

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

**'ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE
APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN
LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL"**

TESIS

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

POR

ALVARO ENRIQUE SONTAY ICAL

Previo a conferirsele el Grado Académico de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y a los títulos de:

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 1999.

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO	Lic. Héctor Anibal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

PRESIDENTE:	Lic. Edgar Mauricio García Rivera
VOCAL:	Lic. José Víctor Taracena Alva
SECRETARIO:	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar

SEGUNDA FASE:

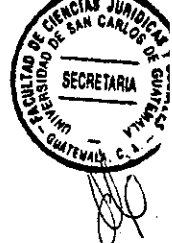
PRESIDENTE:	Lic. Jorge Mario Alvarez Quirós
VOCAL:	Lic. David Sentés Luna
SECRETARIO:	Lic. Mario Ramiro Pérez Guerra

Nota:

"Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

[REDACTED]

1/99
fjm



923-99

Guatemala, marzo 2 de 1999.

Honorable Señor:

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 4 MAR. 1999

RECIBIDO
Horas: 13 Minutos 30
Oficial: *[Signature]*

Lic. De Mata Vela:

Con muestras de mi consideración y respeto me dirijo a Usted deseando éxitos en sus actividades diarias al frente de la tricentenaria Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de nuestra alma máter.

Señor Decano, hago de su conocimiento que he cumplido con lo estipulado en el oficio de fecha 17 de febrero del año en curso emanado de su Despacho y que fue dirigido a mi persona, en relación al trabajo de tesis de Alvaro Enrique Sontay Ical intitulado "ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL", por lo cual al considerar:





A. Que el tema tratado es de mucha importancia, por la realidad que se vive en el sistema judicial laboral guatemalteco;

B. Que el plan de investigación correspondiente fue esencialmente cumplido a cabalidad, especialmente lo relativo a los objetivos previstos;

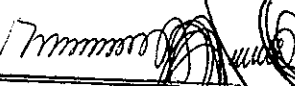
C. Que el desarrollo del informe final en los diferentes capítulos de que consta, es coherente entre sí y fundamenta las conclusiones y recomendaciones respectivas;

D. Que las conclusiones son la lógica consecuencia del trabajo teórico y práctico realizado; y, que las recomendaciones propuestas son atinadas y atendibles a la realidad que se vive en el sistema judicial y específicamente en relación al tema tratado, y habiendo el ponente propuesto soluciones posibles al problema lo cual crea opciones para la solución de mismo;

D I C T A M I N O:

FAVORABLEMENTE, en relación al informe final presentado por Alvaro Enrique Sontay Ical en el trabajo de tesis intitulado "ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL", por lo cual soy de la opinión de que, previo cumplimiento de los requisitos que exige su Honorable Despacho, dicho trabajo puede ser aceptado para el Examen General Público del ponente.

Deferentemente,


VICTOR MANUEL MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, nueve de
marzo de mil novecientos noventa y nueve.——

Atentamente, pase a LIC. MARCO TULLIO
CASTILLO LUTIN para que proceda a REVISAR el
Trabajo de Tesis del Bachiller ALVARO ENRIQUE
SONTAY ICAL y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.——

Alhj.



1366-99



Guatemala, 4 de abril de 1999

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

SECRETARIA

27 ABR. 1999

RECIBIDO
Horas: 13 Minutos: 45
Oficial: [Signature]

Lic. Marco Tzuc Castañón
Abogado y Notario

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller ALVARO ENRIQUE SONTAY ICAL, el cual se titula "ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL"

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a las incidencias del trámite del Recurso de Apelación, que se plantea en los juicios ordinarios laborales y por medio del cual se realiza la disposición constitucional de la doble instancia en todos los procesos.

El autor se refiere al tema con mucha propiedad y después de describir sus particularidades y vicisitudes, concluye entre otras cosas, en la necesidad de reformar el Recurso de mérito, en el sentido de que al momento de interponerlo el interesado exprese de una vez sus



agravios para evitar la audiencia que retrasa el trámite y además que la supervisión de tribunales ejerza el control correspondiente para que el trámite no se dilate demasiado.

Por lo anterior. OPINO: que el trabajo si llena los requisitos mínimos que establecen los reglamentos de la Facultad para estos casos, por lo que si puede servir de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

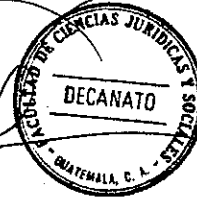


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Secretaría, Zona 12
Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, quince de abril de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller ALVARO ENRIQUE SONTAY ICAL
intitulado " ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL
RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE
TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes
Técnico Profesional y Público de Tesis. _____



ALHI.



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Por iluminar mi mente para alcanzar el objetivo fijado.

A MIS PADRES: Pedro Sontay (Q.D.E.P.) y María Isabel Ical.

A: La Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a mis catedráticos.

A MIS HERMANOS: en especial a Marta Julia, María Isabel, María Elena y Alfredo.

A: Nancy Carolina.

A: Mónica Gabriela.

A: Olga Verónica.

A MI FAMILIA: por el apoyo brindado, en especial a mis sobrinos y a mi tía Margarita Ical.

A MIS COMPANEROS Y AMIGOS: Martín Pacay, Juan Coy, César Rivera, Edin Chocooj, Anabella Thomae, Oscar Rivera, Ricardo Hernández, German Alvarado, Erick Chocooj, Otto Sierra, Heraldo Caal, Carlos Pacay, Federico Tipol, Raquel Páez, David Salic, Jorge Hasse y Francisco Ordóñez.

AL: Licenciado Víctor Marroquín, por el apoyo brindado.



*ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION
EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE
APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL*



INTRODUCCION.

CAPITULO I.

GENERALIDADES

- A. ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO
- B. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA
- C. DERECHO DEL TRABAJO
- D. DIFERENTES ACEPCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO

CAPITULO II.

EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

- A. GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO PROCESAL
- B. DEFINICION DE PROCESO
- C. OBJETO Y FINES DEL PROCESO
- D. DEFINICION Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO
- E. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPITULO III.

A. PRINCIPIOS QUE INFORMAN AL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.

1. TUTELAR
2. GARANTIAS SOCIALES MINIMAS
3. NECESIDAD E IMPERATIVIDAD
4. REALIDAD Y OBJETIVIDAD
5. PUBLICO
6. DEMOCRATICO
7. CONCILIATORIO

B. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. PRINCIPIO DISPOSITIVO

- a. PRINCIPIO DE INICIATIVA PROCESAL
- b. PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL
- c. PRINCIPIO DE APORTACION DE PRUEBAS A CARGO DE LAS PARTES
- d. PRINCIPIO DE CONGRUENCIA
2. PRINCIPIO DE INMEDIACION PROCESAL
3. PRINCIPIO DE ORALIDAD
4. PRINCIPIO DE CONCENTRACION PROCESAL
5. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD
6. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL
7. PRINCIPIO DE CELERIDAD
8. PRINCIPIO DE PRECLUSION
9. PRINCIPIO DE IGUALDAD O BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA
10. PRINCIPIO TUTELAR
11. PRINCIPIO DE SENCILLEZ
12. PRINCIPIO DE PROBIIDAD O DE LEALTAD
13. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA
14. PRINCIPIO DE ADQUISICION

CAPITULO IV.

EL RECURSO DE APELACION

- A. ASPECTOS GENERALES
- B. DEFINICION
- C. COMO RECURSO PROCESAL
- D. COMO TACTICA DILATORIA
- E. CASOS EN LOS QUE PROCEDE EL RECURSO DE APELACION
- F. DE LA ACEPTACION DEL RECURSO

CAPITULO V.

ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

- A. TRAMITE LEGAL DEL RECURSO
- B. TRAMITE DEL RECURSO DE APELACION EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
- C. CAUSAS QUE ORIGINAN LA TARDIA SOLUCION JUDICIAL DEL RECURSO DE APELACION

CAPITULO VI.

RESPONSABILIDADES EN QUE INCURREN LOS MAGISTRADOS DE LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL AL HACER TARDIO EL TRAMITE DEL RECURSO DE APELACION, ASI COMO LAS SANCIONES APLICABLES.

- A. GENERALIDADES
- B. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y SUS SANCIONES.
- C. EL RECURSO DE RESPONSABILIDAD
- D. PROCEDENCIA Y TRAMITE
- E. SANCIONES
- F. RESPONSABILIDAD CIVIL E INDEMNIZACION
- G. RESPONSABILIDAD PENAL Y SANCIONES

- CONCLUSIONES
- RECOMENDACIONES
- CITAS BIBLIOGRAFICAS
- BIBLIOGRAFIA
- LEYES CONSULTADAS





INTRODUCCION

La sociedad guatemalteca en los últimos catorce años de su historia ha intentado nuevamente encontrar el camino que la lleve a la verdadera consolidación de la democracia y a una paz firme y duradera, como queriéndose evitar de su paso los intereses sectarios y egoistas de pequeños grupos oligarcas, imperialistas y militares que tanto daño le han causado y que han venido como lógica consecuencia el descontento de las grandes mayorías - trabajadores, pobres, indígenas, entre otros-, tal el caso del conflicto armado interno que por treinta y seis años ha cobrado con la vida de miles de guatemaltecos. Con esa intención la legislación, como factor esencial en la vida de los pueblos, también ha sido objeto de algunos cambios entre ellos quizá los más importantes la Constitución de 1985 y el cambio en el sistema de justicia penal; pero estos cambios no pueden producir los efectos deseados si no se atiende la demanda de las grandes mayorías: "Justicia Social", en materia laboral y agraria, principalmente. En lo político el logro más importante son los Acuerdos de Paz, que contienen todos los principios sobre los cuales se debe erigir la nueva sociedad guatemalteca, y si los mismos no son transformados en ley y cumplidos, la anhelada democracia y paz firme y duradera continuará siendo pura filosofía.

El derecho del trabajo, como parte del sistema jurídico guatemalteco no puede quedar al margen de las nuevas estructuras ideológicas pues por los intereses mayoritarios que tutela dejar intacta su actual conformación sería una involución de los logros alcanzados en lo político, por lo cual esa rama del derecho guatemalteco también debe sufrir cambios profundos orientados a desarrollar los principios que lo inspiran para así atenuar en lo más que se pueda los efectos de los problemas que involucra esa materia. En ese sentido,

con el presente trabajo de tesis se pretende conocer algunas de las causas que originan el retardo en obtener los fallos de segunda instancia en los expedientes que se conocen en la Salas de apelaciones de trabajo y previsión social con sede en la ciudad de Guatemala, y, también proponer algunas soluciones posibles al problema tratado -que se origina cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio- que se viene arrastrando desde hace más de cuarenta años, situación que en última instancia únicamente perjudica al trabajador.

El presente trabajo tiene para ser tratado un desenvolvimiento lógico y por ello se trata al principio lo relativo a aspectos generales del derecho laboral, después aspectos relevantes del derecho procesal del trabajo. Para luego tratar lo relativo a los principios en el derecho laboral tanto sustantivo como adjetivo, pues con ello se tiene la base que permite tratar el Recurso de Apelación, que al ser desarrollado en el capítulo V nos da una visión sobre el trámite teórico del mismo pero conoceremos también cuáles son las dificultades que en la realidad se enfrentan cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio y que dan lugar a la interposición de dicho recurso, en cuya tramitación se demora la obtención de los fallos, lo que queda evidenciado con la investigación documental y de campo realizada. No es ocioso hacer relevante la colaboración obtenida por parte de todas las personas consultadas y que amablemente proporcionaron la información correspondiente. Y, en el capítulo sexto, lógicamente, se trata lo relativo a las responsabilidades en que incurrir los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en la tardía aplicación de la ley laboral.

Deseo que el trabajo que a continuación desarrollo contribuya aunque sea en mínima parte a la solución del problema apuntado, el cual afecta al sector

mayoritario de la población -los trabajadores-; y así con el aporte de cada
matemalteco avancemos al logro de la democracia y la paz.



CAPITULO I.

GENERALIDADES.

A. ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los verdaderos antecedentes del Derecho Laboral los debemos encontrar en todas aquellas primeras disposiciones que emite el Estado para proteger a los trabajadores y de éstos principalmente a los niños y mujeres de la despiadada explotación y de las condiciones infra-humanas de trabajo, y no, en aquella reglamentación que propone una aparente tutela al trabajador cuando a lo que tienden es a proteger el interés de la clase patronal como el derecho medieval que es creación del artesanado, clase que en aquella época histórica detentaba los elementos de producción, lo que quiere decir que el supuesto derecho del trabajo no es un derecho de la clase desposeída sino de los poseedores.

Por lo anterior en la doctrina se dice que el Derecho del trabajo es relativamente joven, ya que se sostiene que el verdadero derecho laboral nace en Europa central a mediados del siglo XIX como producto de una serie de condiciones económicas, ideológicas, jurídicas y sobre todo como producto del movimiento obrero que es el factor determinante y cuyos esfuerzos fueron obligando al Estado a intervenir en las relaciones de trabajo a través de una serie de disposiciones que protegían principalmente a los menores y mujeres trabajadores, pero esto no como un obsequio del Estado ni como una preciosa dádiva patronal sino como consecuencia de la constante lucha de los obreros organizados colectivamente y a través de sus dos armas: "EL SINDICATO Y LA HUELGA".

Al desaparecer el régimen corporativo medieval con la Revolución Francesa de 1789, "Una nueva era se anunció a la humanidad: Optimismo, fe en la justicia, confianza en un futuro mejor, son los símbolos de los primeros años del siglo XIX. Bien pronto llegó el desengaño, al encontrarse el trabajador sin protección

alguna frente al empresario"(1). Los trabajadores pierden su organización gremial y quedan solos, aislados unos de otros frente a la desenfrenada ambición de acumular riqueza de los dueños de los talleres, ex-maestros, los comerciantes y los usureros (la naciente burguesía), que les ofrecen una ocupación frente a la necesidad de trabajo que padecían. Por esa necesidad de trabajo y viendo que se encontraban aislados, les imponen el salario que se les antoja pagarles, la jornada de trabajo de 15 y hasta 16 horas diarias, les prohíben la asociación la cual estaba regulada como delito y penada como tal, entre otras condiciones, por lo que el trabajador ante esa situación no podía defenderse de la explotación cruel e inhumana. En este contexto, es el hombre de la ciudad quien se da cuenta de la situación, por lo que se inicia la formación del proletariado con sus compañeros y aprendices del antiguo régimen, con los maestros y pequeños propietarios arruinados con mayor cultura y mejor preparación que el campesino, se adquirió entonces poco a poco conciencia de que era una clase explotada, la libertad no existía y la igualdad era puramente teórica mejor aún, negativa, pues consistía en la libertad ilimitada de venderse al precio que el empresario quisiera pagar, precio que era, naturalmente, el menor posible, el mínimo apenas para que el trabajador subsistiera. Como podría el trabajador imponer al patrono sus condiciones si cada día que pasa su miseria es mayor?, y debía agregarse que las leyes separaban al trabajador de sus compañeros, impidiéndoles buscar, en esos mismos compañeros, ayuda para la lucha de clase. Fue entonces que la clase obrera inspiró y obligó al surgimiento de su protección legal de una manera paulatina, desplazando al derecho civil que regía las relaciones del trabajo y que era perjudicial a sus intereses, por lo que el tratadista Mario de la Cueva, dice:

Con la aparición del proletariado dio principio una nueva etapa en la lucha

ocial. Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción; en lo sucesivo se iba procurar la terminación de la lucha y de esta oposición entre proletariado y burguesía, favorecida por el laissez-faire, laissez-passer del liberalismo, nació el derecho del trabajo, como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión, y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social (2).

Específicamente el nacimiento y estructuración del derecho del trabajo ocurre en Europa, a mediados de 1800, cuando el clima social y político de las revoluciones europeas (de Inglaterra en 1839, de Rusia que como consecuencia emite la "Primera Ley del Trabajo" en 1839, y de Alemania y Francia en 1841 a mediados del siglo XIX) cede ante la agitación y presión ejercidas por el movimiento de los obreros que con su participación en ellas y presión fuerte logran en primer lugar que el Estado o mejor dicho los gobiernos permitan o toleren que ellos se organicen, se asocien y se coaligen profesionalmente para poder actuar frente a sus empleadores en la discusión directa de mejores condiciones laborales; pues antes no podían hacerlo coaligados porque la ley que suprimió las corporaciones de gremios castigaba como delito su asociación, como lo he indicado, por lo cual si los gobiernos no les reconocían expresamente este derecho de organización por lo menos lo toleraban y no los reprimían, y así la asociación de los trabajadores formó un frente obrero de lucha que a pesar de las condiciones imperantes logró obtener del Estado una legislación que les reconociera algún derecho ante la injusticia y explotación que sufrían en manos de los patronos propietarios de las fábricas, talleres y demás medios de producción, especialmente para que se les permitiera asociarse para defender sus

intereses de clase. La definitiva consolidación y progreso del derecho laboral ocupa toda una época comprendida durante la segunda mitad del siglo XIX hasta 1914 con la primera guerra mundial (según la mayoría de historiadores del derecho del trabajo) que es su primera gran época, la cual tiene razón de ser por la lucha de los trabajadores frente a sus patronos y el Estado, peleándoles a éstos una a una las diversas instituciones que ahora ya están consagradas y elevadas a categoría de ley general universalmente.

Las grandes revoluciones a principios del siglo XX: en América la mexicana de 1910, en Europa la social democrática de Alemania a finales de la primera guerra mundial y la socialista Rusa de 1916 a 1924, han contribuido enormemente al desarrollo y evolución del Derecho Laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo, elevando como consecuencia a categoría de Derechos Constitucionales todos los logros alcanzados. La Constitución mexicana de 1917 inspiró el Derecho Social y Laboral en América Latina y concretamente de Guatemala con el Código del Trabajo de 1947, la Constitución Alemana de Weimar de 1919 inspiró las legislaciones de Europa, y la Constitución Rusa con el Socialismo inspiró los millones de Trabajadores de la Unión Soviética.

