de que la norma no resulte totalmente clara, dando lugar con ello para que la misma sea desnaturalizada mediante la interpretación y se utilice para restringir, limitar y negar los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Legislar a efecto de limitar el libre ejercicio de la libertad sindical (ej: el reciente proceso de reformas al Código de Trabajo mediante el cual se elevó de 2 a 4 el número de sindicatos necesarios para constituir una federación sindical).
- Omitir legislar, a efecto de reconocer la autonomía estatutaria del sindicato.
- Legislar a efecto de mantener, como única forma posible de sindicalización, la obsoleta figura del sindicalismo de empresa cuyo efecto es atomizador del



movimiento sindical.

- La legislación del sindicato de industria de forma que tal tipo de sindicalización resulte inaccesible (tal y como resulta del texto de las reformas al Código de Trabajo aprobadas actualmente).
- La regulación de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, de tal forma que la misma se preste para que el patrono pueda, mediante la misma, escapar a las consecuencias legales del despido de los trabajadores o trabajadoras, dejando a éstos (as) sin salida legal para la defensa de su estabilidad laboral, sus derechos de libre sindicalización y negociación colectiva, así como de sus derechos económicos provenientes del trabajo.
- La no legislación de sanciones severas hacia los jueces y magistrados que incumplan con los plazos perentorios establecidos en las leyes respectivas para los procesos relativos al trabajo y a la previsión social.
- Las limitaciones legales al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras.
- El incremento al arancel de abogados y notarios a fin de hacer inaccesible económicamente, para los trabajadores y trabajadoras, el recurso de amparo ante las violaciones de sus garantías fundamentales o la acción de inconstitucionalidad



en contra de las leyes que violen los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

- Relegar a la mínima importancia posible, la problemática laboral del país y el cumplimiento de los acuerdos de paz.
- La utilización de la facultad legislativa para favorecer los intereses del grupo empresarial predominante en el Congreso de la República de Guatemala.
- La apatía legislativa hacia el mejoramiento de las condiciones laborales en el país, etc.

c) Las actitudes, estrategias y prácticas aplicadas más frecuentemente por los órganos de la administración pública dentro de la impunidad laboral

- No aplican las sanciones que están obligados a imponer por la violación de los derechos laborales. Ej: La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía en el caso de las maquilas.
- La inscripción de sociedades anónimas con capitales que no guardan relación alguna con el giro de la empresa ni con la facturación y el pago de planilla de la misma, lo cual conduce a la inejecutabilidad de las obligaciones patronales a cargo de dichas empresas y facilita la desaparición caprichosa de éstas para la evasión de

las responsabilidades del patrono, para truncar el derecho de libre sindicalización y evadir la negociación colectiva. Ej.: el Registro Mercantil.

- La permisibilidad para que los bienes de la empresa se encuentren inscritos a nombre de los socios a efecto de que la sociedad anónima, como persona jurídica, no cuente con bienes ejecutables y la responsabilidad por las acreedorías de los trabajadores no pueda trasladarse a los socios. Ej: La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, el Registro Mercantil y el Registro de la Propiedad.
- La inexistencia real de un registro de maquinaria a nombre de las empresas de acceso público que permita a los trabajadores encontrar bienes ejecutables para la positividad de sus derechos laborales. Ej: La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, el Registro Mercantil y el Registro de la Propiedad.
- La inexistencia de controles efectivos a efecto de que las empresas no extraigan sus bienes, maquinaria y equipo hacia otro país con el objeto de evadir sus responsabilidades patronales. Ej: El Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria, en lo que a aduanas respecta.
- La no inscripción o el irrespeto de los embargos precautorios decretados por las autoridades judiciales de trabajo. Ej: La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, el Registro Mercantil y el Registro de la Propiedad.

- La permisibilidad para que los comerciantes extranjeros y sin arraigo en el país inscriban sus empresas como sociedades nacionales, evadiendo con ello la obligación de prestar la fianza legal del cumplimiento de sus obligaciones en el país. Ej: El Registro Mercantil.
- La permisibilidad de las autoridades tributarias para que las empresas se manejen con capitales legales incluso un 10,000% inferior al capital real que presupone su facturación y el pago de la planilla laboral. Ej: La Superintendencia de Administración Tributaria.
- La permisibilidad para que las empresas asentadas en el país, sobre todo las de maquila, manejen sus recursos en cuentas bancarias fuera del país y paguen la planilla laboral mediante transacciones internacionales, lo cual permite que no existan capitales ejecutables por concepto del pago de las obligaciones patronales. Ej: El Ministerio de Economía.
- La evasión de las responsabilidades de velar por el respeto de los derechos laborales. Ej: La Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, la Comisión Presidencial de Derechos Humanos, el Ministerio Público, etc.
- La permisibilidad para que el no otorgamiento de certificados de trabajo, la no concesión de permisos para acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por atención médica y el no pago de la cuota patronal a dicha institución sea utilizado

por los patronos como mecanismo de presión para obligar a los trabajadores y trabajadoras del sindicato. Ej: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- La negación oficiosa de la información que requieren las organizaciones sindicales.
 - La existencia de un prejuicio y apatía generalizados en contra del movimiento sindical, etc.
- d) Las actitudes, estrategias y prácticas más frecuentemente aplicadas por los órganos administrativos de trabajo y previsión social dentro de la impunidad laboral**

Arriaga Mata¹⁹ establece que las actitudes más frecuentes son:

- Una Inspección General de Trabajo en donde, salvo honrosas excepciones, se favorece oficiosamente a la parte patronal.
- La falta de eficiencia y prontitud en la atención de las denuncias de los trabajadores y trabajadoras.
- La intervención de los inspectores de trabajo, en la mayoría de los casos, para tratar de convencer a los trabajadores y trabajadoras de renunciar a sus derechos.

¹⁹ Ob. Cit., pág. 20.



- La actitud de la mayoría de los inspectores de trabajo para agotar la vía directa sin la solicitud de la parte laboral.
- El manejo, como preocupación fundamental de la mayoría de inspectores de trabajo, de la imposición de las sanciones por faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, cuyo monto percibe el propio ministerio, obviando su función de intentar la solución de las denuncias de los trabajadores y trabajadoras sin que ésta implique la renuncia a sus derechos.
- El establecimiento de criterios generalizados por parte de la inspección general de trabajo que vulneran los principios del derecho del trabajo y los propios derechos laborales.
- El no otorgamiento de participación a los trabajadores o trabajadoras afectados por las faltas de trabajo y previsión social incurridas por sus patronos en los procesos respectivos.
- El exceso de intervencionismo estatal en los asuntos internos de la organización sindical.
- El requerimiento de requisitos inexistentes legalmente para los trámites administrativos a realizarse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo

efecto es entorpecer los mismos e indirectamente afectar el libre ejercicio de la libertad sindical.

- La inexistencia de controles administrativos efectivos sobre la labor que realizan los inspectores de trabajo.
- La no aplicación y el no impulso por parte del Ministerio del cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo.
- La permisibilidad para que los sindicatos, bajo control patronal, puedan negociar clandestinamente con el objeto de boicotear los procesos iniciados por otros sindicatos legítimos, aún y cuando no sean los primeros los mayoritarios, ya que se les reconoce tal condición sin audiencia previa a los demás sindicatos. Ej: El caso de Telgua y el de Cobsa.
- La autorización injustificada de las suspensiones totales de las relaciones laborales a efecto de destruir organizaciones sindicales y aún cuando la empresa continúa trabajando o contratando a otros trabajadores no sindicalizados, y la conservación de tal medida por tiempo indefinido. Ej: Caso Cobsa.
- La inexistencia de una política consistente de promoción y defensa de los derechos de libre sindicalización y negociación colectiva.

- La inexistencia de una unidad específica para la atención de los casos de violación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- La excesiva burocratización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, etc.
- La permisibilidad para que ex inspectores de trabajo que se desempeñan como representantes patronales utilicen sus influencias dentro del Ministerio para que las empresas, en las cuales laboran, puedan evadir el efectivo cumplimiento de sus obligaciones y las sanciones que en caso contrario debiesen imponérseles.

e) Las actitudes, estrategias y prácticas más frecuentemente aplicadas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social dentro de la impunidad laboral

- El abuso del criterio judicial para disminuir, restringir, limitar o negar el libre ejercicio y goce de los derechos laborales.
- La parcialización y los vínculos estrechos de muchos jueces de trabajo con los asesores legales o representantes de las empresas.
- La permisibilidad para que Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo puedan, simultáneamente, desempeñarse como jueces y como representantes o asesores de empresas (a través de sus bufetes profesionales), incluso en los mismos procesos respecto de los cuales conocen. Ej. : Caso Prociegos.