Un factor importante en el desarrollo del Derecho Laboral mundial ha sido el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada en 1919 en el Tratado de Versalles por la Conferencia de la Paz reunida en Versalles, culminando de esa manera muchos intentos previos de fundación de un organismo internacional, logrado por medio de la lucha incansable de los trabajadores norteamericanos, ingleses y franceses que veían su sueño realizado. Esta organización nació y se ha desarrollado a lo largo del siglo XX para servir las bases a las legislaciones nacionales de los países miembros y para unificar el derecho laboral mundial hasta donde sea posible, velando por proteger

actualizadamente a los trabajadores por medio de una justicia social que conlleve a una paz social mundial y a una vida más humana y digna para la clase trabajadora. La OIT ha tenido destacados logros principalmente al concluir la segunda guerra mundial, tal como lo afirma Mario de la Cueva, al decir que:

Corrieron los años, concluyó la segunda guerra mundial y en el año de 1944 lanzó la O.I.T. la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva euforia de una segunda paz: su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social (3).

B. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GUATEMALA.

Para comprender con mayor facilidad la historia del Derecho Laboral guatemalteco la doctrina la divide en tres épocas: La Pre-colonial, La Colonial y La Independiente.

En la Epoca Pre-colonial los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho del trabajo auténtico, ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboriosa gratuitamente y contra su voluntad; por lo cual en ese orden de ideas el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

En la Epoca Colonial, el gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio, de dos maneras: en el campo reglamentándolo por medio de

las "Leyes de Indias", y, en la ciudad organizándolos en gremios. Las leyes de Indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes, estando obligados también "de forma legal" por las instituciones del Repartimiento y la Encomienda y el Nuevo Repartimiento y la Nueva Encomienda. La Corporación Gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; era pues en esencia un instrumento político y no una organización de índole laboral. En consecuencia, aunque no puede negárseles su influencia en la corrección de múltiples abusos que sin duda aliviaron en algo y escasamente humanizaron el trabajo de los indígenas, en estas condiciones no pueden considerárseles en absoluto como antecedentes del Derecho del trabajo guatemalteco ya que éste por su naturaleza tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica ante el patrono.

La Época Independiente, entendida ésta como una independencia política, no económica, se divide para su estudio en tres periodos: El del Predominio Liberal (de 1821 a 1944); El Revolucionario (de 1944 a 1954); y, El Contra-Revolucionario (de 1954 y en el cual aún estamos).

El Período Liberal de la época independiente se ha desarrollado en dos sub-periodos: el primero que va desde 1821 a 1871, y el segundo de 1871 a 1944. Como en el resto de América, la Legislación de Indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador —sobre todo el campesino indígena— quedó en el más absoluto desamparo. No se emitió ninguna ley de naturaleza laboral específica y únicamente en la realidad social surgió una primera forma de organización obrera que tenía carácter mutualista con fines de socorro, auxilio mutuo y de estudio, no perseguían fines reivindicativos, ni mucho menos

el planteamiento de la lucha de clases. En 1877 se creó el primer Código Civil que no fue otra cosa que una copia del Código Civil español que a su vez seguía la dirección del Código de Napoleón. El Código Civil emitido fue aplicado a las relaciones del trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo del mercantilismo y el liberalismo que suponía la igualdad del patrono y el trabajador, que era la filosofía individualista producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la Revolución Francesa de 1789. Esta situación dio los resultados lógicos por demás perjudiciales a los intereses de la clase trabajadora.

De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, -fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal-, todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros. La "Ley del Trabajo", contenida en el Dto. Legislativo No. 1434 del 30 de abril de 1926, emitida durante el gobierno de José María Orrellana, es quizá el primer antecedente más importante del Derecho del Trabajo y específicamente del Sindicalismo, ya que limitaba la libertad de las partes en la contratación (por la ley civil era absoluta la autonomía de la libertad en contratación laboral), establece por primera vez los Comités de conciliación y los Tribunales de arbitraje, los cuales permitieron el planteamiento de los primeros conflictos económico-sociales por el movimiento obrero que por primera vez se organizó y superó el carácter mutualista que arrastró desde un siglo atrás, todo ello en congruencia con lo afirmado por el Licenciado Mario López Larrave que dice:

Si debe hacerse la salvedad, que durante la década comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1923) y el advenimiento de la

dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez derechos laborales (4).

Jorge Ubico caracterizado por su gobierno tiránico y retrógrado asfixió la joven organización obrera, tal como lo sostiene el Licenciado Mario López Larrave: "vuelve a imperar el trabajo forzado, ahora con la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y de ornato en las ciudades; los salarios bajísimos de la crisis de los años treinta, se soportan en una paz de cementerio con una creciente militarización de las instituciones civiles" (5).

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de julio de 1944 con la caída de la tiranía de Ubico al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán por la invasión del imperialismo norteamericano en contubernio con la conspiración interna de la oligarquía terrateniente latifundista y la alta burguesía, que se sentían afectados por los cambios revolucionarios en favor del pueblo que estaba realizando el gobierno arbencista. Es conocido este período también como la única época revolucionaria en Guatemala en que por única vez se ha gozado de justicia social en libertad y democracia populares. Efectivamente, la Revolución del 44 es de genuino contenido popular y su obra, realizada en esos escasos diez años, benefició directamente al pueblo pobre y necesitado, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas de siempre conocen la justicia social: I) a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral que con celo y seriedad es puesta en práctica) II) por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por

medio de la creación del Seguro Social); y, III) por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación). Para sólo mencionar tres de las formas como la clase trabajadora, la mayoría de la población, fue beneficiada.

Es pues, justificado afirmar que CON LA REVOLUCION DE 1944 NACE EL DERECHO LABORAL EN GUATEMALA, pues se legisla -por primera vez- con carácter unitario y completo tanto en lo individual como en lo colectivo, en lo sustantivo y en lo procesal, con sentido tutelar de los trabajadores brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica. Es una legislación inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, las más progresistas y sinceras identificadas con la clase trabajadora, integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido, y que, fundamentalmente, se cumple por primera vez por los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados con personal burocrático encargado de su aplicación y de vigilar su cumplimiento para una efectiva realización del naciente derecho laboral guatemalteco.

El Derecho del Trabajo creado por la Revolución está contenido en las siguientes leyes:

1. La Constitución de la República, en vigor el 15 de marzo de 1945.
2. El Decreto 64 del Congreso de la República, del 9 de abril de 1945.
3. La Ley Provisional de Sindicalización, del 26 de marzo de 1947.
4. El Código de Trabajo, en vigor el 10 de mayo de 1947.
5. Los Decretos 526, 623 y 915 emitidos de 1947 a 1953 por el Congreso de la República, que contienen reformas al Código de Trabajo con beneficios para el

trabajador.

El Período Contrarrevolucionario, se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del Presidente Arbenz, frustrándose con ello las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo en favor de las clases populares. Se inicia una época retrógrada y oscurantista para el pueblo, una negra noche para las libertades y la justicia populares de la que aún Guatemala no ha podido salir. En este periodo se destruye toda la obra revolucionaria y se restauraron las cosas al estado anterior. En lo laboral significa una involución, una negación del derecho social contenido en el derecho laboral emitido por la revolución. Se abrogó la Constitución progresista de 1945 y en su lugar se dictó la del 2 de febrero de 1956, reaccionaria, ultraderechista, que cercenó, tergiversó e hizo nugatorias la mayoría de derechos y normas que protegían a los trabajadores en aquella Constitución. Concretamente, dice el Licenciado López Larrave:

... conserva el capítulo de las garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores; da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación de los sindicatos en política, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares, le veda el derecho a sindicalizarse; proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República (6). Continúa diciendo el citado laboralista que: "El Decreto Presidencial 570 de Castillo Armas, expresa con más sinceridad la Constitución

de 1956, con marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores" (7). Este decreto certiene a todo el Código de Trabajo emitido por la Revolución, desapareciendo sus mejores bondades, y en su lugar introduce tanto en lo sustantivo como en lo procesal, normas perjudiciales en lo individual y colectivo, imposibilita o hace irrisorio el derecho a la libre sindicalización, a la huelga, los pactos colectivos, exigiendo demasiados requisitos, formalismos y tantas trabas intencionales que los tornan imposibles. El estatuto del Empleado Público, contenido en el Decreto 584 del Presidente de la República emitido el 29 de febrero de 1956, "constituye una negación rotunda de lo que debe ser un estatuto de empleados públicos"(8).

Durante el gobierno del General Idígoras Fuentes, comprendido de marzo de 1958 a marzo de 1963, se emitió el nuevo Código de Trabajo, el que ahora nos rige; la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores; el Acuerdo Gubernativo 504 del 15 de marzo de 1962 que prohíbe la huelga a los Bancos y al IGSS; y la Ley de Transformación Agraria. Legislación que no es sincera ya que no favorece a la clase trabajadora, ni en la reforma agraria resuelve nada.

El contenido del Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448 del mismo Congreso, entró en vigor el 16 de agosto de 1961. De nuevo solo el nombre pues únicamente sólo son reformas al Código anterior Decreto 330 de la Revolución y al Decreto 570 de Castillo Armas; no introduce modificaciones sustanciales que beneficien a los trabajadores aunque mejora su posición precariamente.

El 31 de marzo de 1963, inicia la administración de Enrique Peralta Azurdia, ejerciendo formalmente sólo dos funciones del Estado: la legislativa y la ejecutiva, y de hecho las tres funciones incluyendo la judicial; sin sujetarse a ningún ordenamiento jurídico y navegando solo en su "Carta Fundamental de

[REDACTED]

Gobierno", por cierto arbitraria.

El 10. de julio de 1966 el Licenciado Julio César Méndez Montenegro, inicia su administración, a la que autodesignó como el tercer gobierno de la Revolución pero en realidad usurpó tal nombre y se constituyó en uno más de los gobiernos ultra-derechistas. En lo laboral: se emite una nueva Constitución, ultra-derechista y archi-conservadora, se crea el aguinaldo obligatorio para los trabajadores particulares y se emite el Decreto Ley 379 que prohíbe a los trabajadores del Estado (del gobierno central y de las entidades descentralizadas) ir a la huelga y regula el arbitraje obligatorio dejando competencia a las autoridades o cuerpos directivos aceptar o rechazar los pliegos de peticiones.

El Coronel Carlos Arana Osorio asume el poder el 10. de julio de 1970. Durante este gobierno visiblemente las fuerzas más reaccionarias ejercen de forma abierta el poder logrando toda clase de prevendas y prerrogativas. Se emite la Ley de Servicio Civil que regula las relaciones del Estado con sus servidores se instituye en forma definitiva el aguinaldo ya en vigor desde el gobierno de Peralta Azurdia, mediante los Decretos 1633 y 1634 del Congreso de la República de los trabajadores del Estado y de empresas particulares respectivamente. No ha habido más legislación laboral, prevaleció el desinterés por la clase trabajadora aunque con fines electoreros se anunció la emisión de un nuevo Código de Trabajo.

Desde esa época a la actual (1999), no ha habido ningún cambio que merezca el elogio de las bondades de la legislación revolucionaria, ya que a pesar de la Constitución de 1985 y sus reformas en 1993, la clase trabajadora a nivel constitucional no ha logrado otra posición que la heredada del período contrarrevolucionario, pues la reforma atinada al artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, aunque todavía sujeta a ratificación

popular el próximo 16 de mayo de 1999, para su vigencia, no es suficiente para conformarse toda vez que el espíritu de las estructuras constitucionales que deben establecerse en virtud de los Acuerdos de Paz buscan realmente reformas que brinden a la población trabajadora una verdadera justicia social que le brinde mejores condiciones de vida. En el plano ordinario, las reformas introducidas a las leyes laborales no han sido esenciales sino al contrario puras modificaciones superficiales que en nada demuestran el interés de los sectores dominantes por favorecer verdaderamente a la clase trabajadora, tal como ocurre con el Decreto-Ley 55-83 del Presidente de la República, y los Decretos 64-92, 4-97, 19-97, 71-86 y 35-96 del Congreso de la República, pues aunque en el penúltimo de éstos se reconoce el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, el último lo limita facultando al patrono estatal al estar emplazado en virtud de un conflicto colectivo, a cancelar sin autorización judicial previa el nombramiento o contrato de trabajo en caso de causal de despido justificado, lo cual constituye un disfraz legal al verdadero despido directo e injusto, denotando está situación y la derogación de la Ley de compensación económica por tiempo de servicio, favorable al trabajador, una mera involución del derecho laboral. En el ámbito político, los Acuerdos de Paz, suscritos entre el Gobierno de Guatemala y la URNG, constituyen quizá la única esperanza de la clase trabajadora para que a nivel legislativo se le reconozcan mejores condiciones de vida, ya que como lo dice el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria -el más fecundo y específico en materia laboral-, vigente desde el 29 de diciembre de 1996: "... el desarrollo socioeconómico requiere de justicia social, como uno de los cimientos de la unidad y solidaridad nacional y de crecimiento económico con sostenibilidad, como condición para responder a las demandas sociales de la población."(9), y en ese



sentido considero que no puede haber justicia social si no se toma en cuenta a los trabajadores que conforman las grandes mayorías. Con el Decreto 35-98 del Congreso de la República, se ha intentado iniciar el cumplimiento de este Acuerdo, reformando lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo y al trámite para el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, el cual tiende a ser más ágil; sin embargo, eso no basta ya que se necesita continuar con esa orientación y remover las estructuras de la actual legislación, para brindarle a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y por ende mejores condiciones de vida como factor importante de la justicia social, pues de lo contrario la anhelada paz va a continuar siendo una falacia.

C. DERECHO DEL TRABAJO:

Considero importante en este punto del capítulo establecer lo que es el Derecho del Trabajo a efecto de ir orientando la temática de esta tesis. El tratadista Roman Muñoz, señala que Derecho del Trabajo es: "Un conjunto de normas laborales dotadas de una específica validez-vigencia que le otorga la autoridad política"(10), señalándolo de esa forma porque se refiere a una rama de la ciencia jurídica; Gallard Folch, lo define como el: "Conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrono y obreros"(11); José Pérez Leñero, sostiene que el Derecho del Trabajo: "Es la rama que estudia los principios y normas que regulan el hecho social del trabajo"(12); para Rafael Caldera, es: "El conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social"(13); Santiago López Aguilar, afirma que para sociedades de corte capitalista, el Derecho del Trabajo: "Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación garantizando a favor de la clase dominante, el más amplio margen de explotación"(14). Sin restar mérito a tan autorizadas

definiciones, concluyo en que el Derecho del Trabajo, es la rama de derecho que consiste en un conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, orientado a conciliar sus intereses en un plano de igualdad a través de la tutela de la parte económicamente más débil de la relación jurídica.

D. DIFERENTES ACEPCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO.

Desde sus orígenes el Derecho del Trabajo ha evolucionado y su denominación no ha sido la excepción. A esta rama del derecho se le ha denominado con una primera acepción "Derecho", y también con una primera acepción "Legislación", así tenemos que se le ha llamado: Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Económico, Derecho Profesional, Derecho de los Trabajadores, Derecho Económico Social, Derecho de la Economía Organizada y Derecho Social del Trabajo. Con la otra acepción se le ha llamado: Legislación con los agregados Industrial, Obrera, Industrial y Obrera, del Trabajo, Industrial y del Trabajo, del Trabajo y Previsión Social, Social, Social del Trabajo, entre otras. También se le ha llamado: Organización del Trabajo, Economía Social y Economía Política. Todas estas denominaciones con sus propios fundamentos que les dan razón de ser, sin embargo la doctrina ante sus críticas las ha depurado y dos han sido las que han alcanzado mayor aceptación por el contenido de su significado, esas dos denominaciones son: DERECHO DEL TRABAJO y DERECHO LABORAL. Considero importante hacer notar que buena parte de los tratadistas se inclinan por ésta última denominación por considerarla más acertada. Por mi parte considero que cada una de éstas denominaciones son las más completas en cuanto a su significado, por lo cual el uso de cualquiera de ellas para denominar a esta rama del derecho es indiferente.

CAPITULO II.

EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.

A. GENERALIDADES:

Para tocar este tema es importante conocer lo que es el "proceso", del cual encontramos los más variados significados, sin embargo en este trabajo me interesa establecer claramente cual es el proceso que constituye el objeto o uno de los objetos del Derecho Procesal, y para lograrlo hay que partir del contenido más simple de este concepto y de ahí por método lógico llegar hasta el proceso del que se ocupa el derecho procesal.

De esta cuenta de "el proceso" hemos de llegar a "un proceso", del genero hemos de llegar a la especie. Si el derecho procesal, como ciencia, tiene por objeto el estudio de "un proceso", se ha de establecer cual es este proceso en la infinita variedad de "los procesos" que existen en el mundo de las ideas y de la realidad, y es así como llego a la conclusión de que el proceso que interesa ahora es el "PROCESO JURISDICCIONAL" como objeto o uno de los objeto del Derecho procesal.

Llegar a este punto permite comprobar, al menos, que el derecho procesal no tiene por objeto el estudio "de un proceso cualquiera", si no de un proceso en especial que es el "proceso jurisdiccional".

B. DEFINICION DE PROCESO.

En la doctrina existen tantas definiciones como tratadistas estudian este tema, sin embargo ahora solo mencionaré las que considero importantes, así Calamandrei dice que PROCESO: "Es la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional"(15), Prieto Castro, lo define como: "La actividad por medio de la cual el Estado protege el orden jurídico privado, definiendo en cada caso el Derecho de los particulares, c



ejercita el derecho de castigar que le corresponde"(16), L.E. Palacios, afirma que es: "El conjunto de actos recíprocamente coordinados entre sí por vínculo de causalidad y cuyo objeto consiste en el pronunciamiento de una sentencia por parte de un órgano perteneciente al poder judicial"(17). Por su parte Eduardo J. Couture, define al PROCESO como:

... una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad el conflicto sometido a su decisión, ... esa secuencia o serie de actos constituye una unidad a la que caracteriza su fin, es decir la decisión del conflicto mediante un fallo que adquiere autoridad de cosa juzgada ... es una relación jurídico procesal que consiste en el conjunto de ligámenes, de vinculaciones que la ley establece entre las partes y los órganos de la jurisdicción recíprocamente y entre las partes entre sí (18).

Con base en las notas características de estas definiciones propongo la siguiente: Proceso, es el conjunto de etapas, periodos o actos legalmente regulados y coherentes entre sí, que sirve al juzgador como instrumento para conocer, sustanciar, decidir y ejecutar un asunto sometido a su conocimiento.

C. OBJETO Y FINES DEL PROCESO.

En cuanto al objeto del proceso en la doctrina se sostiene que es constituido por la materia actuable es decir, la "res iudicans", la cuestión conflictiva de intereses que le dio origen. La función jurisdiccional del estado no se cumple de manera preventiva, al menos en términos generales, pues tiene como misión solucionar el conflicto y no evitarlo. Significa entonces que para el nacimiento del proceso es indispensable que haya ocurrido en la realidad histórica un conflicto de intereses a cuyos supuestos la ley le atribuye una determinada consecuencia que el juzgador debe establecer al decidir el pleito.

En definitiva, es necesario la existencia de ese conflicto de intereses (trabajador-patrono) que es lo que constituye el objeto del proceso, pues sobre dicho conflicto han de fundarse las pretensiones de las partes y sobre su existencia o inexistencia y significación ha de caer la decisión jurisdiccional.

Por ejemplo en un proceso jurisdiccional el objeto del mismo es lo que el actor exige al demandado en virtud del conflicto de intereses existente, sea que consista en la petición de un bien material o incorpóreo o en una prestación de hacer o de no hacer, que en todo caso cae en una consecuencia de derecho condicionada por la realización de un supuesto jurídico, por eso el proceso tiene como límites el caso y la ley que atribuye en forma genérica una determinada consecuencia que es lo justo desde el punto de vista del proceso, es decir que hay que establecer si esa conducta concreta, con sus particularidades, le son aplicables tales o cuales consecuencias de derecho.

En cuanto a la finalidad del proceso, "LA JUSTICIA" es el fin común a todo derecho, y el proceso en cuanto es parte integrante del mismo no escapa a esa finalidad. En el proceso se persigue la justicia contenida en la ley, y es la norma la que otorga inmutabilidad a la resolución jurisdiccional. En consecuencia puedo concluir afirmando que el fin del proceso es siempre la decisión de un conflicto de acuerdo a la justicia contenida en la ley, y más aún cuando se trata de la justicia laboral que es la única protección del trabajador.

D. DEFINICION Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.

Corresponde ahora especificar lo relativo a la definición y naturaleza jurídica del Derecho Procesal de Trabajo, a efecto de ir orientando adecuadamente la presente tesis.

Con respecto a la definición del Derecho Procesal del Trabajo, Nicola Jaeger señala que: "Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de

las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo"(19). Luigi de Litala, señala que: "Es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la atracción del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo"(20). Y ampliando el concepto dice que es el: "Conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo"(21).

Por su parte Alberto Trueba Urbina, afirma que: "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso de trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales"(22). Y, el destacado tratadista guatemalteco licenciado Mario López Larrave, afirma que:

Derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y de normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos (23).

Particularmente considero esta última definición como la más acertada por cuanto que no solo habla del derecho procesal como un simple conjunto de normas sino además lo robustece con los principios e instituciones que son la base de toda rama del derecho, también considera la solución de conflictos y asuntos

individuales y colectivos, aspectos de importancia que hacen más completa la definición elevándola a categoría científica.

En relación a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal de Trabajo, el tratadista guatemalteco últimamente mencionado, señala con acierto que "nuestro ordenamiento jurídico laboral, siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de trabajo como derecho público"(24), afirmación que comparto pues la naturaleza jurídica de esta rama del derecho deviene PÚBLICA, por cuanto que el inciso e) del considerando III, del Código de Trabajo, dice que: "El derecho de trabajo, es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo...", con lo cual no hay lugar a dudas de que el Derecho Procesal de Trabajo guatemalteco es de naturaleza PÚBLICA, entendiendo esta naturaleza como una preeminencia del interés social o colectivo sobre el privado, en consecuencia el criterio seguido por el legislador indudablemente constituye un acierto dentro de nuestra legislación laboral.

E. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Diccionario de la Lengua Española, Larousse, dice que FUENTE es: "Manantial de agua que brota de la tierra. Origen o procedimiento de algo"(25).

En ese sentido se debe entender como fuentes del derecho procesal del Trabajo, todo aquello de donde se originan las normas que regulan el proceso laboral y en ese orden de ideas el Licenciado Mario López Larrave dice que la: "Principal fuente del Derecho Procesal de trabajo, indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia,"(26) lo cual es acertado de acuerdo con lo que regula el artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial, que en su parte conducente dice: "La ley es la fuente del ordenamiento jurídico.", entonces se puede deducir que las fuentes del derecho procesal de trabajo

guatemalteco son: la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y todas sus reformas, así como todas aquellas cuerpos legales que regulen aspectos relativos al derecho de trabajo, tanto en el ámbito interno como en el internacional como ocurre con los convenios internacionales de trabajo.

El Licenciado López Larrave, habla de lo que son las fuentes supletorias del derecho procesal del trabajo, basando su argumentación en lo que regula el artículo 15 del Código de Trabajo, lo cual considero correcto en virtud de que la norma citada es clara al establecer que los casos no previstos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo, se deben resolver de acuerdo al orden de prelación siguiente: en primer lugar, de conformidad con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre y los usos locales, en armonía con dichos principios; y en tercer lugar, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Al respecto el autor últimamente citado sostiene que:

Desconocer ese orden de prelación en las fuentes supletorias bien sea por comodidad, debido a la formación civilista de los magistrados o a la falta de preparación en las disciplinas laborales, el resultado es el mismo: violación de la ley y obstáculo al feliz desenvolvimiento de nuestro incipiente derecho procesal de trabajo, haciendo nula la administración de la justicia social (27).

En relación a la jurisprudencia y la costumbre reguladas en el artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial, de acuerdo a nuestro ordenamiento legal no son fuente de derecho, pues en materia laboral no se regula la jurisprudencia y en todo caso ésta solo complementa a la ley, pero por sí misma no es fuente del derecho procesal de trabajo. La costumbre tampoco es fuente de este derecho pues por sí sola como costumbre no tiene la fuerza que tiene la ley para que sea

licada, sino al contrario necesita de la autorización de la ley en este caso
1 artículo 2 precitado para que pueda ser aplicada y solo en defecto de la ley
por delegación de la misma siempre que no contrarie la moral o al orden público
resulte probada. Es decir que ni la jurisprudencia ni la costumbre por sí
mismas pueden ser en materia procesal de trabajo consideradas como fuentes de
derecho, ya que únicamente la ley tiene esa característica de conformidad con
la misma, y es por disposición de ésta que aquéllas pueden ser aplicadas en
terminados casos.

CAPITULO III.

A. PRINCIPIOS QUE INFORMAN AL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.

Por la importancia de su contenido y función dentro del derecho y más aún dentro del derecho procesal del trabajo, considero vital conceptualizar qué son los PRINCIPIOS desde el punto de vista jurídico laboral, y así para Alonso García, son: "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho"(28), Federico De Castro dice que: "son las ideas fundamentales e informadoras de las organizaciones jurídico-laborales"(29), Américo Plá Rodríguez al respecto sostiene que: "Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"(30). De Castro afirma que los principios del derecho, cumplen una triple función: a) INFORMADORA: en virtud de que fundamentan el ordenamiento jurídico. b) NORMATIVA: como fuente supletoria, es decir son medios para integrar el derecho. c) INTERPRETACION: en cuanto que pueden orientar al juez para una mejor aplicación de la justicia.

En conclusión, propongo la siguiente definición: Los Principios son las directrices imprescindibles que rigen el ordenamiento jurídico de trabajo orientando su creación, interpretación y aplicación.

Respecto a los principios del derecho del trabajo, no existe una clasificación rígida, por ello mismo mientras unos autores mencionan cinco o seis principios, otros pueden mencionar hasta veinticinco de ellos, sin embargo considero que es más importante el aspecto cualitativo que el cuantitativo ya que

es en atención a esta característica por la cual rigen en su mayoría tanto el derecho individual como el colectivo del trabajo, por no afectar esto la esencia del fenómeno, sino ser modalidades o diferentes sendas para recorrer el mismo camino, que en última instancia va a ser el tutelar a los trabajadores. Los principios del Derecho del Trabajo, están contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y fundamentalmente en el cuarto considerando del Código de Trabajo, ello no implica que dentro de la normativa del mismo no se puedan encontrar principios diferentes, sino al contrario aunque no estén taxativamente enumerados resultan lógicos al interpretar la ley, por lo cual y por la misma naturaleza del presente trabajo analizaré los principales principios contenidos en el Código de Trabajo, según su parte considerativa.

1. PRINCIPIO TUTELAR.

Este principio intenta compensar la desigualdad económica que lógicamente existe entre los sujetos de una relación laboral (patrono-trabajador). Se fundamenta por sí mismo puesto que cuando no existía ningún tipo de legislación laboral la realidad daba lugar a toda forma indiscriminada e ilimitada de explotación al trabajador, es así pues que se hace necesaria la intervención del Estado para tratar de compensar esa desventaja económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

El Código de Trabajo tiene contenido de manera específica este principio en las normas siguientes: en el artículo 30 establece que si a requerimiento de una autoridad de trabajo, el patrono no presenta el contrato de trabajo por escrito, cuando tiene obligación de celebrarlo de esa forma, se da una presunción a favor del trabajador, tomándose como cierto lo afirmado por él, naturalmente que esta es una presunción *juris tantum*, es decir que admite prueba en contrario. En el artículo 78 regula la inversión de la carga de la prueba, la cual opera en

caso de despido directo, pues según los principios generales del derecho, el obligado a probar es quien afirma, sin embargo, dada la tutelaridad del derecho del trabajo, es el patrono quien debe probar la justa causa del despido, no obstante ser el trabajador quien afirma el hecho del despido, y si no prueba dicha causa queda obligado a pagarle al trabajador la indemnización correspondiente.

2. PRINCIPIO DE GARANTIAS SOCIALES MINIMAS.

Este principio se refiere a que el derecho del trabajo constituye principalmente un conjunto de derechos para el trabajador como lo menos, elemental o indispensable que a nivel jurídico debe gozar para tener él y su familia una vida lo más humana y dignamente posibles. También pretende que la situación del trabajador se vaya superando gradualmente, de tal manera que las condiciones de trabajo estén de acuerdo con las necesidades de la época, lo cual es una clara manifestación del carácter dinámico del derecho del trabajo, pues las garantías sociales que ahora son mínimas quizá y con mucha probabilidad mañana ya no sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, por lo cual las garantías sociales mínimas de determinada época por este principio, también son susceptibles de ser superadas por medio de la contratación individual, la contratación colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en congruencia con lo que regula el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y literal b) del considerando IV del Código de Trabajo.

3. PRINCIPIOS DE NECESIDAD E IMPERATIVIDAD:

El derecho del trabajo es necesario porque el Estado a través de ese conjunto de normas generales y obligatorias contenidas en la ley interviene en las relaciones de trabajo con el objeto de evitar abusos excesivos de los patronos

contra los trabajadores como a lo largo de la historia existía previo a surgimiento de este derecho. Por ello es necesario el derecho del trabajo, y que si éste no existiera continuaría el desequilibrio social en cuanto a la comodidad de los patronos y la deshumanizada incomodidad de los trabajadores continuaría la explotación del hombre por el hombre, sin límites. De ahí la necesidad del derecho del trabajo.

Entiendo que la imperatividad del derecho del trabajo no deviene únicamente de su naturaleza general y obligatoria como todas las normas jurídicas, sino principalmente de lo que establece el Código de Trabajo en su consideración cuarto, inciso c), porque esta rama del derecho está orientada a establecer la aplicación forzosa de sus normas en cuanto a las garantías mínimas concedidas al trabajador por la ley, ya que éstas no pueden entrar en la negociación entre patronos y trabajadores, sino al contrario al surgir la relación de trabajo surgen también las garantías mínimas a favor del trabajador quieran o no las partes (patrono -trabajador). Por esta razón ese conjunto de derechos mínimos no entran dentro del contexto de la autonomía de la voluntad de los contratantes pues de lo contrario retrocedería la historia a los regímenes de explotación miseria considerablemente ya superados. Ahora bien en cuanto a otras prestaciones que superen los derechos mínimos del trabajador, considero que pueden patrono y trabajador perfeccionar libremente el contrato de trabajo a través del principio de "autonomía de la voluntad", pero esto es porque el trabajador al menos ya tiene un cúmulo de derechos mínimos que aseguran la subsistencia de él y su familia.

5. PRINCIPIOS DE REALIDAD Y OBJETIVIDAD.

La realidad como principio del derecho del trabajo, considera al individuo tal y como se percibe verdaderamente en la sociedad, de esa cuenta se observa que

el patrono y el trabajador no se encuentran en la misma posición económica, siendo esta situación una gran desventaja para el trabajador ya que la necesidad del trabajo como medio para obtener los satisfactores de sus necesidades básicas hace que se someta a las condiciones muchas veces de explotación que impone el patrono. Por lo cual considero este principio como uno de los más importantes, en tanto que corre la tala del engaño y nos muestra una realidad social tal cual es, injusta, para el trabajador. Y de ahí parte el derecho del trabajo para conformar toda su estructura jurídica, orientada a armonizar la posición e intereses antagónicos del patrono y trabajador.

El principio de objetividad, considero que es más específico en cuanto a su contenido, pues el mismo considerando cuarto del Código de Trabajo, que lo explica, dice que: "su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;" Es totalmente coherente, pues si se considera al individuo en su realidad tal cual es los problemas que surjan van a ser resueltos con mayor justicia, y más aún cuando esos individuos son patrono y trabajador y el conflicto surja entre éstos, y al respecto, Gómez Padilla, sostiene con mucha razón que: "Un caso de derecho del trabajo no puede resolverse en un gabinete cerrado, sin tomar en cuenta la vida que palpita dentro de los talleres y los campos..."(31).

5. ES PUBLICO.

Este principio está íntimamente relacionado con la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, como ya lo apunté en el Capítulo inmediato anterior, ya que es la base para considerar la naturaleza jurídica de esa rama del derecho. Está contemplado en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual establece que "el interés privado debe ceder ante el interés

social o colectivo", y esto es razonable ya que la clase trabajadora la conforman las grandes mayorías, y sería ilógico de que el derecho del trabajo como producto del movimiento obrero protegiera intereses de una minoría (empleadores) cuando por su propia naturaleza debe proteger intereses de los trabajadores ya que éstos son su razón de ser.

6. PRINCIPIO DEMOCRATICO.

Este principio, se encuentra plasmado en el cuarto considerando literal f), del Código de Trabajo ya relacionado, y dada su importancia creo necesario hacer su transcripción textual para una mejor comprensión:

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

Está claro que este principio persigue la dignificación moral y económica de los trabajadores mediante dos finalidades: primero una finalidad inmediata, que consiste en el mejoramiento de sus condiciones económicas, la cual es de carácter reivindicativo, y una finalidad mediata, es decir un finalidad más difícil de alcanzar, la cual no es de carácter económico sino de tipo político, y consiste en un cambio de las estructuras económico-sociales.

7. PRINCIPIO DE CONCILIACION

Este principio tiende a armonizar las relaciones entre capital y trabajo, naturalmente que la conciliación no la podemos tomar como la disminución de los derechos adquiridos por los trabajadores, sino como el acto por el cual las partes llegan a un acuerdo, y al efecto el Licenciado Heraógenes Daniel Hernández Castillo, atinadamente afirma que: "El principio de conciliación, no puede estar por encima de la tutelaridad de los trabajadores, y en éstos nuestros jueces laborales, deben ser más de conciencia que de derecho"(32).

Considero que los juzgadores deben tener cuidado en la importancia del alcance interpretativo de este principio, ya que el mismo no debe ser desnaturalizado al extremo de violar el principio de tutelaridad, como por ejemplo aprobando conciliaciones en las cuales el perjudicado sea el trabajador.

E. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Además de los principios anteriormente citados, que considero rigen tanto en materia individual y colectiva como en materia sustantiva y procesal, del trabajo, existen otros principios que son específicos y que informan al derecho subjetivo laboral. Estos principios son:

1. PRINCIPIO DISPOSITIVO:

Este principio está conformado por los principios de: Iniciativa procesal, impulso procesal, Aportación de pruebas a cargo de las partes y Congruencia. Por la complejidad de su conformación, este principio rige de una u otra forma a lo largo de todo el proceso, de ahí que para su mejor comprensión es preferible estudiarlo según las formas en las que se manifiesta en el mismo.

a. PRINCIPIO DE INICIATIVA PROCESAL:

Establece que la iniciación de un proceso o juicio compete únicamente a las partes. En ese sentido en el proceso laboral ocupa una posición intermedia, ya que si bien normalmente sólo las partes pueden iniciar un proceso como el caso

del juicio ordinario laboral, en el caso especial para sancionar faltas de trabajo los jueces privativos de trabajo tiene potestad para iniciar de oficio el procedimiento correspondiente, por lo cual el Licenciado Mario López Larrave dice que:

Nuestro Derecho Procesal Laboral concuerda con la corriente doctrinaria de atenuar la disposición de las partes en la iniciativa, al reconocer en el artículo 419 del Código de Trabajo, que "tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo..., la comisión de un hecho constitutivo de falta, mandará a instruir la averiguación correspondiente (33).