- El incumplimiento de los plazos para resolver y la obstaculización de los procesos, principalmente los conflictos colectivos de carácter económico social.
- El otorgamiento malicioso de efectos suspensivos a recursos que, legalmente, no observan como efecto la suspensión del proceso.
- La admisión de recursos notoriamente improcedentes cuyo objetivo es la dilación del *proceso*.
- La negativa injustificada a resolver. Ej.: Caso de Agrícola Industrial Cecilia, S.A.
- La violación a ultranza de las normas del debido proceso por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Ej.: Caso Ace Internacional (CK).
- El retardo malicioso en convocar los Tribunales de Conciliación, a efecto de impedir el ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga. Ej.: Caso Comité Prociegos y Sordos de Guatemala.
- La desnaturalización del conflicto colectivo de carácter económico-social en conflicto de carácter jurídico, cuyo efecto es la negación a priori del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras. Ej.: Casos Cobsa, Acrिकास, Telgua, Escuela Nacional Central de Agricultura, Agrícola Industrial Cecilia, etc.

- El establecimiento de criterios generalizados contrarios a los principios del derecho de trabajo y restrictivos del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- El encubrimiento entre las autoridades del Organismo Judicial de Guatemala. Esta situación conduce a que los controles procesales no resulten efectivos.
- La inoperancia y falta de objetividad en imparcialidad por parte de los órganos disciplinarios del Organismo Judicial de Guatemala cuya función parece ser la de emprender una defensa a priori de los jueces y magistrados.
- La inexistencia de una responsabilidad personal real de los jueces y magistrados por los daños y perjuicios causados por aquellas resoluciones que violen los derechos laborales.
- La frecuente negación del otorgamiento de medidas precautorias a los trabajadores para garantizar las resultas de los procesos.
- La falta de firmeza en la ejecución de las sentencias judiciales, sobre todo en aquellas que implican la reinstalación de los trabajadores o trabajadoras despedidas.
- La limitación de la amplitud del concepto de represalias dentro de los conflictos

colectivos de carácter económico-social.

- La permisibilidad de algunos tribunales de la injerencia patronal en los asuntos del sindicato mediante las diligencias de prueba o la no sanción de represalias cuyo efecto directo recae sobre los mecanismos o medios de acción del sindicato.
- La usurpación, mediante el criterio y la resolución judicial, de la potestad legislativa del Congreso de la República de Guatemala, creando de hecho, mediante tales medios, un ordenamiento alternativo al ordenamiento legal.
- La alteración de las fechas de las resoluciones para brindar la apariencia de que las mismas fueron dictadas dentro de los plazos perentorios; sin embargo, las notificaciones se realizan dos o tres meses después de la fecha en que supuestamente se dictaron las resoluciones.
- La importación a los procesos de trabajo de las normas y principios civilistas, *destruyendo la tutelaridad del derecho de trabajo*. Esta situación promete agravarse con el proyecto de Código Procesal Unificado que se presentará próximamente a iniciativa de la Corte Suprema de Justicia.
- La falta de positividad de los principios y normas éticos que debiesen respetarse por parte de los operadores de justicia.

- La limitación generalizada del ejercicio de los derechos de libre sindicalización, de negociación colectiva y de huelga mediante la acción judicial.

f) Las actitudes, estrategias y prácticas más frecuentemente aplicadas por los Tribunales de Justicia Constitucional

La justicia constitucional también contribuye a la impunidad laboral según continúa el autor Arriaga Mata²⁰:

- La permisibilidad para la violación de los derechos laborales mínimos e irrenunciables.
- El establecimiento de criterios legales con carácter de jurisprudencia que permiten la violación de los principios y normas del derecho de trabajo.
- El excesivo retardo en la tramitación y resolución de los procesos de amparo y de inconstitucionalidad a efecto de que la desesperación llegue antes que la justicia.

3.8. Los efectos para el trabajador o la trabajadora de la impunidad laboral

Los efectos de la impunidad laboral pueden enumerarse profusamente, sin embargo, pueden resumirse en la inexistencia de estabilidad laboral y certeza jurídica de los

²⁰ Loc. Cit. pág. 32.



derechos laborales, falta de ejecutabilidad de las obligaciones patronales, limitación, restricción o negación de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores y trabajadoras y, como consecuencia directa de todo esto, la desregulación de hecho del derecho de trabajo.