En conclusión, este principio en materia laboral es aplicación relativa no absoluta.

b. PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL:

Entiendo que impulso procesal es un principio del derecho procesal de trabajo por el cual las partes piden al juzgador o éste por iniciativa propia avanza hacia la siguiente etapa del proceso laboral a fin de asegurar su continuidad y fenecimiento. En la doctrina se habla de un impulso procesal a cargo de las partes y un impulso procesal a cargo del órgano jurisdiccional, el primero llamando: "Justicia Rogada", y el segundo: "Impulso de Oficio". En la legislación guatemalteca, ambas formas de impulso procesal son aceptadas, pues en el caso del proceso civil rige la Justicia Rogada, y en el caso del proceso laboral rige el Impulso de Oficio a cargo del juzgador, tal y como establece claramente los artículos 285 y 321 del Código de Trabajo.

c. PRINCIPIO DE APORTACION DE PRUEBAS A CARGO DE LAS PARTES.

Consiste este principio en que es a las partes a quienes compete o incumbe la aportación del material probatorio, en ese sentido el juez se encuentra en

imposibilidad de aportar pruebas al proceso ya que se constituye en un mero receptor de pruebas de las partes.

En materia laboral este principio es de aplicación relativa, ya que en principio es a las partes a quienes en su oportunidad les corresponde ofrecer, individualizar y aportar las pruebas que fundamenten sus aseveraciones de hecho, tal como lo regulan los artículos 332, e), 338, 339, 342 y 344 del Código de Trabajo, y por otro lado también el juzgador tiene facultad para recabar medios de prueba tal como lo establecen los artículos 357, 387, 402 y 419 del mismo Código. En el caso del auto para mejor fallar o proveer, la facultad del juez se limita a aclarar situaciones dudosas y no para aportar pruebas a las partes al juicio.

En conclusión, este principio no es absoluto, ya que la legislación adjetiva del trabajo permite al juez en determinados casos incorporar pruebas al proceso.

d. PRINCIPIO DE CONGRUENCIA:

Este principio consiste en que el juez debe dictar su fallo según lo alegado y probado en autos, es decir, que la decisión del órgano jurisdiccional se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En este sentido el Código de Trabajo en su artículo 364, acepta claramente dicho principio como rector del proceso laboral, sin embargo en el artículo 403 de ese mismo cuerpo legal regula la excepción.

Al respecto el tratadista Mario López Larrave dice que: "En el proceso laboral, este principio se ha atenuado considerablemente, pues existe una fuerte opinión en la doctrina favorable a facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes"⁽³⁴⁾. Considero acertada esta proposición siempre y cuando el juzgador dicte su fallo ultra

petita a favor del trabajador, pues es éste el que necesita la tutela jurídica y no el patrono, quien si puede pagar la asesoría de un Abogado, por lo cual comparto en ese sentido lo que dicen Gaete y Pereira, al referirse al principio de congruencia atenuado en el proceso laboral "que es más fuerte el derecho de los litigantes que los errores en la dirección o marcha del juicio"(35).

2. PRINCIPIO DE INMEDIACION PROCEBAL

Cuando el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, está desarrollando plenamente el principio de inmediación, pues de lo contrario todos aquellos medios probatorios y actos que se realicen sin su intervención por no imperar este principio carecen de validez probatoria. Este principio está plenamente recogido en nuestra legislación en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, atenuado levemente por el artículo 349 del mismo Código. Para ilustrar de manera más clara este principio Carnelutti explica que: "Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las pruebas."(36).

3. PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Este principio se reconoce en nuestra legislación laboral en los artículos 321 y 322 del Código de Trabajo. Consiste en que la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral, ya que se necesita de un mínimo de escritura que complemente la oralidad para que quede constancia de lo ocurrido a través de actas u otra forma escrita, de lo contrario lo actuado se dejaría a merced de la memoria la cual es falible.

El licenciado López Larrave, respecto de los principios de oralidad y escritura, dice:

Amos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta o químicamente pura. Sin embargo, se advierte en la concepción moderna de todas las disciplinas procesales una corriente favorable a la oralidad, consagrada ya en el proceso penal y laboral aceptada en menor grado en el proceso civil (37).

Por lo anterior, la oralidad no debe entenderse en sentido absoluto, sino como una **PREEMINENCIA** sobre la escritura, ya que sin ésta no se perpetuarían las bondades de aquélla.

4. PRINCIPIO DE CONCENTRACION PROCESAL.

La doctrina establece que este principio consiste en que deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, también dice que consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. De esto puedo deducir que el principio de concentración tiene por objeto la realización del mayor número de actos procesales de las partes y del juzgador en una o en el menor número de audiencias posibles.

Este principio si bien no está expresamente reconocido en la legislación laboral, sí se deduce claramente y sin lugar a dudas de la regulación del proceso ordinario laboral, ya que su objetivo es que en la primera audiencia se lleven a cabo todos los actos procesales posibles, y en caso de no ser así utilizar una segunda audiencia para ese objeto, y si aún así no es posible realizar todas las diligencias, se puede optar por una tercera audiencia que tiene carácter de extraordinaria. Creo importante hacer notar que la concentración en una misma audiencia o en el menor número de ellas no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino al contrario que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia ya que se tiende a evitar la dispersión de las

diligencias y los incidentes.

Considero oportuno mencionar lo afirmado por el tratadista López Larrave al decir que: "Cabe ... también señalar, cierta tendencia de nuestros jueces laborales, a no darle todo su desarrollo al principio de concentración"(38) Entiendo que esta afirmación la hace en el sentido de que nuestra legislación e su artículo 359 del Código de Trabajo establece un plazo para dictar sentencia después de finalizada la audiencia respectiva, lo cual merma el desarrollo completo del principio de concentración pues el mismo por su naturaleza exige que la sentencia también se dicte dentro de la audiencia y no posteriormente. En ese sentido los jueces justifican su actuación ya que están sujetos a la ley, no es el legislador que debe buscar el desarrollo de los principios procesales, lo cual no ocurre con el artículo últimamente citado.

5. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

En la doctrina no existe unidad de criterio en cuanto a considerar e significado de la "PUBLICIDAD", ya que en tanto unos la limitan al derecho que tienen las partes a examinar los autos y escritos, otros entienden que también se refiere a terceros extraños al proceso. Al respecto el procesalista uruguay Eduardo J. Couture, dice que: "La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces"(39).

Lejos de intentar resolver la controversia apuntada, lo más importante es que en la doctrina sí existe unanimidad de criterio en cuanto a la aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos de procesos. Lo cual creo acertado ya que aporta mayor transparencia al proceso.

Considero que el principio de publicidad rige el proceso laboral, e

acuerdo a lo que regulan los artículos 29 y 30 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

6. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.

Este principio rige a todas las ramas del derecho procesal, pero en el derecho procesal de trabajo tiene connotaciones especiales que lo hacen diferente de las demás disciplinas jurídicas, y para sostener esta proposición, menciono lo que al efecto dice el tratadista Arnoldo Sussekind:

...las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico (40). Es pues que este principio en este contexto alcanza un significado que condiciona esencialmente el derecho procesal del trabajo, a efecto de que éste alcance sus fines haciendo realidad el derecho tutelar del trabajador.

El Licenciado Mario López Larrave, sostiene que el principio de economía se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en las siguientes formas:

- a) En la gratuidad de la administración de justicia
- b) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc.,... y, c) En el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes, tales como, el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración al uso de papel sellado en el conflicto, ... (41).

Por el objeto del presente trabajo me referiré únicamente a la celeridad

o rapidez como una de las formas en que se manifiesta el principio de economía. De esa cuenta, considero que la celeridad y rapidez del proceso es acogida por nuestra legislación laboral en el V considerando del Código de Trabajo, que sostiene que el derecho adjetivo del trabajo debe ser: "...un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; ... es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas...." También en todas aquellas normas que regular un plazo o término, se encuentra acogido el principio de celeridad y rapidez, verbigracia los artículos 328, 336, 346, 358 y 359 del Código de Trabajo. Además considero que el juzgador en virtud del principio tutelar que inspira al derecho de trabajo en general, debe siempre velar por la pronta y cumplida administración de justicia, pues en la mayoría de los casos el único afectado con los procesos tardados es el trabajador.

7. PRINCIPIO DE PRECLUSION.

Este principio está íntimamente relacionado con el de celeridad o rapidez, y está representado como dice Eduardo J. Couture: "por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados"(42). Es decir que el proceso como un conjunto de etapas lógicamente ordenadas es el medio para resolver un conflicto de intereses, y se caería en un círculo vicioso si las etapas se pudieran repetir en cualquier momento del proceso, sería la de nunca terminar, por lo cual la función del principio de preclusión es clausurar o cerrar las etapas del proceso que se van verificando de tal manera de ir avanzando a etapas posteriores del mismo y culminar así el proceso, en consecuencia no se puede

regresar a las etapas ya transcurridas, o mejor dicho no se puede en virtud de este principio retrotraer el proceso a etapas ya verificadas.

Este principio es de amplia aceptación en las distintas disciplinas procesales por lo que el derecho procesal del trabajo no es la excepción, y aunque no lo regula expresamente, es indudable que rige en esta rama del derecho como se deduce de la normativa legal de los procesos regulados en el Código de Trabajo.

8. PRINCIPIO DE IGUALDAD O BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA.

El principio de igualdad es uno de los más tradicionales que inspiran la legislación en una sociedad democrática, y en el caso de la legislación guatemalteca se encuentra contenido en los artículos 40. y 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, desarrollados en todas aquellas normas de la legislación ordinaria laboral especialmente en el Código de Trabajo que permiten a todo ser humano tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlos y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso, de tal manera de evitar la arbitrariedad y la injusticia.

9. PRINCIPIO TUTELAR:

Es importante recordar que el principio tutelar no solo rige el derecho sustantivo de trabajo, sino también el procesal, instrumental o adjetivo puesto que tiene la misma orientación ideológica: tutelar al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación de trabajo, para que opere con toda facilidad el principio de igualdad, y por eso el Licenciado Mario López Larrave, dice:

... no creo que exista tal contradicción, ya que si bien se observa, el principio tutelar no viene a nulificar o frustrar al principio de igualdad, sino

por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Para el efecto a
explico: Podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un proceso e
el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio
y la otra no? En qué uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz
asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudier
reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o n
tener ninguna? Por eso me atrevo a sostener que en el Derecho Procesal d
Trabajo, el funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es e
presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una ve
equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigant
débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercici
de defensas en juicio (43).

Por lo anterior puedo decir que este principio se encuentra acogido en e
Código de Trabajo en el considerando IV, inciso a), en el artículo 17 y en todo
aquellos que le den una posición preferente al trabajador frente al patrono.

10. PRINCIPIO DE SENCILLEZ.

En la doctrina hay autores que sostienen que el derecho procesal de
trabajo es "formalista", sin embargo considero que tal afirmación no es correct
en congruencia con lo que afirma el Licenciado Mario López Larrave, ya que est
derecho está conformado de una serie de principios que orientan su creación
interpretación y aplicación, los cuales deben estar lógicamente ordenados de ta
manera que no se contraríen entre si, por tal razón el principio de sencille
está en armonía con los demás principios del derecho procesal del trabajo, tod
vez que los actos procesales tanto de las partes como los del juzgador son
mínimos, los estrictamente necesarios e indispensables, de tal manera de no hacer
engorroso un derecho que debe ser "claro, sencillo y desprovisto de mayores

formalistas", tal como lo estipula el considerando V del Código de Trabajo.

Creo importante mencionar que la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil, no debe segar la aplicación sencilla de las normas procesales de trabajo, pues de lo contrario se estaría haciendo formal un derecho que por su naturaleza no lo es.

11. PRINCIPIO DE PROBIDAD O DE LEALTAD.

Este principio está orientado a regir la actividad procesal de los litigantes y de sus abogados, y de éstos de la parte patronal, como un mecanismo para frenar a quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias o fraudulentas para vencer a su contrario con falsedades, cansancio o agotamiento económico. Por tal razón este principio consiste en la obligación que tienen las partes litigantes y sus abogados de que su actuación la basen en la buena fe, sin arducias legales que perjudiquen a la contraparte.

Considero que este principio rige el proceso laboral en virtud del artículo 17 y 18 de la Ley del Organismo Judicial y de otros artículos como el 365 del Código de Trabajo, en su 4to. párrafo, que tratan de excluir del proceso la mala intención de los litigantes y abogados.

12. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA.

Este principio rige todas aquellas normas del derecho procesal del trabajo, que regulan la actividad del juzgador al valorar la prueba en juicio, ya que tiene relación con los sistemas de valoración de la prueba. Trueba Urbina, lo llama: "principio de la prueba en conciencia".

Se encuentra contenido en el artículo 361 del Código de Trabajo, que como regla general establece el sistema de valoración de la prueba denominado "APRECIACION EN CONCIENCIA", sin embargo la misma norma precitada regula las

excepciones a la aplicación de esta regla general, las cuales son: a) Que exista una disposición expresa en el Código de Trabajo, tal el caso del artículo 30, 281, j), Etc.; b) los documentos públicos y auténticos, c) la confesión judicial, y, d) los hechos que personalmente compruebe el juez; cuya valoración se regirá por el Código Procesal Civil y Mercantil. De esta cuenta las pruebas referidas en los incisos b) y c), se valorarán de acuerdo a las reglas de la prueba legal o tasada, y las del inciso d) por medio de la sana crítica (Art. 127, 135, 141 y 186 del Código Procesal Civil y Mercantil). También considero como otra excepción a la regla general, solo que en materia colectiva de trabajo, la contenida en el artículo 412 del Código de Trabajo, que establece en su parte conducente: "Los tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y valor de las pruebas, según su saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común".

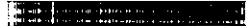
En relación a la "PRUEBA EN CONCIENCIA", el Licenciado Mario López Larrave, dice: "... Guatemala y otros países iberoamericanos han adoptado el sistema de apreciación de la prueba en conciencia. El primer problema que se confronta en este sentido -y de no fácil resolución por cierto- es el de la determinación de lo que se entiende por "valoración en conciencia" Será prueba tasada, libre convicción o sana crítica?"(44). Y después de hacer un convincente estudio al respecto, el citado procesalista, modestamente, dice: "... Por mi parte me tomo la libertad de opinar en el sentido de que el sistema de valoración adoptado por el Código de Trabajo es sana crítica (con las excepciones infortunadas de tasación...)"(45), sin embargo a la luz del entendimiento de tan importante institución jurídica laboral y sin restar mérito al anterior criterio, se sostiene también que "LA PRUEBA EN CONCIENCIA" es una forma *sui generis* de valor la prueba en el derecho procesal del laboral del cual es específica según el

artículo 361 del Código de Trabajo, y consiste precisamente en que el juez al emitir su fallo debe consignar los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio. Por lo anterior, esta última postura es la que considero la más acertada pues el derecho del trabajo al ser autónomo debe contar con sus propias formas de valorar las pruebas que se aporten al proceso.

13. PRINCIPIO DE ADQUISICION.

No hay una norma en el derecho procesal del trabajo que expresamente regule este principio, sin embargo de manera tácita sí se acepta, pues el juzgador al valorar la prueba ha de obtener toda la información posible a efecto de establecer los hechos objeto del proceso, por lo cual las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes, es decir, que la prueba al ser incorporada al proceso se "despersonaliza" del litigante que la aportó.

El Licenciado Mario López Larrave, sostiene que: "Naturalmente este principio rige con toda su intensidad en el proceso laboral que animado por un interés eminentemente público en su conocimiento de la verdad real de los hechos, atiende más a ésta que a la parte que lo produjo"(46), lo cual es congruente con lo que he venido manifestando.



CAPITULO IV.

EL RECURSO DE APELACION

A. ASPECTOS GENERALES.

Dentro de los aspectos generales de este capítulo creo necesario tratar los institutos de: "LA IMPUGNACION" y "EL RECURSO", como presupuestos portantes.

El Diccionario de la Lengua Española define la impugnación como: "Acción efecto de impugnar"(47). Y al término impugnar como: "Combatir, contradecir, fugar"(48). Hernando Devis Echandía, dice que: "El concepto de impugnación es nérico y comprende todo medio de ataque a un acto procesal o a un conjunto de los, inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro superior"(49). Entonces la impugnación en sentido procesal es un concepto nérico que tiene su esencia en todo ataque, objeción, refutación o contradicción que se haga en contra de cualquier acto o resolución de autoridad total, o, en contra de determinada situación jurídica. Así podemos hablar en primer caso de los recursos como impugnaciones, y en el segundo las acciones no impugnaciones como por ejemplo la impugnación de la paternidad, la impugnación de un documento, etcétera. Pero el simple ataque no es la finalidad de la impugnación, ya que no tendría sentido, sino es precisamente la revisión del asunto y su decisión por un órgano estatal administrativo o judicial lo que verdaderamente interesa al impugnante.

En ese sentido entiendo que impugnación es el acto por el cual una persona lesionada en sus derechos ataca, objeta, refuta o contradice un acto o resolución de autoridad estatal o determinada situación jurídica, a través de cualquier medio legal, a efecto de que la autoridad correspondiente revise el asunto y lo modifique total o parcial del acto reclamado.