3.9. Efectos para el movimiento sindical de la impunidad laboral

Porque el movimiento sindical encuentra su máxima expresión en la libre sindicalización, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, los cuales se ven seriamente afectados por las prácticas antes citadas. Por otra parte, en Guatemala la guerra creó un temor casi natural hacia la libre sindicalización, el cual se ve acrecentado por la falta de estabilidad laboral y de ejecutabilidad de las resoluciones judiciales, lo cual conduce a la inexistencia de las condiciones básicas para el crecimiento organizativo, que a su vez, ayuda para que organizaciones ilegítimas continúen con su labor de socavar la base social del sindicalismo.

3.10. Por qué afirmamos que la impunidad laboral constituye todo un sistema

Porque la impunidad laboral no funciona como un actuar aislado de determinada institución o dependencia, más bien responde a un actuar coordinado cuyos objetivos se centran en la falta de positividad de los derechos laborales, la extinción del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga, la destrucción del movimiento sindical, la flexibilización y posterior desregulación del derecho de trabajo,

sometiéndolo al principio civilista de la autonomía de la voluntad.

3.11. Un punto de vista panorámico de la justicia en Guatemala

Como dije anteriormente, el aparato institucional de justicia es la piedra angular del sistema de resolución de conflictos y cumple funciones esenciales en el seno de una organización social. El concepto más básico de esas funciones puede resumirse en dirimir conflictos entre particulares, entre éstos y el Estado, castigar las infracciones a la ley penal y defender el principio de legalidad.

Se puede concluir del análisis del problema que la resolución de conflictos debe realizarse garantizando el acceso de todos los ciudadanos; gratuidad sin perjuicio de expensas y costas; garantía del derecho de defensa; celeridad, eficiencia y transparencia en el servicio prestado; autonomía e independencia de la Rama Judicial.

La justicia en Guatemala ha estado caracterizada por una baja calidad del servicio, congestión e inequidad en el acceso. Esto obedece a varias razones, entre ellas: la débil y deficiente asignación de los recursos; el escaso reconocimiento social a la función jurisdiccional; la falta de programas para mejorar los recursos humanos y los despachos judiciales; y la politización y el excesivo formalismo para acceder a la justicia. Lo anterior aunado a un entorno de acelerada urbanización, reformas de mercado, ruptura de patrones culturales tradicionales, incremento de la criminalidad, deficiente calidad de las políticas públicas en áreas sociales, que han generado

complejas presiones y demandas sobre el sistema de solución de conflictos.

Aunque en la reforma política de 1991 se tuvo conciencia de esta situación y desde ese año puede afirmarse que la justicia en Guatemala está en construcción, la mayor parte de los grandes problemas subsisten y es claro, entonces, que la justicia y más ampliamente los mecanismos de resolución de controversias, por ser construcciones sociales, deben redefinirse para que la sociedad no se siga viendo frustrada en el logro de objetivos cruciales como la convivencia pacífica, la vigencia de un orden justo y la consolidación de la democracia, que se constituyen en expresiones de la vigencia de los derechos humanos.

Dentro de ese contexto, resulta de particular importancia resaltar el compromiso que para su feliz concreción significa la participación decidida de la sociedad civil, *sin cuya intervención esos nobles propósitos difícilmente podrían alcanzarse. En este orden de ideas, resulta pertinente hacer un reconocimiento y colocar como ejemplo la discreta pero eficiente labor que en ese derrotero ha venido realizando desde su fundación, hace ya cinco años, la Corporación Excelencia en la Justicia.*

Esta organización no gubernamental constituye un esfuerzo desde la sociedad civil en la búsqueda de un sistema de justicia que contribuya a generar un clima de paz, armonía social y competitividad, como factores fundamentales del bienestar de todos los guatemaltecos.

La ineficiencia de la administración de justicia, reflejada de la manera más evidente en la demora en la tramitación y decisión de los procesos judiciales, está asociada con otros factores como la creciente cantidad de casos acumulados, la percepción pública de que existe corrupción judicial y la incertidumbre, cada vez mayor, relativa a las decisiones de los jueces.