Ahora en relación al recurso como impugnación, considero que su fundamento deriva de la posibilidad de "error", ya que si esa posibilidad no existiera, proceso judicial o administrativo terminaría normalmente y se satisfaría así fin primordial, o sea la recta aplicación de la norma jurídica al caso concreto sin embargo, no sucede así, pues como dice Carnelutti: "el peligro de error es como una gran nube que oscurece el cielo del derecho procesal"(50). La justicia humana, como obra del hombre, está sujeta a errores, y para corregirlos o al menos para procurarlos, el Derecho Procesal ha establecido el derecho de impugnación a través de los recursos, que consiste en la posibilidad de combatir las resoluciones o actos de la autoridad judicial o administrativa por los medios que la ley establece, por lo cual se puede concluir diciendo que el contenido restringido de la impugnación es el recurso. Pero a todo esto hay que agregar que si alguna parte hace uso de un recurso, debe necesariamente, sentirse afectada por la resolución o acto realizado por la autoridad. A esta situación se le conoce como agravios, por lo cual entiendo el significado de dicho vocablo como la lesión o daño que a un sujeto le ocasiona un acto o resolución de autoridad estatal, afectándole en sus derechos o intereses, siendo como consecuencia el fin del recurso la reparación de esa lesión o daño ocasionado por los errores cometidos por la autoridad en el acto o resolución que se recurre.

Prieto Castro, dice que Recursos, son: "Medios de impugnación que persigue un nuevo examen del asunto ya resuelto, por un organismo de categoría superior al que ha dictado la resolución que se impugna"(51); Rafael de Pina sostiene que los Recursos, son: "Medios de impugnación de los actos administrativos judiciales establecidos expresamente al efecto de disposición legal"(52); Eduard Fallares, le da a los Recursos dos sentidos: uno amplio y otro restringido, a qué lo define como "Medio que otorga la ley para que la persona agraviada por un"

resolución judicial obtenga su revocación, modificación o nulidad"(53), y en sentido restringido: "Como la revocación, rescisión o nulidad de la resolución que estén encomendados a tribunales de instancia superior"(54). Entonces puedo decir que, los recursos son los medios de impugnación regulados legalmente, que el agraviado por una resolución o acto de autoridad puede utilizar a efecto de que éstos sean revisados por la misma u otra autoridad superior, quienes puede anular, revocar, modificar o confirmar total o parcial el acto o resolución reclamados.

El Código de Trabajo guatemalteco, regula dos clases de recursos:

A) LOS ADMINISTRATIVOS: que son: a) Revocatoria, y, b) Reposición. Cuyo conocimiento y solución corresponde a los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

B) LOS JURISDICCIONALES: que son: a) Revocatoria, b) Nulidad, c) Apelación, d) Aclaración, e) Ampliación, f) Responsabilidad, g) Rectificación, h) Reposición. Y por aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil: El Recurso de Hecho. El conocimiento de estos medios de impugnación corresponde a los órganos jurisdiccionales.

En relación a estos últimos, en la doctrina se encuentran diversas clasificaciones de los recursos como medios de impugnación, sin embargo creo que la más importante es la que los clasifica como: VERTICALES y HORIZONTALES. Los verticales, también llamados: devolutivos o perfectos, son los denominados propiamente recursos, en los cuales el asunto es conocido y resuelto por un juez superior (iudex ad quem) que se supone de mayor experiencia que el juez inferior (iudex a quo), ya que poco se puede confiar en la autocrítica de éste para la solución del asunto. Los otros recursos, o sea los horizontales, también conocidos como: no devolutivos o imperfectos, no son considerados como verdaderos

recursos sino simples REMEDIOS PROCESALES, ya que están diseñados para resoluciones o actos que no revisten de mayor importancia dentro del proceso, como los de simple trámite cuya función es la del impulso procesal, por tal razón su conocimiento y decisión corresponde al mismo juez que dictó la resolución.

Por la naturaleza del presente trabajo a continuación me referiré únicamente al recurso de apelación.

B. DEFINICION.

El recurso de apelación es también conocido en la doctrina como "ALZADA", ya que las constancias procesales se elevan (se alzan) al conocimiento y decisión de un juez superior (iudex ad quem) al (iudex a quo) que dictó la resolución impugnada. Los tratadistas del derecho procesal coinciden en expresar que este recurso es el más importante de todos ya que constituye el recurso tipo, pues en él se evidencian las características precisas del verdadero recurso.

José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, dicen en relación al Recurso de Apelación, que : "Mediante este recurso, la parte vencida en la primera instancia obtiene un nuevo examen y fallo de la cuestión debatida por un órgano jurisdiccional distinto, que en la organización judicial moderna es jerárquicamente superior al que dictó la resolución recurrida (Tribunal de segunda instancia)"(55). José Ovalle Favela, define a este recurso, así: "La apelación es un recurso ordinario y vertical, por el cual una de las partes o ambas solicitan al Tribunal de segundo grado (juzgador ad quem) un nuevo examen sobre una resolución dictada por un juzgador de primera instancia (juez a quo), con el objeto de que aquél modifique o revoque"(56). Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, dice que el Recurso de Apelación, es:

Nueva acción o medio procesal concedido al litigante que se crea perjudicado por una resolución judicial (civil, criminal o de otra

jurisdicción donde no esté prohibido), para acudir ante el juez o tribunal superior y volver a discutir con toda amplitud el caso, aún cuando la parte se niega a repetir sus argumentos de hecho y de derecho, con el objeto de que en todo o en parte sea rectificado a su favor el fallo o resolución recaídos
7).

Siguiendo ese orden de ideas puedo concluir en que el Recurso de Apelación es el medio de impugnación vertical legalmente regulado que puede utilizar el afectado por una resolución judicial para que ésta sea revisada por un juez superior (iudex ad quem) al que la dictó (iudex a quo), pudiendo en consecuencia el (iudex ad quem) revocar, modificar o confirmar total o parcialmente la solución impugnada.

Se trate de un nuevo juicio o de un nuevo examen de lo ya resuelto, lo cierto es que por medio del Recurso de Apelación se garantiza el principio de las dos instancias o de la doble instancia", cuyo fundamento filosófico radica en la infalibilidad del juzgador a quo como ser humano al aplicar la ley a los casos concretos, y como fundamento jurídico el artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala desarrollado por el artículo 59 de la Ley del Poder Judicial y demás artículos relativos al recurso de apelación contemplados en el Código de Trabajo.

C. COMO RECURSO PROCESAL.

Ya he mencionado que en la doctrina se coincide en expresar que el recurso de apelación es el más importante de todos, que constituye el recurso típico y que en él se evidencian las características precisas del verdadero recurso y como tal es importante mencionar los factores que figuran en su sustanciación y solución.

De conformidad con el Código de Trabajo, este recurso procede únicamente

contra RESOLUCIONES, no contra actos como el recurso de nulidad, ni contra personas como el recurso de responsabilidad, ambos regulados en ese mismo Código. Pero esas resoluciones contra las que procede no son de cualquier naturaleza sino aquellas en las que el juez inferior (iudex a quo) decide aspectos de fondo del proceso sea este principal o incidental, es decir aquellas resoluciones cuya revocación o modificación en virtud del recurso de apelación puede afectar los intereses esenciales alegados por una u otra parte.

Los agravios constituyen también un factor importante ya que son la motivación genérica del recurso, pues sin ellos la impugnación por alzada no tiene sentido.

También es importante mencionar que surgen las figuras personales específicas de Juez Inferior (iudex a quo), quien es el que dicta la resolución recurrida, Juez Superior (iudex ad quem), quien conoce y decide la impugnación ya sea por aspectos de fondo o de forma, el Recurrente, que es la persona agraviada que hace uso del recurso, y, la Parte Recurrida, como se la llama en la doctrina, quien es la contra parte del recurrente. Además constituye un factor importante el procedimiento legal que se sigue para sustanciar la alzada, ya que en él se encuentran los aspectos de tiempo y forma en que debe ser planteada, tramitada y resuelta.

D. COMO TACTICA DILATORIA.

Según el Diccionario de la Lengua Española, Larousse, TACTICA: "Es el método que se sigue para conseguir un objetivo"(58), y el Diccionario Enciclopédico Océano Uno, dice de DILATORIO/A: "Adj. que sirve para prorrogar y extender un término judicial o la tramitación de un asunto"(59). En este sentido se puede deducir que TACTICA DILATORIA, es el método utilizado para prolongar o retardar el alcance de un objetivo, de manera futura e incierta.

Entonces, el Recurso de Apelación como táctica dilatoria, es el medio utilizado en el proceso por una de las partes no con la finalidad de hacer valer de buena fe un derecho, sino al contrario busca retardar la solución del conflicto para obtener de esa situación algún beneficio del que no gozaría si actuara de buena fe.

En relación al recurso de apelación como táctica dilatoria, por todos es sabido que comúnmente los patronos utilizan el recurso de apelación como táctica dilatoria, buscando con éllo retardar y hacer más engorroso el trámite del proceso para la solución del conflicto, pretendiendo poner al trabajador en situación de desesperación para que como consecuencia acepte lo se le ofrece aunque sea contrario a sus derechos, por lo cual considero que el legislador y el juzgador deben ser muy estrictos en este sentido, pues se debiera sancionar a los litigantes que asumen en el proceso una actitud dilatoria, ya que no es lo mismo alegar agravios con el respaldo de una norma que les dé consistencia, que alegar agravios que no tengan ese respaldo sino al contrario notorios fines dilatorios.

E. CASOS EN LOS QUE PROCEDE EL RECURSO DE APELACION.

En la legislación guatemalteca el Recurso de Apelación es ampliamente aceptado, tanto en el área administrativa como en la jurisdiccional. En la primera conocido y resuelto por una autoridad administrativa superior a la que dictó la resolución, como por ejemplo en materia de previsión social el recurso de apelación que conoce y resuelve la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, previo a acudir a la instancia judicial (Artículo 52 de la Ley Orgánica del I.G.S.S.). En la segunda, todas aquellas apelaciones que conocen y resuelven de conformidad con la ley los órganos jurisdiccionales, en los ramos civil, penal, laboral y otros.

En materia laboral las resoluciones contra las que procede el Recurso de Apelación según el Código de Trabajo, son:

1. Las resoluciones que resuelvan el recurso de nulidad, cuando han sido dictadas en primera instancia (artículo 365, 5o. párrafo).
2. Las sentencias (artículo 365, 6o. párrafo).
3. Los autos que pongan fin al juicio (artículo 365, 6o. y 8o. párrafos). 4. Las sentencias del Tribunal de Arbitraje (artículo 404).
5. Las resoluciones de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que como corrección disciplinaria impongan una multa al representante de cualquiera de las partes en un conflicto colectivo (Artículo 257).

Para efectos del presente informe de tesis y su congruencia con el plan de investigación que le antecedió, me referiré en lo sucesivo al procedimiento en el que se tramita el recurso de apelación cuando se impugna cualquiera de las resoluciones mencionadas en los numerales 2 y 3, anteriores, no así a las especificadas en los numerales 1, 4 y 5, por ser su trámite más simple y en el último caso porque el Código de Trabajo no regula de manera expresa el procedimiento a seguir, sin embargo considero que de conformidad con el artículo 326, 2o. párrafo de ese mismo Código le es aplicable el procedimiento que se regula para la impugnación de las sentencias y autos que pongan fin al juicio normado específicamente del artículo 367 al 373 del Código de Trabajo.

F. DE LA ACEPTACION DEL RECURSO.

En cuanto a la aceptación del recurso de apelación, el artículo 367 del Código de Trabajo, es claro al regular que es al Juez que conoció en Primera Instancia (iudex a quo) a quien corresponde concederlo, es decir aceptarlo para su trámite, previa comprobación de que se cumplan con los requisitos de tiempo, forma y contenido legalmente regulados. Esos requisitos considero que son: que

a interpuesto el recurso por la persona legitimada para hacerlo, es decir que a parte en el proceso o que tenga un interés legítimo en él; que la resolución impugnada le cause agravio; que se interponga dentro de tercero día de notificado el fallo de acuerdo a lo que regula el artículo 305 del Código precitado; que se interponga en contra de una sentencia o auto que ponga fin al juicio; y, que la cuantía del asunto exceda de cien quetzales (Q.100.00) es decir que sea de cien quetzales un centavo (Q.100.01) o más. Considero oportuno mencionar que si durante una audiencia se dicta un auto que ponga fin al juicio, dicha resolución puede ser apelada en forma oral inmediatamente a su notificación y durante la audiencia, ya que por la naturaleza del proceso laboral y los principios que lo inspiran es posible hacerlo, ahora en relación a la sentencia, ésta nunca se dicta durante una audiencia sino dentro de un plazo posterior a ella, por lo cual la apelación únicamente se puede interponer de forma escrita.

En relación a los autos que ponen fin al juicio, la ley no regula expresamente cuales son, por lo cual en la práctica ha habido bastante discusión y confusión al respecto, principalmente en lo referente a los autos que resuelven excepciones dilatorias, situación que tiene una merecida razón de ser, ya que la ley no es clara en ese sentido. Sin embargo considero que corresponde al juez que con buen criterio e inspirado en los principios que informan al derecho del trabajo (sustantivo y procesal) debe resolver este asunto, a efecto de que desde un punto de vista científico y legal le encuentre una solución justa a la discusión y confusión que ha girado en torno al tema. Y al respecto me permito expresar que el juez debe estimar si el auto se refiere a aspectos de fondo o a aspectos de forma del proceso, ya que en el primer caso considero que sí será un auto que ponga fin al juicio y en el segundo no.

Ahora bien, si en la interposición del recurso no se cumple con los

requisitos apuntados, el Juez de Primera Instancia (iudex a quo), no lo concederá, no lo aceptará, o lo que es igual lo rechazará, por ser improcedente sin embargo en el caso de la expresión de agravios la ley no exige que éstos sean expuestos en el momento de interponer el recurso ya que para el efecto en caso de ser concedido le confiere al recurrente posteriormente en segunda instancia una audiencia de cuarenta y ocho horas para que manifieste los motivos de su inconformidad. Situación última, que considero contraria a la doctrina, engorrosa y dilatoria, ya que de la expresión de agravios se deduce la legitimidad del recurso de apelación y porque la posterior audiencia por cuarenta y ocho horas Artículo 369 del Código de Trabajo- no tendría razón de ser si se expresan los agravios al interponer el recurso, lo cual haría más rápida su sustanciación y solución, en beneficio de las partes y de éstas a favor del trabajador quien al retardarse el proceso comúnmente resulta perjudicado.

CAPITULO V.

ANALISIS CRITICO DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE APELACION EN EL PROCESO LABORAL QUE SE TRAMITA EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

A. TRAMITE LEGAL DEL RECURSO.

El trámite legal del Recurso de Apelación cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio, se encuentra regulado principalmente en los artículos 304, 325, 328, 329, 365, 367, 368, 369, 370, 371, 372 y 373 del Código de Trabajo, así como en el 141, 143, 147, 148 y 159 de la Ley del Organismo Judicial, sin perjuicio de otros artículos contenidos en esas leyes y en el Código Procesal Civil y Mercantil, que también le son aplicables.

Por lo anterior puedo establecer que el trámite legal del recurso de apelación referido es el siguiente: notificada la sentencia o auto que pone fin al juicio, el agraviado tiene tres días a partir de la última notificación para interponer el Recurso de apelación, ya sea en forma oral o escrita de acuerdo a lo ya explicado en el Capítulo anterior.

El juez revisa las actuaciones y si el recurso cumple con los requisitos de tiempo, forma y contenido, dentro de veinticuatro horas después de vencidos los tres días emite una resolución de trámite en donde principalmente resuelve conceder u otorgar el recurso y manda a elevar las actuaciones a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social competente, previa notificación a las partes. Esta providencia es notificada a las partes. El juez de primera instancia eleva los autos a la Sala correspondiente, en este caso la ley no regula plazo, sin embargo por los principios que inspiran al proceso laboral debe entenderse que la remisión debe hacerse inmediatamente. Ya en segunda instancia, dentro de veinticuatro horas de recibidos los antecedentes se dicta un decreto

en donde se resuelva tener por recibidos los autos y se confiere audiencia al recurrente por cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad. Esta resolución de trámite es notificada a las partes.

En la audiencia el recurrente puede comparecer únicamente a manifestar los agravios que considere que lo perjudican sin ofrecer pruebas, caso en el cual dentro de veinticuatro horas siguientes de evacuada la audiencia se dicta una resolución de trámite en donde se da por evacuada la audiencia y se señala día para la vista dentro de los cinco días siguientes al vencimiento de las cuarenta y ocho horas. Cinco días después del día de la vista, el tribunal dicta la sentencia correspondiente.

Si en la audiencia de cuarenta y ocho horas conferida al recurrente, éste además de alegar su inconformidad pide que se practiquen algunas pruebas, en segunda instancia dentro de veinticuatro horas después de la evacuación se emite una providencia en la cual da por evacuada la audiencia y señala otra dentro de los diez días siguientes para la recepción de las pruebas solicitadas, siempre y cuando éstas hayan sido denegadas en primera instancia y el interesado también haya consignado su protesta. Este decreto es notificado a las partes. Practicadas las pruebas o vencido el término de los diez días, el Tribunal de segunda instancia dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dicta sentencia.

En ambos casos, o sea cuando el recurrente no ofrece pruebas o cuando ofrece pruebas y las mismas le son admitidas, la Sala de Trabajo y Previsión Social tiene la facultad para dictar de oficio o a petición de parte, antes de emitir sentencia, un auto para mejor fallar o proveer señalando la audiencia o audiencias necesarias hasta por diez días, con citación de las partes. Estas diligencias no tiene por objeto aportar pruebas al juicio, sino aclarar

tuaciones dudosas.