En términos generales, la debilidad del sistema judicial resulta costosa para el sistema económico porque determina la pérdida de valor de los derechos de propiedad, debido a la predecible falta de ejecución de las leyes, genera costos de transacción adicionales a las relaciones jurídico-económicas entre los particulares y entre éstos y el Estado e incrementa el valor de las oportunidades económicas desaprovechadas, debido al alto riesgo inherente y a la falta de acceso a los tribunales.

Qué hace que el sistema judicial no sea eficiente y qué hacer para procurar que si lo sea, son preguntas cuyas respuestas permitirán en forma consecuencial incidir en la reducción de los costos y el aumento de los beneficios económicos y sociales de la administración de justicia.

Los aspectos más relevantes sobre la causalidad y la solución a los problemas de eficiencia del sistema judicial, se pueden resumir de la siguiente manera:

- Una deficiente aplicación del sistema de nombramientos, ascensos y remoción de fiscales, jueces y funcionarios judiciales; por cuanto la carrera judicial en la práctica

no funciona con base en el desempeño del funcionario. El escenario de mejor práctica a este respecto indica la ejecución de una política de estabilidad de fiscales, jueces y magistrados, cuya permanencia en la carrera esté asociada a evaluaciones constantes del desempeño.

- La discrecionalidad administrativa, que se refleja en la carencia de los procedimientos uniformes en la administración interna de los despachos judiciales y se relaciona con la falta de sistemas gerenciales de información, eficientes y transparentes y la falta de manuales y asignación de funciones, que vaya de acuerdo con reglas prefijadas. Para atacar este problema es necesario simplificar y actualizar los trámites y procedimientos. Igualmente, debe mejorarse la administración de los despachos judiciales a través de la uniformidad de los procedimientos y la disminución de la capacidad discrecional de los jueces de organizar su trabajo de acuerdo con criterios individuales.
- La discrecionalidad procesal que se refleja en la falta de aplicación de las normas legales procesales, en especial las relativas a los plazos procesales que en la mayoría de los casos duran mucho más de lo que la ley estipula. Con el fin de resolver esta difícil situación es necesario llevar a cabo un conjunto de acciones concretas que involucran la administración activa de los casos por parte de los jueces, el establecimiento de metas de tiempo para el procesamiento de los mismos con participación de los propios jueces y el desarrollo de un mecanismo para la evaluación del progreso.

Debe resaltarse que estas medidas no son posibles sin el concurso de estadísticas confiables. Además, es necesario que el sistema judicial esté en capacidad de predecir la demanda de servicios con el fin de evitar el aumento en el tiempo de resolución de los procesos y disminuir los incentivos para que los abogados aumenten la complejidad de los casos.

- La ausencia de un sistema eficaz que sirva para reportar actos de corrupción dentro de la judicatura y la falta de apoyo por parte del personal judicial hacia aquellas medidas que combatan la corrupción en la propia institución. Estos aspectos que contribuyen a la ineficiencia de la administración de justicia pueden conjurarse, por una parte, mediante el reforzamiento de la ética del servidor público, no solamente en el ámbito institucional, sino también desde su formación académica. Así mismo, a través de la disminución de los eventos que podrían facilitar la corrupción, evitando en lo posible el contacto entre funcionarios judiciales, los usuarios y el público en general.

Como se aprecia, el repertorio de soluciones en procura de hacer más eficiente la administración de justicia, cuyo logro facilitará, en muy buena medida, la eficiencia económica y social del sistema institucional de resolución de conflictos, implica unas propuestas de mejoramiento que deben combinar factores organizacionales, procesales, tecnológicos, normativos y económicos.

Adoptar soluciones parciales o fragmentadas no conduce a una mayor eficiencia de la

administración de justicia. Un aumento del nivel real de salarios, factor netamente económico no garantiza un impacto sobre la eficiencia del sistema judicial. Esto debe ir acompañado de otras medidas como el control de calidad y de gestión a través de la introducción de la informática, la reducción de la discrecionalidad mediante el aseguramiento de una misma línea jurisprudencial, la desconcentración de las funciones administrativas en manos del juez y del secretario, la disminución de pasos procesales, etc., que son factores tecnológicos, normativos, organizacionales y procesales, necesarios para lograr los propósitos mencionados.