Al dictar sentencia en segunda instancia, el Tribunal debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia o auto que pone fin al juicio emitidos en Primera Instancia, y por aplicación supletoria del artículo 1.º del Código Procesal Civil y Mercantil, en caso de revocación o modificación de la resolución llegada en grado el Tribunal de segunda instancia debe hacer el pronunciamiento que en derecho corresponde, tomando en cuenta el principio de "reformatio in pejus" recogido por el Código últimamente citado, y que consiste en que la alzada se considerará únicamente en lo desfavorable al recurrente y que no podrá ser expresamente impugnado, por lo que el Tribunal de segunda instancia no puede enmendar o revocar la resolución en la parte que no es objeto del recurso, salvo que la variación en la parte que comprenda el recurso requiera necesariamente modificar o revocar otros puntos de la resolución apelada.

La sentencia es notificada a las partes. Y por último, las actuaciones son devueltas al juez inferior (iudex a quo) con certificación del fallo de segunda instancia.

Considero importante mencionar también lo relativo a la "ADHESION A LA APPELACION", que procede en el proceso laboral en los términos regulados en el artículo 1.º del Código Procesal Civil y Mercantil, por la supletoriedad de éste al Código de Procedimiento Laboral. En consecuencia la parte que no haya apelado puede adherirse a la apelación concedida a otro desde que se concede el recurso hasta el día anterior a la vista en segunda instancia, sin embargo si se desiste de la apelación o el recurso es rechazado por inadmisión, la adhesión deja de producir efectos, ya que la caducidad de la segunda instancia no puede prosperar por el carácter transitorio del proceso laboral.

Todas las notificaciones de las resoluciones de trámite dictadas desde que

se otorga o deniega el recurso hasta la que se dicta antes de la sentencia incluso la notificación de ésta, tienen carácter personal de acuerdo con lo que regula el Código de Trabajo, por lo cual deben practicarse dentro de los se días hábiles después, contados a partir del día siguiente a la fecha de resolución respectiva. Las resoluciones de trámite deberán ser suscritas por Presidente del Tribunal y su Secretario, en tanto que las demás resoluciones p todos los miembros y su secretario.

B. TRAMITE DEL RECURSO DE APELACION EN LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABA Y PREVISION SOCIAL.

Los temas que constituyen el presente título y el siguiente son los m importantes del presente trabajo, ya que del análisis que se haga al trámite q se sigue en las Salas de Trabajo y Previsión Social al interponer Recurso a apelación en contra de sentencias y autos que ponen fin al juicio, se establece si realmente dichos tribunales colegiados en su actividad jurisdiccional cumpl con las normas procesales y en consecuencia con los principios que informan derecho del trabajo tanto sustantivo como adjetivo, además permitirá establec las causas del problema y proponer posibles soluciones a través de l recomendaciones correspondientes.

Para desarrollar estos dos últimos puntos de este capítulo fue necesar que revisara expedientes judiciales fenecidos y libros de ingresos de expedient nuevos en las tres Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con se en la ciudad de Guatemala, y también fue necesario aplicar cuestionarios Magistrados, Secretarios, Oficiales y Notificadores de los relacionad tribunales, que aunque no me fue posible cuestionar a todos por causas que vienen al caso detallar y que resultan obvias, considero que de los expedient y libros revisados y de la colaboración obtenida de dichas personas así como

los Jueces de Trabajo y Previsión Social, Abogados y estudiantes de derecho, cuestionados, existe la información necesaria y representativa suficiente para poder sostener mis afirmaciones.

Resultaría ocioso y engorroso detallar cada uno de los expedientes analizados pues de todas maneras se llegaría a lo mismo, por lo que me concretaré a exponer las conclusiones a las que llegué con base en la información recabada. De esa cuenta he establecido que en efecto el Recurso de apelación es ampliamente utilizado por los litigantes que se consideran agraviados, en su mayoría se interponen en contra de sentencias dictadas por Jueces de trabajo y previsión social en juicios ordinarios laborales, en el que el recurrente se limita a interponer su impugnación sin alegar agravios ni ofrecer pruebas para que sean diligenciadas en segunda instancia, lo cual hace que el procedimiento a seguir sea más simple que cuando se ofrece prueba por parte del recurrente, ya que además no se emite auto para mejor fallar o proveer. En el día de la vista en segunda instancia el recurrente se limita a ratificar sus argumentos expuestos en la audiencia por cuarenta y ocho horas que se le concedió o bien se concreta a alegar sobre los mismos puntos.

Ahora en cuanto al tiempo, se estableció que de la fecha de la sentencia de primer grado a la primera resolución que dicta la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en la cual se confiere audiencia por cuarenta y ocho al recurrente para que manifieste los motivos de su inconformidad, transcurre un tiempo aproximado de tres hasta once meses. Este decreto es notificado a las partes de veinte días en el mejor de los casos hasta cuatro meses después de su fecha. Cuando el recurrente evacúa la audiencia al día siguiente se emite el decreto que da por evacuada dicha audiencia y en esa misma resolución se señala el día para la vista que se verifica aproximadamente entre un mes y seis o siete



meses después de su fecha. Del día de la vista a la fecha en que se dicta la sentencia hay un tiempo de quince días a once meses. De la fecha de la sentencia a la notificación de la misma a las partes transcurre un tiempo que oscila entre veinte días en el mejor de los casos a un mes y medio. Y entre éstas notificaciones a la recepción de los autos con certificación de lo resuelto por parte del juez inferior transcurre un tiempo de quince días a un mes y medio. Entonces la fecha en que la Sala de Apelaciones recibe la alzada por medio de la hoja de remisión a la fecha en que el Juez inferior recibe nuevamente el expediente con certificación de lo resuelto por el Tribunal de segunda instancia transcurre un tiempo de ocho meses a un año y diez meses, es decir que entre este tiempo oscila el trámite del Recurso de Apelación en lo que corresponde a las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, cuando se impugnan sentencias o autos que ponen fin al juicio.

Como se estableció de las mismas resoluciones, los Jueces de Trabajo y Previsión Social y los Magistrados de las Salas de Apelaciones de la misma materia aparentemente sí cumplen con dictar los decretos en tiempo de acuerdo a lo que establece el artículo 325 del Código de Trabajo, digo aparentemente porque en la práctica se sabe que ésto es falible, pues resulta fácil dictar una resolución después del plazo legal y poner en la misma una fecha anterior de acuerdo a la conveniencia. Ahora en relación a los plazos que establece el artículo 368 de ese mismo Código tanto para que se verifique el día de la vista como para dictar sentencia, los mismos no se cumplen. Lo mismo sucede con las notificaciones personales las cuales se deben practicar dentro de seis días hábiles, contados a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate -Artículo 328 del Código de Trabajo-, e igual situación se da con la remisión material de los expedientes tanto cuando se elevan como cuando se

vuelven, lo cual no es justificable ya que aunque no existe un plazo perentorio expresamente regulado para el efecto, considero que por los principios que inspiran al proceso del trabajo -celeridad y de administración de justicia pronta y cumplida- se debe entender que se trata de un carácter inmediato. Por lo más, las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social sí cumplen con todos los actos y etapas del procedimiento, incluso con el impulso de oficio, contrándose entonces el problema en el cumplimiento de los plazos de las notificaciones, verificativo del día de la vista en segunda instancia, la emisión de la sentencia y la remisión material que del expediente se hace entre los tribunales de Trabajo y Previsión Social (iudex a quo y iudex ad quem), situación que tiene como lógica consecuencia la violación de los principios de celeridad y administración de justicia pronta y cumplida, recogidos en el V Considerando del Código de Trabajo, y de forma específica la violación de los artículos 328 y 368 de ese mismo Código, así como la contravención al principio de celeridad que es una de las formas en que se manifiesta el principio de economía procesal de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III de este trabajo de tesis.

C. CAUSAS QUE ORIGINAN LA TARDIA SOLUCION JUDICIAL DEL RECURSO DE APELACION.

No tiene mayor utilidad analizar el trámite del Recurso de Apelación en segunda instancia si no se establecen las causas de su dilación y las posibles soluciones a ese problema, de ahí la función de este trabajo de tesis que es precisamente proponer recomendaciones en base a las conclusiones obtenidas a fin de ir encontrando el camino que nos lleve a la aplicación pronta y cumplida de la justicia laboral por medio la celeridad de los procesos, para ir saliendo de la manera de la involución que sufre el derecho procesal del trabajo en el sistema.

De la información recabada pude establecer que de seis Magistrados encuestados cuatro reconocieron que en la realidad no se cumplen por parte de las Salas de Trabajo y Previsión Social con los plazos estipulados en la ley para la tramitación del recurso de apelación y que por ello tampoco se cumple con los principios de "administrar justicia pronta y cumplida" y "celeridad". Dos Secretarios, seis de siete Oficiales y tres de cuatro notificadores cuestionados, de las Salas de Trabajo y Previsión Social, y, tres de cinco Jueces de Trabajo y Previsión Social, opinaron en el mismo sentido que los Magistrados. Lo cual constituye un porcentaje significativo para las conclusiones respectivas. Por su parte los Abogados y estudiantes de derecho opinaron también de esa misma manera.

Los funcionarios (Magistrados y Jueces) y empleados de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que opinaron que en la realidad no se cumplen por parte de las Salas de Trabajo y Previsión Social con los plazos estipulados en la ley para la tramitación del recurso de apelación y que por ello tampoco se cumple con los principios de "administrar justicia pronta y cumplida" y "celeridad", señalaron como causas de esa situación principalmente las siguientes:

1. Exceso de trabajo en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social
2. Escasas Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ya que únicamente hay cuatro para toda la República
3. Personal insuficiente en las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

También algunos mencionaron entre otras causas: la utilización dilatoria del recurso, regulación legal engorrosa del procedimiento respectivo, excesos de recursos de apelación en los juicios, muy pocos notificadores por cada Sala

Apelaciones ya que cuentan únicamente con dos en cada una de ellas, equipo deficiente, mala administración y distribución del trabajo, y, los plazos no están de acuerdo con la realidad.

Los abogados y estudiantes de derecho por su parte incluyeron entre otras causas: negligencia y pereza de algunos funcionarios y empleados de las Salas de Apelaciones, y, discriminación laboral.

A todo ésto la mayoría de encuestados opina que ayudaría a la "pronta y cumplida administración de justicia" y "celeridad del procedimiento del Recurso de Apelación" reformar los artículos 368 y 369 del Código de Trabajo, en el sentido de que el recurrente al interponer su impugnación manifieste en esa misma oportunidad los motivos de su inconformidad y ofrezca prueba en su caso, eliminando con ello la audiencia de cuarenta y ocho horas que actualmente se le concede en segunda instancia para esos efectos, así como también opinan que contribuiría la derogación de los artículos 303, 371, 394 2do. párrafo y 421 de ese mismo Código, en el sentido de limitar la elevación de los autos en consulta, pues si las partes no apelan es porque están conformes con el fallo.

De los libros de ingreso de expedientes de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que visité, recabé la siguiente información:

a) En la Sala Tercera, en 1997 en un total de 647 expedientes que ingresaron, 235 expedientes consisten en elevación en consulta de las sentencias emitidas en primera instancia en juicio de faltas. En 1998, de 421 expedientes recibidos, 95 consisten en elevación en consulta de las sentencias emitidas en primera instancia en juicio de faltas.

b) En la Sala Segunda, en 1997 de un total de 669 expedientes que ingresaron, 67 expedientes consisten en elevación en consulta de las sentencias emitidas en primera instancia en juicio de faltas y 2 en apelación de sentencias

emitidas en primera instancia en juicio de faltas. En 1998 de 528 expedientes ingresados, 5 consisten en elevación en consulta.

c) En la Sala Primera, en 1997 de un total de 749 expedientes que ingresaron, 10 expedientes consisten en elevación en consulta de las sentencias emitidas en primera instancia en juicio de faltas. En 1998 de 375 expedientes ingresados, 3 consisten en elevación en consulta.

De esta información, que aunque no es homogénea, se establece que al menos en el primer caso sí es considerable la cantidad de expedientes que se elevaron a la Sala de Apelaciones en consulta de las sentencias emitidas en primera instancia en juicio de faltas, ya que los mismos oscilan entre un 25 al 30 por ciento de expedientes recibidos.

Estos datos son los que fundamentan las conclusiones y recomendaciones que en el apartado respectivo de este trabajo expondré, y que constituyen el principal aporte del ponente a la solución de la tardía aplicación de la justicia laboral en las Salas de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO VI.

RESPONSABILIDADES EN QUE INCURREN LOS MAGISTRADOS DE LAS SALAS DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL AL HACER TARDIO EL TRAMITE DEL RECURSO DE APELACION, ASI COMO LAS SANCIONES APLICABLES.

A. GENERALIDADES.

Resulta lógico que después de establecer la forma en la que realmente se presenta el Recurso de Apelación en las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se determinen también las responsabilidades en que podrían incurrir los titulares de dichos Tribunales por la tardía tramitación de dicho recurso, lo cual le da razón de ser a este capítulo.

La noción de responsabilidad y especialmente la de responsabilidad jurídica, la encontramos a lo largo de toda la historia, y así tenemos que se encuentra latente en la venganza privada, cuando un sujeto perjudicado en sus derechos o intereses, ocasionaba al responsable otro daño de igual o mayor entidad al que él padecía (Ley del Talión); se encuentra también en el Código Hammurabi con el ejercicio de la acción de embargo contra el patrimonio del responsable de un daño, sustituyendo con ello la sanción que atacaba a la persona responsable que atacaba al patrimonio de ésta. Después surge la autocomposición, que consistía en que el ofendido en lugar de vengarse cobraba cierta cantidad de dinero. Y, en el Derecho Romano, se encuentra el soporte legal para la acción reparatoria tanto en el derecho civil como en el derecho penal.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, dice de la responsabilidad: "La expresión jurídica del latín *respondere*, que significa "estar obligado ..." (60), en ese sentido la responsabilidad supone la existencia de dos sujetos: uno que tiene la facultad de exigir y otro que está obligado a cumplir. Guillermo Cabanellas define la responsabilidad como la:

obligación de reparar y satisfacer por uno mismo, o en ocasiones especiales por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado. Deuda ... 1 ... 2 ... En el mundo jurídico... El concepto responsabilidad, y más aún su realización cabal, integra fundamental pieza las relaciones humanas ... para restablecer la estricta unidad en lo patrio y de discernimiento retributivo acorde con la conducta humana, especialmente sus manifestaciones negativas. De borrar la responsabilidad, la convivencia humana retrocedería a las expresiones más crudas del salvajismo y representaría el impunitivo frente a las culpas graves y a las mayores perfidias (61).

Entonces concluyo que la responsabilidad es la situación jurídica en la que se encuentra una persona individual o jurídica en virtud de la ley, y que obliga a reparar o satisfacer un daño que se ha causado a otra, como consecuencia de que esa misma persona o un tercero ha actualizado un supuesto jurídico hipótesis de derecho. Es a lo que en la doctrina se le llama responsabilidad 1) DIRECTA: cuando señala que se debe reparar o satisfacer por uno mismo; INDIRECTA: al indicar que es obligación de reparar y satisfacer en ocasiones por otro. De ahí la importancia de la responsabilidad pues si no existiera, la convivencia humana retrocedería posiblemente a la ley del talión o a la autocomposición, en el mejor de los casos.

De esa cuenta todas las personas, en determinado momento de su existencia en el mundo jurídico, ya sea por acción o por omisión pueden incurrir en responsabilidad, y de esta regla los funcionarios públicos y empleados públicos no son la excepción, sino al contrario por sus funciones, especialmente los primeros o sea los funcionarios públicos que ostentan altas investiduras que da la ley, tienen en cierto grado mayor responsabilidad. Los magistrados de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que

funcionarios públicos, al infringir las leyes o al actualizar uno o varios de los supuestos de éstas pueden incurrir en responsabilidad ADMINISTRATIVA, CIVIL Y/O PENAL, que es lo que constituyen la llamada: "responsabilidad jurídica". Es importante mencionar que una sola acción u omisión puede generar las tres clases de responsabilidades o dos de ellas, simultáneamente, o bien solo una, en consecuencia el sujeto está obligado a cumplir con todas las obligaciones jurídicas que surjan.

La "responsabilidad jurídica", en sus tres formas apuntadas, por su importancia las estudiaré a continuación.

B. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

La responsabilidad administrativa en que pueden incurrir los Magistrados de la Salas Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al hacer tardío el trámite del recurso de apelación, surge en virtud de normas de carácter interno o sea dentro de los órganos de administración del Organismo Judicial que obedecen a situaciones de orden jerárquico, por consiguiente la sanción para el funcionario infractor corresponde al jerárquico superior quedando la situación jurídica provocada dentro del mismo ámbito administrativo que pone en funcionamiento el poder disciplinario del Estado dentro del Organismo Judicial, sin que tenga una consecuencia de carácter penal ni civil, sino eminentemente administrativa es decir en virtud del cumplimiento de sus funciones jurisdiccionales del Magistrado.

Considero que esta responsabilidad de los Magistrados se encuentra regulada en el artículo 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los artículos 54, e), y, 56, especialmente en sus párrafos 4o., 6o. y 8o., de la Ley del Organismo Judicial y además por los artículos 273, 429 y 430 del Código de Trabajo. De estos artículos deduzco que la actividad de los Magistrados se

encuentra administrativamente controlada tanto por la Corte Suprema de Justicia como por la Presidencia del Organismo Judicial a través, principalmente, de la Supervisión de Tribunal, así como también dicho control lo ejercen los particulares por medio del Recurso de Responsabilidad. Entonces cuando la Corte Suprema de Justicia observe de los Magistrados conducta incompatible con la dignidad aneja a la magistratura, estime que la permanencia del magistrado en el ejercicio de su cargo es inconveniente para la administración de justicia y en los casos de delito flagrante (considero que en este último caso, una conducta deriva dos responsabilidades: la administrativa y la penal), debe solicitar al Congreso de la República la remoción del magistrado, y será ya función del Congreso si lo remueve o no siguiendo la misma forma y procedimiento de cuando se le elige. Y cuando la misma Corte proceda a investigar una conducta del magistrado que sea sospechosa de negligencia o ilegalidad, puede suspenderlo hasta por períodos no mayores de treinta días. Ahora bien, cuando el control es ejercido por la Presidencia del Organismo Judicial a través de los medios que le faculta la ley especialmente por medio de la Supervisión General de Tribunales, y se llega a detectar anomalías sobre el curso de los negocios, sobre la pronta y cumplida administración de justicia, sobre la forma en que los otros tribunales son atendidos por los magistrados y además sobre la capacidad de éstos, su imparcialidad, prontitud y la observancia de plazos y formalidades esenciales del proceso, el funcionario que realice la supervisión levantará acta y formulará las recomendaciones del caso, ya sea para que la Presidencia del Organismo Judicial sancione al Magistrado de conformidad con las disposiciones internas o para que dicha Presidencia solicite a la Corte Suprema de Justicia la suspensión del magistrado o que promueva ante el Congreso de la República su remoción.

Es también muy importante mencionar la responsabilidad administrativa

establecida en el artículo 274 del Código de Trabajo, al establecer como consecuencia de sus supuestos que además de las sanciones que correspondan, los magistrados "culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo."

Ahora me referiré al recurso de responsabilidad, por su importancia dentro de este contexto.

C. RECURSO DE RESPONSABILIDAD.

El Licenciado Mario López Larrave, sostiene que el Recurso de Responsabilidad, es:

... más que un recurso es una pretensión que se ejercita por la parte perjudicada por un juez o magistrado, tendiente a obtener la imposición (hecha por un tribunal superior) de una sanción para el infractor. ... Su objeto no es lograr la reforma o enmienda de una resolución o procedimiento, sino la imposición disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley, ... el recurso de responsabilidad contra un juez laboral en realidad ya no atañe al conflicto o conflictos de trabajo propiamente, sino que más bien es un juicio judicial independiente que tiene por objeto determinar la responsabilidad del juez inculcado, pero el fallo que recaiga en el mismo, en ningún caso podrá vulnerar o modificar al proceso laboral dentro del cual se incurrió en responsabilidad judicial.

Comparto lo aseverado por el citado tratadista, ya que como he dicho antes la responsabilidad administrativa tiene un ámbito interno, entre el magistrado y su superior jerárquico, quien le impone en virtud de denuncia o acusación las sanciones administrativas correspondientes, sin que pueda exceder de ese ámbito.

Por lo anterior, el Recurso de Responsabilidad es el medio de impugnación

que se interpone en contra de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social que han encuadrado su conducta activa o pasiva dentro de uno o varios supuestos del artículo 429 del Código de Trabajo, para que la Corte Suprema de Justicia previo procedimiento legal, les imponga las sanciones reguladas en el artículo 430 de ese mismo Código.

B. PROCEDENCIA Y TRAMITE.

INTERPOSICION: Producido por los Magistrados uno o varios de los supuestos jurídicos regulados en el artículo 429 del Código de Trabajo el interesado presenta la denuncia o acusación ante la Corte Suprema de Justicia, y como dicho Código no fija plazo o término para la interposición del recurso, considero que debe estarse a lo preceptuado en el artículo 264 del mismo Código, que regula el término de prescripción en dos años, que corre a partir del acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

SUSTANCIACION: La forma de sustanciar el recurso es simple. Interpuesta y admitida la denuncia o acusación por la Corte Suprema de Justicia se examina e investiga por uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Se oye al magistrado recurrido, y en caso de encontrarlo responsable, se hace el pronunciamiento imponiéndole cualesquiera de las sanciones previstas en el artículo 430 del Código de Trabajo.

No está demás hacer notar que contra la resolución que sanciona el Magistrado recurrido, puede interponerse RECURSO DE REPOSICION ante la misma Corte Suprema de Justicia, la que sin más trámite resuelve dentro del término de diez días.

E. SANCIONES: El pronunciamiento, después de las fases sustanciadas de examen e investigación de la denuncia o acusación efectuada, es la de imponer las sanciones contenidas en la norma citada ut-supra, que son: a) amonestación

pública; y, b) multa de Q.1,500.00 a Q.2,500.00 a título de corrección disciplinaria.

F. RESPONSABILIDAD CIVIL.

La transgresión de normas jurídicas vigentes hacen surgir la responsabilidad jurídica, consecuentemente, la infracción de normas jurídicas de carácter civil, producen responsabilidad civil, que como resultado de haber causado daños o perjuicios a la víctima el obligado tiene el deber de reparar esos daños o perjuicios causados.

En la doctrina la responsabilidad civil es conocida también como "Responsabilidad Patrimonial", a la cual se a ligado íntimamente la figura del daño como su elemento esencial, por ello Javier Tamayo Jaramillo, dice que el daño es: "el menoscabo de las facultades jurídicas que tiene una persona para disfrutar de un bien patrimonial o extrapatrimonial, ese daño es indemnizable cuando en forma ilícita, es causado por alguien diferente de la víctima"(63), también se sostiene que el daño es: "la pérdida efectivamente sufrida por la víctima... el perjuicio, es la ganancia de que fue privada (la víctima) con motivo del hecho ilícito"(64) . Entonces el elemento esencial de la Responsabilidad Civil es el daño, y éste doctrinariamente es concebido como un instituto que comprende tanto al daño propiamente dicho y a los perjuicios, y también se discrepa en cuanto a que los daños son unos y los perjuicios son otros, diferentes entre sí.

La legislación guatemalteca reconoce la responsabilidad civil en que pueden incurrir las personas si adecuan su conducta en alguno o algunos de los supuestos regulados en el Código Civil, ya sea por culpa o dolo, o bien porque adecuen su conducta en un supuesto que constituya delito o falta. Esta responsabilidad se encuentra conformada esencialmente por "LOS DAÑOS Y LOS PERJUICIOS", los primeros

son las pérdidas que el acreedor sufre en su patrimonio, y los segundos son las ganancias lícitas que deja de percibir y que deben ser consecuencia inmediata y directa de la contravención, ya sea porque se hayan causado o que necesariamente deba causarse (Artículos 1434, 1645 al 1673 del Código Civil).

Ahora bien, lo relativo a la Responsabilidad Civil en que incurren los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al hacer tardío el trámite del recurso de apelación, se encuentra previsto en los artículos 154 y 155 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que superan al artículo 1665 del Código Civil, por jerarquía normativa de conformidad con los artículos 175 y 204 de la misma Constitución. En ese orden de ideas la responsabilidad civil de los magistrados surge de su conducta oficial, sea está activa o pasiva (acción u omisión), cuando por culpa o dolo en virtud de una norma de carácter civil, o bien por la comisión de un delito, causen pérdidas en el patrimonio de un particular o bien provoquen que éste deje de percibir las ganancias lícitas que de conformidad con la ley constituyen los perjuicios, todo ello como consecuencia de la tramitación tardía del recurso de apelación que es el incumplimiento de los plazos que señala la ley para la tramitación de este recurso. Pero a todo esto alguien tiene que responder por esos daños y perjuicios causados, y es por ello que en el artículo 155 constitucional, citado, se regula que tanto el Estado como los Magistrados son "solidariamente" responsables de la indemnización correspondiente, siempre y cuando la responsabilidad civil se deduzca mientras no se consume la prescripción cuyo término es de veinte años.

Cuando la responsabilidad civil surja de la violación de una norma de derecho civil la responsabilidad se deducirá a través de la sustanciación de un Juicio Sumario de conformidad con el artículo 229 del Código Procesal Civil y

rcantil. Y cuando esa responsabilidad surja de la comisión de un delito la
responsabilidad civil puede ser deducida en el mismo proceso penal o bien a
avés de la sustanciación del juicio sumario precitado, ésto de conformidad con
artículo ciento veintiséis del Código Procesal Penal.

Es importante señalar que la Constitución relacionada no regula
presamente a partir de que momento empieza a transcurrir el término de
descripción de la responsabilidad civil, por lo cual considero que es aplicable
lo regulado en el artículo 1673 del Código Civil, que en lo no regulado por la
Constitución Política de la República en relación a la responsabilidad civil de
los funcionarios públicos, le es aplicable por ser el cuerpo legal que regula
todo lo relativo a la responsabilidad civil.

Entonces concluyo en que el litigante que considere que los Magistrados de
las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social le han causado daños y/o
perjuicios por la tramitación tardía del recurso de apelación, puede deducir las
responsabilidades civiles correspondientes a efecto de lograr por parte de éstos
del Estado la indemnización respectiva, esto en congruencia con lo que afirma
Manuel María Diez, al decir que "el particular tiene derecho a exigir al
funcionario la más prudente e inteligente atención en la manera de desempeñar su
cargo, con tanta mayor razón cuanto que no interviene directamente en su
desempeño y ninguna culpa puede imputarse a sí mismo en lo que a él
respecta".

G. RESPONSABILIDAD PENAL.

"Los funcionarios son ..., responsables legalmente de su conducta oficial,
sujetos a la ley y jamás superiores a ella." (Artículo 154 de la
Constitución Política de la República de Guatemala). "Las acciones penales a que
da lugar la conducta oficial de los funcionarios y empleados públicos pueden

ejercerse por el perjudicado o por cualquier guatemalteco capaz." (Artículo 21 del Decreto No. 6-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos). Es decir que la responsabilidad de los Magistrados de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al hacer tardía la tramitación del recurso de apelación, no se limita a la administrativa y/o civil, sino a todas aquellas que surjan en el ámbito jurídico, y es por ello que en el ejercicio de su conducta oficial los magistrados de la Corte de apelaciones también pueden incurrir en "Responsabilidad Penal".

La responsabilidad jurídica penal de los Magistrados resulta del encuadramiento que éstos hagan de su conducta oficial en una de las figuras delictivas (delitos) reguladas en la ley penal la cual también establece la pena que deben cumplir, siempre y cuando se deduzca antes de que la responsabilidad criminal se extinga, lo cual ocurre por el transcurso del doble del tiempo señalado por la ley para la prescripción de la pena (Artículo 155, 3o. párrafo Constitución Política de la República de Guatemala). En ese sentido considero que en los delitos en que pueden incurrir los magistrados de las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social al hacer tardía la tramitación del recurso de apelación, son: Incumplimiento de Deberes y Retardo Malicioso, regulados en los artículos 419 y 468 del Código Penal, delitos que solo pueden ser cometidos de forma dolosa, y no culposa, tal como lo regula el artículo 12, 2o. párrafo, del mismo Código Penal. Entonces al deducirse la responsabilidad penal correspondiente a los Magistrados, previo procedimiento penal, se les pueden imponer las penas que oscilan entre uno y tres años de prisión para el caso de Incumplimiento de Deberes, y una multa de cien a dos mil quetzales e inhabilitación especial de uno a dos años en el caso de Retardo Malicioso.

Es importante señalar que este tipo de responsabilidad se debe deducir previo "antejuicio", ya que los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social gozan del derecho de antejuicio del cual conoce la Corte Suprema de Justicia, tal como lo regula el Artículo 206 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El antejuicio es un procedimiento legal que debe sustanciarse previo al proceso penal, para examinar el contenido de una denuncia o acusación formulada contra un funcionario determinado que tiene este derecho, y a su fenecimiento se debe resolver si la misma se encuentra o no fundada, haciendo la declaración de que a lugar a la formación de causa o no hacer a la formación de la misma, en el primer caso se autoriza la apertura del proceso penal y en el segundo se rechaza la acusación o denuncia planteada. El trámite del antejuicio, de manera general, se encuentra regulado en los artículos 2 y del 24 al 36 del Decreto No. 8-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, sin embargo por regulación expresa del artículo 27 de dicho Decreto el conocimiento y decisión del Antejuicio a favor de los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social corresponde a la Corte Suprema de Justicia quien debe tramitarlo de conformidad con el artículo 79 inciso c) de la Ley del Organismo Judicial, el cual es claro en su regulación.

Concluyo entonces diciendo que, de la Responsabilidad Penal de los Magistrados deviene su obligación de cumplir con la pena impuesta por un órgano jurisdiccional competente, previo antejuicio y posterior proceso penal, y que dicha responsabilidad se circunscribe a la comisión de delitos y no de faltas, ya que en éstas no existe ninguna conducta que pueda acarrear responsabilidad penal para los Magistrados por la tardía tramitación del recurso de apelación.



CONCLUSIONES

1. El verdadero Derecho del Trabajo ha surgido en la historia de la humanidad (mediados del siglo XIX) como producto de la organización colectiva del trabajador, el sindicato y la huelga, logrando en la medida de lo posible un derecho que lo proteja de la explotación indiscriminada del patrono y le proporciona condiciones de trabajo más humanas y dignas.
2. El verdadero Derecho del Trabajo Guatemalteco también es producto del movimiento colectivo obrero guatemalteco que durante la llamada Epoca Revolucionaria (1944-1954) dio nacimiento a un sincero derecho que tutela a la clase trabajadora.
3. El joven Derecho del Trabajo Guatemalteco fue asfixiado por el Gobierno de Castillo Armas (a mediados de los años cincuentas) como resultado de una conspiración conformada por el imperialismo norteamericano y la oligarquía guatemalteca en contra de la Revolución del 44. De esa época hasta hoy el Derecho del Trabajo Guatemalteco se ha mantenido estático en cuanto a su desarrollo ya que las reformas introducidas a las leyes de la materia en el transcurso de más de cuarenta y cinco años han sido superficiales, por lo cual no se puede mencionar un logro sustancial en ese sentido, siendo entonces la esperanza de la clase trabajadora que el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, sea una realidad legislativa y práctica, ya que de los Acuerdos de Paz éste es el más fecundo en el contexto laboral.
4. El Derecho del Trabajo ha surgido a la realidad legislativa y social para proteger al trabajador a través de la tutela jurídica y se ha desarrollado en ese mismo sentido, buscando con ello compensar la desigualdad económica en la que se encuentra frente al patrono.
5. Que el Derecho Procesal del Trabajo como parte del Derecho del Trabajo

en general, y en particular el Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, también ha surgido para proteger al trabajador guatemalteco, a efecto de que éste encuentre en el derecho un conjunto de normas procesivas que lo ayuden a hacer valer sus derechos a través de un proceso jurisdiccional célere y una administración de justicia pronta y cumplida .

6. El Derecho del Trabajo guatemalteco contenido principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y sus reformas, se encuentra inspirado en una serie de principios mínimos susceptibles de ser superados a favor del trabajador y que están orientados a proteger de manera preferente a éste.

7. El Derecho Procesal del Trabajo guatemalteco, como un conjunto de normas jurídicas de carácter procesal, también se encuentra inspirado en un conjunto de principios que buscan tutelar al trabajador a través de normas sencillas, claras y desprovistas de mayores formalismos que permitan un proceso célere y en consecuencia una administración de justicia pronta y cumplida por parte de los juzgadores privativos de trabajo.

8. El recurso de apelación en el proceso laboral guatemalteco es el típico medio técnico de impugnación en el cual se desarrolla el principio constitucional de "la doble instancia", y consiste en el medio por el cual la parte que en el proceso se considera agraviada por una sentencia o auto que pone fin al juicio persigue su revocación o modificación total o parcial, y en consecuencia busca también que se dicte otra resolución que favorezca sus intereses. Se interpone ante el Juez de Primer Grado (Juzgados de Trabajo y Previsión Social) cumpliendo con requisitos de tiempo, forma y contenido, pero conocen y resuelven los tribunales de Segundo Grado o sea las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

9. El Código de Trabajo, y supletoriamente la Ley del Organismo Judicial y el Código Procesal Civil y Mercantil, regulan el procedimiento a seguir para la interposición del Recurso de Apelación cuando se impugnan sentencias o autos que ponen fin al juicio en el proceso laboral. Dichas normas regulan plazos en los cuales se deben cumplir los actos tanto de parte de los litigantes como de los órganos jurisdiccionales.

10. Las normas legales que regulan el trámite del Recurso de Apelación cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio, establecen dos casos en los cuales se puede desarrollar el procedimiento de dicho Recurso. El primer caso está condicionado a la actitud del recurrente en el plazo de cuarenta y ocho horas que se le otorga en segunda instancia para que manifieste los motivos de su inconformidad, ya que en el supuesto de que el apelante no ofrezca alegaciones y se concrete a manifestar los agravios, el procedimiento es el más simple. En el segundo caso el procedimiento está condicionado a que el recurrente en esas cuarenta y ocho horas manifieste los agravios y además ofrezca alegaciones y las mismas le sean admitidas por el tribunal de segundo grado, supuesto en el cual el trámite es menos simple.

11. El Recurso de Apelación, cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio, según los plazos legales puede tardar en caso de que no se diligencie prueba, hasta sesenta y cinco días hábiles incluyendo el auto para mejor fallar en segunda instancia y sin éste puede tardar hasta cuarenta y cuatro días hábiles, desde la fecha de la sentencia de primer grado hasta que se devuelven los autos al juez inferior con certificación de lo resuelto en segunda instancia; de los sesenta y cinco días referidos, hasta cuarenta y dos deben ser utilizados en segunda instancia, y de los cuarenta y cuatro días, hasta veintiseis pueden ser utilizados en esa misma instancia. Cuando el recurrente

ofrece pruebas en segunda instancia y éstas le son admitidas, el procedimiento puede durar hasta noventa días hábiles, con auto para mejor fallar en segunda instancia, y sin éste hasta setenta y un días, en ambos casos desde la fecha de la sentencia hasta que los autos son devueltos al juez inferior con certificación de lo resuelto en segunda instancia; de los noventa días, el procedimiento puede durar en segunda instancia hasta setenta y dos días hábiles, y de los setenta y un días hasta cincuenta y tres días hábiles.