La estrategia de aumentar los recursos y la oferta institucional de justicia parece agotada frente a la penuria de las finanzas gubernamentales. Un mejoramiento de la justicia exige explorar nuevas alternativas basadas en una reasignación de recursos y fortalecimiento de las dimensiones de planeación y gerencia de las principales entidades rectoras del sector, una reingeniería procesal y de trámites y la incorporación explícita del objetivo de ampliar su cobertura para un alto porcentaje de la población que no tiene acceso a ella, especialmente de los sectores más pobres de la sociedad. La ampliación y mejora del acceso comprenderían, entre otras medidas, el fortalecimiento del sistema nacional de asistencia legal popular, incluyendo la defensoría pública, las Casas de Justicia y los consultorios jurídicos, donde, de nuevo, la sociedad civil puede jugar un importante papel de apoyo.

Frente a las amenazas o vulneraciones de los derechos humanos provenientes de la impunidad en la justicia, se hace necesario no solamente profundizar en los

mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos, sino en la formación de veedurías ciudadanas a la gestión judicial y, antes que nada, en el diseño y aplicación de una política preventiva del conflicto. Política que debe tener como base la construcción de una cultura de los derechos humanos que se afirme en la apropiación comunitaria del conocimiento de sus derechos, deberes y obligaciones.

Esta problemática presenta ribetes de mayor significación en materia penal por las connotaciones inmediatas que para los involucrados en particular y para la sociedad en general, significa la morosidad y la incertidumbre en la resolución de casos. Por ello, en aras de hacer más eficaz y eficiente el aparato de administración de justicia penal, resulta conveniente auspiciar la reforma constitucional que se viene adelantando por parte del Congreso de la República, mediante la cual se opta decididamente por el modelo acusatorio, en reemplazo del esquema híbrido inquisitivo acusatorio resultante de la fórmula constitucional de 1991.

En el trámite de esta reforma, es de resaltar el valioso aporte realizado para ambientar su discusión por parte de la Corporación Excelencia en la Justicia, a la cual no solamente ha contribuido con documentos de trabajo serios y responsables, sino a través de la facilitación a un grupo de parlamentarios integrantes de las Comisiones encargadas de los debates correspondientes, del conocimiento directo del funcionamiento del sistema acusatorio en otras latitudes.

Por último, como complemento de lo anteriormente expuesto, debe insistirse en el



mejoramiento de la denominada justicia policiva. La no sanción o atención a las contravenciones va degenerando en una espiral de violaciones a los derechos humanos, por lo cual es necesario revisar el accionar de las inspecciones de policía, dotándolas de los recursos necesarios para el cumplimiento de su misión, asignando personal idóneo y capacitado, controlando la eficacia de su gestión y sancionando severamente la ineficiencia y la corrupción.

El balance en torno a la justicia no resulta alentador, sin embargo existe todo un catálogo de alternativas concretas de solución a las distintas facetas de esta problemática, a cuya progresiva adopción legal e implementación práctica ha venido contribuyendo la Corporación excelencia en la Justicia.





CONCLUSIONES

1. En Guatemala, los juicios laborales, en la mayoría de casos, raras veces llegan a sentencia, debido a la lentitud con que se tramitan los procedimientos y al poco interés de los órganos jurisdiccionales de impartir una pronta y cumplida justicia en materia laboral. La mayoría de veces, o en la mayoría de procesos, el trabajador tiene que desistir de sus pretensiones y aceptar lo que el empleador quiera cancelarle en concepto de indemnización y prestaciones, por la necesidad familiar y lo tardío del proceso.
2. La sociedad industrial, comercial y de servicios, no tienen cultura laboral, haciendo caso omiso a las tantas recomendaciones, opiniones, presiones internacionales, en aras de la dignificación del trabajador, un buen trato y un salario justo; así como de un excelente ambiente y medidas de seguridad adecuadas.
3. El principal violador de los derechos laborales que debería de dar el ejemplo en su cumplimiento es el mismo Estado, a través de sus diferentes entidades empleadoras, gozando inclusive, de beneficios que son contrarios a los intereses del trabajador. La ignorancia de los diferentes funcionarios y empleados públicos de mandos medios en las entidades estatales que llegan a ocupar cargos como pago de favores políticos, compadrazgos o de familia, hace que continuamente en cada período presidencial se den diferentes clases de violaciones laborales.



4. La Procuraduría General de la Nación, en lugar de velar porque el Estado cumpla a cabalidad sus obligaciones laborales, ha contribuido a la violación de tales derechos, a la impunidad y corrupción, violando inclusive los preceptos Constitucionales; desvirtuando inclusive la Ley de Amparo. En términos generales, el Estado de Guatemala, en materia laboral, ha ratificado un sinnúmero de tratados internacionales en materia laboral emitidos por la Organización Internacional de Trabajo -OIT-; pero está lejos de cumplirlos.

RECOMENDACIONES

1. El Organismo Judicial debe impartir cursos para capacitar y hacer conciencia de la necesidad de impartir una pronta y cumplida justicia para beneficio de la población, no sólo a los jueces titulares, sino también a los suplentes y personal auxiliar; ya que el trabajador, aparte del retardo de justicia, recibe mal trato e incomprensión a sus problemas laborales y se debe concientizar al Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo para que cumpla y haga hacer cumplir los preceptos legales laborales; así como capacitar a su personal y de preferencia emplear personal versado en derecho.
2. Que los diputados propongan iniciativas de ley para crear figuras legales que frenen las desobediencias legales laborales establecidas, tanto públicas como privadas; y crear el delito laboral para la iniciativa privada y entidades del Estado en el incumplimiento del pago de prestaciones laborales.
3. El Procurador General de la Nación debe hacer conciencia en el Departamento Legal Laboral de la Procuraduría General de la Nación, para que, en lugar de oponerse al pago de prestaciones legalmente establecidas en las diferentes entidades del Estado, éste sirva como ente asesor para el cumplimiento de las obligaciones laborales, y que sea perseguido penalmente el funcionario público que incumpla el pago de prestaciones laborales durante sus funciones, aún cuando ya no labore en la entidad estatal; a efecto de evitar abusos de autoridad.



4. Se debe reformar la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, para frenar el uso del recurso de Amparo presentado indebidamente en materia laboral, tanto al abogado interponente como a la entidad a la que representa, sea ésta pública o privada; evitando así el retardo injustificado del proceso y el pago de prestaciones.

5. El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo debe sancionar drásticamente a los funcionarios de las diferentes entidades estatales, cuando incumplan mandatos constitucionales laborales y despidan injustificadamente al personal cada cambio de gobierno, así como eliminar toda clase de privilegios que tiendan a encubrir procedimientos legales laborales, tales como no asistir a solventar pliegos de posiciones ni evacuar audiencias.

6. El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo debe penalizarse al funcionario público que viole el debido proceso de destitución de personal sin justificación, inclusive destituirle de la dependencia y del cargo que ocupe.



BIBLIOGRAFÍA

- Arriaga Mata, Ricardo Enrique, **la impunidad laboral en Guatemala**, Editorial Serviprensa, Guatemala, 2011.
- Baylos Cruz, Antonio, **Introducciones al derecho procesal laboral**, Editorial Trotta, Madrid España, 1992.
- Bayon Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** Volúmenes I y II 8ª. Edición, Madrid, España 1980.
- Cabanellas, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina 1979.
- Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal laboral**, Litografía Orión, Guatemala, 2002.
- Comisión de fortalecimiento de la Justicia. **Una nueva justicia para la paz**. Comisión de fortalecimiento de la justicia, Guatemala 1998.
- De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Tomo II 4ta. Edición Editorial Porrúa, S.A., México, Distrito Federal 1985.
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, **Derecho procesal civil**, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1974.
- Embajada de Estados Unidos, Guatemala. **Informe sobre prácticas de derechos humanos en 2002**, Sección Guatemala, 31 de Marzo de 2003.
- Fernández M., Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios, Guatemala C.A. Tercera Edición 2002.
- López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, editorial Universitaria, USAC, Guatemala.
- López Larrave, Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**, Derecho Latinoamérica del Trabajo, UNAM, México, 1974
- Montoya Melgar, Alfredo **Derecho del trabajo**, Editorial Tecnos, Decimoquinta. Edición, Madrid España, 1994.
- Néstor de Buen L., **Derecho del trabajo**, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición, 1976.
- Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1979.



Ovalle, Ovalle, Lesbia Maricela, **Análisis jurídico-doctrinario de las sentencias laborales y sus implicaciones al certificarse lo conducente a los juzgados penales**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 2004, 42 páginas.

Pallares, Eduardo, **Derecho procesal civil**, Editorial Porrúa, México, 1983.

Sendra Catena, Víctor, **Introducción al derecho procesal**, Editorial Tirant Lo Blanch, Primera Edición, Madrid España, 1992.

Legislación:

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

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

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