12. En la realidad el recurso de apelación es ampliamente utilizado por los litigantes, en la mayoría de los casos en contra de sentencias y en un menor porcentaje en contra de autos que ponen fin al juicio. El recurrente en audiencia de cuarenta y ocho horas que se le confiere en segunda instancia, ofrece pruebas, y posteriormente no pide que se dicte auto para mejor fallar el Tribunal lo dicta de oficio. En el día de la vista el recurrente se limita a ratificar sus argumentos vertidos en la audiencia de cuarenta y ocho horas precisada o bien se refiere a los mismos argumentos. El trámite del recurso de apelación en este sentido es el más simple, de los regulados para la impugnación de sentencias y autos que ponen fin al juicio.

13. En la realidad las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social si cumplen con el procedimiento legal del recurso de apelación cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio en el proceso laboral e impulsan el proceso de oficio, salvo en el caso de el auto para mejor fallar en que no dictan, pero en lo que si hay problema es en cuanto a que no se cumplen los plazos que estipula la ley para la actuación de dichos Tribunales, ya que en el caso más común o simple que se da cuando el apelante no ofrece pruebas en segunda instancia, en términos generales, desde la fecha de la sentencia de primera instancia hasta que los autos son devueltos al juez inferior con certificación de

resuelto transcurre un tiempo que oscila entre once meses a dos años y nueve meses. De este tiempo, el procedimiento se demora en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de ocho meses a un año y diez meses.

14. En la realidad no se cumplen por parte de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con los plazos estipulados en la ley para la tramitación del recurso de apelación, y por ello tampoco se cumple con los principios de "administración pronta y cumplida de la ley laboral" y de "celeridad del proceso".

15. Las causas principales que originan la tardía tramitación procedimiento del Recurso de Apelación en contra de sentencias y autos que ponen fin al juicio, son : A) Exceso de trabajo en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; B) Escasas Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, ya que únicamente hay cuatro para toda la República; y, C) Personal insuficiente en las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. También son otras causas importantes: a) la utilización dilatoria del recurso, b) regulación legal engorrosa del procedimiento respectivo, c) excesos de recursos de apelación en los juicios, d) muy pocos notificadores por cada Sala de Apelaciones ya que cuentan únicamente con dos en cada una de ellas, equipo deficiente, mala administración y distribución del trabajo, y, e) los plazos no están de acuerdo con la realidad. Otras causas, son: negligencia y pereza de algunos funcionarios y empleados de las Salas de Apelaciones, y, discriminación laboral.

16. Por la tramitación tardía del procedimiento del Recurso de Apelación en el proceso laboral cuando se impugnan sentencias y autos que ponen fin al juicio, los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social pueden incurrir en Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal.

17. La Responsabilidad Administrativa de los Magistrados de las Salas de

Apelaciones de Trabajo y Previsión Social deviene de normas de carácter administrativo del Organismo Judicial y no debe exceder de ese contexto, pues en todo caso la sanción es impuesta por la Corte Suprema de Justicia como órgano administrativo superior, salvo que proceda la remoción, cuya decisión corresponde al Congreso de la República.

18. La Responsabilidad Civil de los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social surge de los daños y/o perjuicios que ocasionen a los particulares en el ejercicio de sus funciones por la tardía tramitación del recurso de Apelación en contra de sentencias y autos que ponen fin al juicio, ya sea por dolo o culpa.

19. La Responsabilidad Penal de los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, deviene de la perpetración dolosa por parte de dichos Magistrados de hechos que constituyan los delitos de Incumplimiento de Deberes y/o Retardo Malicioso, que tienen como lógica consecuencia la aplicación de las penas correspondientes de acuerdo al Código Penal. La responsabilidad penal de dichos Magistrados solo puede deducirse previo antejuicio.

20. Que la conducta activa o pasiva de los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que provocan la tardía tramitación del procedimiento del Recurso de Apelación en contra de sentencias y autos que ponen fin al juicio, cuando es dolosa tiene como consecuencia la Responsabilidad: Administrativa, Civil y Penal. La primera corresponde aplicarla a la Corte Suprema de Justicia o al Congreso de la República, según el caso, la segunda a los órganos jurisdiccionales a petición del particular por medio de un juicio sumario o bien en el proceso penal correspondiente a través de la acción civil en el caso de delito, y, la tercera corresponde aplicarla a los órganos jurisdiccionales competentes previo antejuicio y proceso penal, a petición del

isterio Público o el particular. Cuando la conducta es culposa, surgen las
ponsabilidades: Administrativa y Civil, que se deduce y aplica de igual forma
la actitud dolosa.



RECOMENDACIONES

1. Que los trabajadores adquieran, conserven, desarrollen y transmitan su conciencia de clase, para poder luchar colectivamente contra la clase patronal y el Gobierno para el mantenimiento y desarrollo de los logros alcanzados en el texto legislativo.
2. Que el trabajador guatemalteco se involucre en la vida política del país, y en ese sentido a través de su participación masiva y activa (sindicato o huelga) exija como fin inmediato el cumplimiento legislativo y real de los Acuerdos de Paz, especialmente el Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria, suscritos entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.
3. Que el patrono reconozca que el trabajador forma un factor esencial de la empresa y como consecuencia debe ser tratado de tal manera que se incentive su actividad no solo para beneficio de uno sino también para el del otro, proporcionándole a aquél condiciones de trabajo que le permitan una vida más humana y digna.
4. Que el patrono adquiera conciencia de que el proceso laboral únicamente debe utilizarse cuando realmente el caso lo amerite y no por simple capricho de él por no querer cumplir con sus obligaciones patronales, dando con ello origen a que la actividad jurisdiccional laboral la promueva generalmente el trabajador.
5. Que los patronos y Abogados asesores de los mismos, tomen conciencia de que el Recurso de Apelación es un medio técnico para hacer valer un derecho que se ha afectado por una sentencia o auto que pone fin al juicio, y no para dilatar aluciosamente el proceso.
6. Que los Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tomen parte activa en la solución del problema de la tardía tramitación.

del procedimiento del Recurso de Apelación en contra de las sentencias y auto que ponen fin al juicio, de tal manera que:

- a) Pongan todo su empeño humano en agilizar en lo posible los procesos
- b) Sean cumplidos los horarios de trabajo a efecto de que en las jornadas correspondientes sean atendidos el mayor número de casos que sea posible, tanto por ellos como por los demás empleados del tribunal;
- c) Promover estudios entre los mismos Magistrados de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Jueces, Oficiales y notificadores de la misma materia, así como con Abogados, Catedráticos Universitarios, Trabajadores, Patronos, y Estudiantes de derecho a efecto de proponer soluciones al problema apuntado a través de propuestas de modificaciones a las leyes procesivas de trabajo, planteando tal propuesta a la Corte Suprema de Justicia, para que ésta a través de su iniciativa de ley lo presente al Congreso de la República para su estudio y aprobación. Todo ello respaldado con su respectiva exposición de motivos.

7. A la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala promover congresos, seminarios o cualquier otra actividad científica a efecto de encontrarle soluciones viables al problema referido, tal como: proponer reforma a las leyes de trabajo a través de la iniciativa de ley que a nivel constitucional goza la universidad estatal.

8. A los legisladores reformar con carácter urgente, por lo menos y para empezar, los artículos siguientes:

- a) 368 y 369 del Código de Trabajo, en el sentido de que el recurrente al interponer su impugnación manifieste en esa misma oportunidad los motivos de su inconformidad y ofrezca prueba en su caso, eliminando o

ello la audiencia de cuarenta y ocho horas que actualmente se le confiere en segunda instancia para esos efectos.

- b) 303, 371, 374 2do párrafo y 421 del Código de Trabajo, en el sentido de que se derogue la posibilidad de elevar los autos en consulta a las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social cuando no se interpone recurso de apelación en contra de la resolución de que se trate, ya que es lógica que si las partes en el proceso no apelan una sentencia o auto que pone final juicio es porque están conforme con tal o cual resolución, y además el juzgador de primer grado es un profesional del derecho con los suficientes conocimientos para poder dirimir un conflicto a través del fallo ya que en caso de insatisfacción de las partes pueden hacer uso del Recurso de Apelación, de lo contrario resulta por demás ocioso remitir una decisión ya aceptada. De esta manera el trabajo en las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión disminuiría y por lo cual quedaría más tiempo para resolver más expedientes en los cuales sí hay controversia.

9. A la Corte Suprema de Justicia, atacar las causas que provocan la tardía tramitación del procedimiento del Recurso de Apelación en las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, a través de:

- a) la creación de más Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- b) El nombramiento de personal suficiente para dichos tribunales especialmente notificadores. Y,
- c) La supervisión constante y efectiva de los funcionarios y empleados de dichos tribunales a efecto de que den fiel cumplimiento a sus funciones.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, Pág. 12.
- (2) *Ibidem*, Pág. 19.
- (3) Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Pág. 23.
- (4) Mario López Larrave, *Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco*, Pág. 10.
- (5) Mario López Larrave, *Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco*, Págs. 23 y 24.
- (6) Mario López Larrave, *Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco*, Op Cit., Pág. 20.
- (7) *Ibidem*.
- (8) *Ibidem*, Pág. 21.
- (9) Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, *Acuerdos de Paz*, Pág. 103.
- (10) Ronán Muñoz, *Derecho del Trabajo*, Pág. 3.
- (11) Gallard Folch, *Derecho Español*, Pág. 9.
- (12) José Pérez Leñero, *Teoría General del Derecho Español del Trabajo*, Pág. 19.
- (13) Rafael Caldera, *Derecho del Trabajo*, Pág. 77.
- (14) Santiago López Aguilar, *Introducción al Estudio del Derecho*, Pág. 173.
- (15) Citado por Jonny Dahinten Castillo, *El proceso Jurisdiccional*, Pag. 8.
- (16) *Idem*.
- (17) *Idem*.
- (18) *Ibid*.
- (19) Citado por Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Pag. 18.
- (20) *Ibidem*.
- (21) *Ibidem*.
- (22) *Ibidem*.
- (23) *Ibidem*, Pág. 19.
- (24) *Idem*, Pág. 45.
- (25) *Diccionario de la Lengua Española*, Larousse, Pág. 329.
- (26) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Op. Cit., Pag. 49.

- (27) *ibidem*, Pág. 51.
- (28) Manuel Alonso García, *Derecho del Trabajo*, Pág. 247.
- (29) Federico de Castro, *Derecho Civil Español*, Pág. 419.
- (30) Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Pág. 9.
- (31) Julio Gómez Padilla, *Derecho Laboral Guatemalteco*, Pág. 22.
- (32) Hermógenes Daniel Hernández Castillo, *Tesis de Graduación*, Pág. 35.
- (33) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Op. Cit., Pág. 21.
- (34) *Ibidem*, Pág. 24.
- (35) Alfredo Gaete B. y Hugo Pereira A., *Derecho Procesal del Trabajo*, Pág. 220.
- (36) Francesco Carnelutti, *Estudios de Derecho Procesal*, Vol. I, Pág. 114.
- (37) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Op. Cit., Pág. 27.
- (38) *Idem*, Pág. 31.
- (39) Eduardo J. Couture, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Pág. 87.
- (40) Arnoldo Sussekind, *Jurisdicción Especial del Trabajo*, Gaceta No. 2 de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social
- (41) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Op. Cit., Pág. 32.
- (42) Eduardo J. Couture, *Op. Cit.*, Pág. 88.
- (43) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, Op. Cit., Págs. 35 y 36.
- (44) *Ibidem*, Pág. 112.
- (45) *Ibidem*, Pág. 113.
- (46) *Ibidem*, Pág. 63.
- (47) *Diccionario de la Lengua Española*, Pág. 737.
- (48) *ibidem*, Pág. 737.
- (49) Bernardo Devis Echeandía, *Nociones Generales del Derecho Procesal Civil*, Pág. 664.
- (50) Francesco Carnelutti, *Derecho Procesal Civil y Penal*, T. II, Pág. 289.
- (51) Prieto Castro, *Derecho Procesal Civil*, Pág. 645.
- (52) Rafael de Pina, *Diccionario de Derecho*, Pág. 318.

- (53) Eduardo Pallares, *Diccionario del Derecho Procesal Civil*, Pág. 618.
- (54) *Ibidem*, Pág. 618.
- (55) Rafael Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Pág. 323.
- (56) José Ovalle Favela, *Derecho Procesal Civil*, Pág. 191.
- (57) Guillermo Cabanellas, *Diccionario de Derecho Usual*, Pág. 485.
- (58) *Diccionario de la Lengua Española*, Larousse, Pág. 628.
- (59) *Diccionario Enciclopédico*, Océano Uno, Pág. 523.
- (60) *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Pág. 796.
- (61) Guillermo Cabanellas, *Op. Cit.*, Pág. 449.
- (62) Mario López Larrave, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo*, *Op. Cit.*, Pág. 140.
- (63) Javier Tamayo Jaramillo, *De la Responsabilidad Civil*, T. II, Pág. 240.
- (64) Guillermo Borda, *Tratado de Derecho Civil*, Tomo II, Pág. 238.
- (65) Manuel María Díez, *Derecho Administrativo*, Pág. 69.



B I B L I O G R A F I A

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, LUIS GUILLERMO, Tratado de Política Laboral y Social, Tomos I y II, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- BEJARANO GIRON, ROSA DEL CARMEN, La Acción o Recurso de Responsabilidad Civil contra Funcionarios Públicos en Guatemala, Tesis de grado, USAC.
- ORDA, GUILLERMO, Tratado de Derecho Civil, Tomo II, 4ta. Edición, Editorial Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- FRANCO QUINTANA, HECTOR HUGO, Los Recursos en el Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo Guatemalteco, Tesis de grado, USAC.
- ABANELLAS, GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I, II, III y IV, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, 1976.
- ALDERA, RAFAEL, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1969.
- ARNELUTTI, FRANCISCO, Estudios de Derecho Procesal, Vols. I y II, Ediciones Jurídicas Europanamérica, Buenos Aires, 1952.
- ASTELLANOS DAVILA, RANDOLF FERNANDO, Los Principios que Inspiran el Derecho del Trabajo, su Aplicación en Guatemala, Tesis de grado, USAC.
- ASTILLO LARRANAGA, JOSE Y DE PINA RAFAEL, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México, 1950.
- COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS DE GUATEMALA, Acuerdos de Paz, 1996-1998.
- COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS DE GUATEMALA, XVI Congreso Jurídico Guatemalteco, 1997.
- COLOMBO, EDUARDO J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1951.
- GAHINTEN CASTILLO, JONNY, El Proceso Jurisdiccional, Tesis de grado, USAC.
- DE CASTRO, FEDERICO, Los Principios del Derecho del Trabajo, segunda Edición, Depalma editores, Buenos Aires, 1978.
- DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I y II, Editorial Porrúa, México, S.A., 1972.
- DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, S.A., 1975.

DE PINA, RAFAEL, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México S.A., 1978.

DEVIS ECHANDIA, HERNANDO, Nociones Generales del Derecho Proces Civil, Colección Jurídica Aguilar, Madrid, España, 1966.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia Española de Lengua, 19o. edición, 1970, Talleres Gráficos de la Editori Espasa-Calpe, Madrid, España, 1983.

DIEZ, MANUEL MARIA, Derecho Administrativo, Tomo III, 2da. Edició Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, Argentina, 1979.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina S.R.L., Argentina, 1954.

GALLARD, FOLCH, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor S.A Barcelona, 1936.

GARCIA, MANUEL ALONSO, Derecho del Trabajo, Editorial Labor, S.A Barcelona, 1960.

GOMEZ PADILLA, JULIO, Derecho Laboral Guatemalteco, Tesis de grad USAC.

GAETE B. ALFREDO Y PEREIRA A. HUGO, Derecho Procesal del Trabaj Editorial Jurídica de Chile, 1950.

LOPEZ AGUILAR, SANTIAGO, Introducción al Estudio del Derecho, Tom I y II, Colección Estudios Universitarios, Editorial Universitari Guatemala, Centroamérica, 1984.

LOPEZ LARRAVE, MARIO, Breve Historia del Derecho Labor Guatemalteco, Guatemala, Imprenta Municipal, 1974.

LOPEZ LARRAVE, MARIO, Breve Historia del Movimiento Sindic Guatemalteco, Colección Popular "Mario López Larrave", Vol. Editorial Universitaria, Guatemala, Centroamérica, 1979.

LOPEZ LARRAVE, MARIO, Introducción al Estudio del Derecho Proces de Trabajo Guatemalteco, Tesis de grado, USAC.

OVALLE FAVELA, JOSE, Derecho Procesal Civil, Colección Text Jurídicos Universitarios, Harla, S.A., de C.V., México, 1980.

PALLARES, EDUARDO, Diccionario del Derecho Procesal Civi Editorial Porrúa, S.A., México, 1952.

PLA RODRIGUEZ, AMERICO, Los Principios del Derecho del Trabaj Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.

PEREZ LEBERO, JOSE, Teoría General del Derecho Español del Trabaj Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1949.

DIETO CASTRO, FERRANDIZ L., Derecho Procesal Civil, Volumen I, Editorial de Revista de Derecho Privado, Madrid, España, 1968.

ENDOVAL CARDONA, MARIO RENE, Apuntes Críticos sobre la Historia del Trabajo y la Historia del Derecho Laboral, Tesis de graduación, IAC.

MAYOA MONROY, WALTER GIOVANNI, Reforma a la Regulación del curso de Nulidad en el Proceso Laboral, Tesis de graduación, IAC.

ISSEKIND, ARNOLDO, Jurisdicción Especial del Trabajo, Gaceta No. de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

MAYO JARAMILLO, JAVIER, De la Responsabilidad Civil, Tomo II, Editorial Temis, Colombia 1954.

L E Y E S C O N S U L T A D A S

Constitución Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo y sus reformas

Ley del Organismo Judicial y sus reformas

Código Civil y sus reformas

Código Procesal Civil y Mercantil

Código Penal

Código Procesal Penal

Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos



