

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL
INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS
ORDINARIOS LABORALES**

SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR

GUATEMALA, DICIEMBRE DE 2007

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL
INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS
ORDINARIOS LABORALES**



TESIS

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

SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, diciembre de 2007.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Héctor Leonel Mazariegos González
Secretaria: Licda. Rosa María Ramírez Soto

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretaria: Licda. Eloísa Mazariegos Herrera

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Amilcar Leonel Beteta Castro
Abogado y Notario
7ma Av. 22-72 zona 1, 3er. Nivel, Depto. Legal
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Tel: 54055361.



Guatemala, 06 de Noviembre de 2007

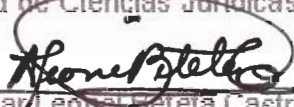
Lic. Marco Tulio Castillo Luñin
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala.

Señor Coordinador:

En atención a la providencia emanada de esa Decanatura por medio de la cual se me nombró Asesor del trabajo de tesis denominado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES", elaborado por el Bachiller SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR, de manera atenta a usted comunico:

Que la monografía de tesis realizada por el bachiller PACHECO ESCOBAR, cuenta con la metodología adecuada para la presentación ante su Coordinación, pues en dicho trabajo de investigación científica se utilizó el método deductivo, en vista de que al analizar los hechos que aparecen en la investigación se originaron silogismos sobre las observaciones realizadas, mismas que, obligadamente, llegaron a conclusiones particulares. Además se utilizó el método histórico, pues en la investigación necesariamente se analizaron actos jurídicos pasados y acontecimientos históricos que son parte del tema que se trató. También se utilizaron técnicas bibliográficas, mismas que sirvieron para cumplir con el Marco Teórico de la Investigación, citar a autores que han escrito sobre el tema y las normas jurídicas que regulan tal problema. Por lo cual opino que el trabajo está redactado en forma clara, con metodología, sus conclusiones se realizaron de acuerdo al contenido del trabajo, su bibliografía es la necesaria; recalcando que dicho trabajo es de trascendental importancia dentro del ámbito en que se realizó dicha investigación. En vista de lo anterior expuesto, es para mi entera satisfacción haber cumplido con la misión que usted me asignó, poniendo de conocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que este trabajo se desarrolló con el diseño jurídico apropiado al tema.

Por lo antes manifestado soy de la opinión, de que el trabajo de tesis del Bachiller SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR, cumple los requisitos exigidos para esta clase de trabajo académico, por lo que solicito se sirva nombrar al revisor correspondiente, tal y como lo establece el reglamento de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo de usted, atentamente:


Lic. Amilcar Leonel Beteta Castro
Colegiado 7,349
"D Y ENSEÑAR A TODOS"

Licenciado
AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES".

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

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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Abogado y Notario
7ma. Av. 6-53 Zona 04, Edificio El Triángulo Of. 62, 6to. Nivel
Tel. 58647000



Guatemala, 09 de noviembre de 2007.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Señor Coordinador:

En atención a la providencia emanada de ese Decanato, me permito informarle que procedí a revisar el trabajo de tesis postulado por el bachiller Sergio Renato Pacheco Escobar, titulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES”**.

Luego de revisarlo detenidamente, opino que el sustentante utilizando en la elaboración del mismo, las técnicas y métodos de investigación actual, aceptando las sugerencias que durante la asesoría le realicé y con un sólido criterio en la materia, producto de su experiencia en ese campo como oficial de trámite de un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, hace un profundo análisis para arribar a sus conclusiones y recomendaciones de manera acertada y debidamente fundamentado determina que es necesaria la reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo del Bachiller **SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR**, satisface y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el artículo 32 del reglamento para la elaboración de tesis, por ende, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con la tramitación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Colegiado 4700
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
ABOGADO Y NOTARIO

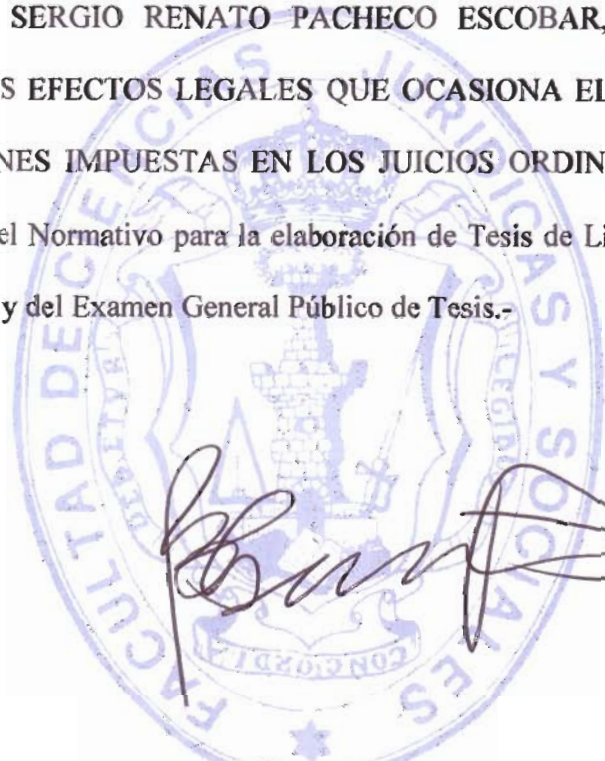


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de noviembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **SERGIO RENATO PACHECO ESCOBAR**, Titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS EFECTOS LEGALES QUE OCASIONA EL INCUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES IMPUESTAS EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-**

MTCL/sllh



DEDICATORIA

A Dios:

Creador de todo lo visible y lo invisible, por haberme dado la vida, la salud y la fortaleza de culminar mis estudios, y poder llegar a este momento.

A mis padres:

Que son lo mejor que tengo en la vida, gracias por sus consejos, su apoyo y su ayuda incondicional, los amo.

A mis hermanas Hilda y Ligia:

Por su apoyo incondicional durante toda mi carrera, gracias por enseñarme a seguir sus pasos.

A mi novia: Claudia Rivera,

Por su ayuda y paciencia durante la fase final de mi carrera, con mucho amor.

A mis Abuelitas:

Gabina (Q. E. P. D.) y Zoila (Mama Chola), Gracias por sus consejos.

A mi sobrinita Daniela:

Por se el angelito que ilumina mi camino.

A mis tíos:

Y en especial a Israel, Marigloria, Tino y Alba, Por ser ellos mi otra familia.

A mis primos:

Y en especial, a Marco Tulio, Renato, Raúl, Juan Carlos, y Hugo, por ser mis otros hermanos.

A mis amigos:

Y en especial a Flory, Mariela, Nadia, Vinicio y Jorge, gracias por su apoyo y su amistad.

A mi cuñado Carlos Figueroa:

Por sus consejos y ayuda durante toda mi carrera.

A las familias:

Cerón Elías y Calderón Ortiz, gracias por sus consejos.

A los Licenciados:

Amílcar Leonel Beteta Castro y Luis Efraín Guzmán Morales, por su apoyo al realizar el presente trabajo.

Y también:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme mostrado que el Derecho es mas que una ciencia.

Í N D I C E

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El juicio ordinario laboral guatemalteco.....	1
1.1. Definición de Derecho Procesal del Trabajo.....	1
1.2. Principios de Derecho Procesal de Trabajo.....	1
1.2.1. Principio tutelar.....	2
1.2.2. Principio de concentración.....	3
1.2.3. Principio de oralidad.....	3
1.2.4. Principio de impulso procesal de oficio.....	4
1.2.5. Principio de antiformalidad.....	4
1.2.6. Principio de inmediación procesal.....	6
1.2.7. Principio de sencillez.....	6
1.2.8. Principio de economía procesal.....	7
1.2.9. Principio de celeridad.....	7
1.2.10. Principio de igualdad.....	8
1.2.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes.....	8
1.2.12. Principio de preclusión.....	9
1.2.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba.....	9
1.3. Caracteres del juicio ordinario.....	10
1.4. Las partes en el derecho procesal de trabajo.....	11
1.5. La acción laboral.....	12
1.6. Organización administrativa de trabajo.....	13
1.6.1. Organización en materia procesal individual del trabajo.....	13
1.6.1.1. Los Juzgados de paz de trabajo y previsión social.	14
1.6.1.2. Los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia...	15

	Pág.
1.6.1.3. Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	16
1.6.2. Inspección General de Trabajo.....	17
1.7. Clasificación de los procesos laborales.....	19
1.7.1. Ordinario individual.....	19
1.7.1.1. Naturaleza jurídica.....	19
1.7.1.2. Caracteres.....	19
1.7.1.3. Colectivo jurídico.....	20
1.7.1.4. Colectivo económico social.....	20

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral.....	23
2.1. Actos introductorios de las partes al juicio.....	24
2.2. La demanda.....	24
2.3. Clasificación de la demanda.....	25
2.3.1. Requisitos de la demanda.....	26
2.3.2. Requisitos esenciales.....	26
2.3.3. Requisitos secundarios.....	27
2.3.4. Modificación de la demanda.....	28
2.4. Las excepciones.....	30
2.4.1. Clasificación de las excepciones.....	31
2.4.1.1. Excepciones dilatorias.....	31
2.4.1.2. Excepciones perentorias.....	32
2.5. Contestación de la demanda.....	36
2.6. Modalidades de la contestación de la demanda.....	36
2.6.1. Oportunidad para contestar demanda.....	37
2.7. Reconvención o contra demanda.....	37

	Pág.
2.7.1. Características de la reconvención.....	38
2.7.2. Clasificación de la reconvención.....	39
2.7.3. Requisitos de forma de la reconvención.....	39
2.7.4. Requisitos esenciales de la reconvención.....	40
2.8. La prueba.....	40
2.8.1. Etapas de la prueba.....	41
2.8.2. Carga de la prueba.....	42
2.8.3. Sistema de valoración y apreciación de los medios de prueba.....	43
2.9. La sentencia en el juicio ordinario laboral	44
2.9.1. Clases de sentencia en el juicio ordinario laboral.....	45
2.9.2. Partes de una sentencia.....	46

CAPÍTULO III

3. Medios de impugnación en el juicio ordinario laboral.....	47
3.1. Etimología de impugnación.....	47
3.2. Los medios de impugnación en general.....	47
3.3. Definición de los medios de impugnación.....	48
3.4. Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral.....	48
3.4.1. Recurso de revocatoria.....	48
3.4.1.1. Procedencia y trámite del recurso de revocatoria.....	29
3.4.2. Recurso de nulidad.....	50
3.4.2.1. Casos de procedencia y trámite del recurso de nulidad.....	51
3.4.2.2. Efectos del auto que resuelve el recurso de nulidad.....	52
3.4.3. La reconsideración.....	53
3.4.4. Recurso de apelación.....	54
3.4.4.1. Naturaleza jurídica del recurso de apelación.....	55

	Pág.
3.4.4.2. Quiénes pueden apelar.....	55
3.4.4.3. Término para su interposición.....	55
3.4.4.4. Efectos de la interposición del recurso de apelación.....	56
3.4.4.5. Trámite del recurso de apelación.....	57
3.4.5. Recurso de aclaración y ampliación.....	58
3.4.6. Recurso de reposición.....	59
3.4.6.1. Interposición y trámite del recurso de reposición.....	59
3.4.7. Ocurso de hecho.....	59
3.4.7.1. Procedencia y trámite.....	60
3.4.8. El amparo.....	61
3.4.8.1. Legislación vigente en relación al amparo.....	61

CAPÍTULO IV

4. La impunidad como problema estructural en Guatemala.....	65
4.1. La impunidad en Guatemala.....	68
4.2. Generalidades de la impunidad.....	69
4.3. Ataques y amenazas de los grupos clandestinos.....	71
4.4. Principales actores internacionales en contra de la impunidad.....	71
4.5. El nuevo aparato erradicador de la impunidad en Guatemala.....	73
4.5.1. La Comisión contra la Impunidad en Guatemala.....	73
4.6. Impunidad y denegación de justicia en Guatemala.....	74
4.6.1. Poder judicial.....	81
4.6.2. Ministerio Público.	81
4.6.3. Sistema penitenciario.....	82

CAPÍTULO V

5. Breve análisis forense de los efectos del incumpliendo de las sanciones impuestas en el juicio ordinario laboral.....	87
--	----

Pág.

CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	95

CAPÍTULO I

1. El juicio ordinario laboral guatemalteco

1.1. Definición de derecho procesal del trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

De lo anterior podemos advertir que el derecho procesal de trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo.

1.2. Principios de derecho procesal de trabajo

Aunque existen diversos principios procesales cuya aplicación es común a todos los procesos, indistintamente de la rama del derecho procesal a la que pertenezcan, existen también los principios cuya aplicación es exclusiva de cada rama de la enciclopedia procesal. En el caso del derecho procesal del trabajo, su existencia se basa en una serie de principios de aplicación exclusiva de esta disciplina, que son los que precisamente hacen que ésta tenga el carácter extraordinario que la distingue de cualquier otra rama del derecho procesal en general. Por ello, merecen atención especial el aprendizaje y comprensión de todos y cada uno de estos principios, pues sin lugar a dudas podemos afirmar que constituyen la columna vertebral del estudio del derecho procesal del trabajo, derivado de esto podemos decir que quien los aprende y comprende estará preparado para entender todas y cada una de las instituciones del proceso, pero por el contrario, quien no las haya aprendido difícilmente podrá entender el estudio del mismo. Todos estos principios que estudiaremos cumplen con una

función tan extraordinaria que son los que permiten excluir cualquier similitud con proceso alguno.

Estudiemos y analicemos individualizadamente estos principios:

1.21. Principio tutelar

Contenido en la literal a) del cuarto considerando del código de trabajo, este principio se expresa por medio de la inclusión de normas en el código de trabajo en el aspecto adjetivo que tienen por objeto regular la relación procesal que se da dentro del juicio, protegiendo de manera preferente a la parte económicamente más débil de esa relación.

La tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al derecho procesal del trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que sí tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que puede convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada, pues en el caso del reclamo de prestaciones, lo más común será encontrar al trabajador desempleado y con cargas familiares muy grandes que hagan desesperante el trámite de un juicio en esas condiciones. Aún en el caso de que el objeto del juicio no sea el de reclamar por despido injustificado o pago de prestaciones, en cualquier relación procesal que se presente dentro de un escenario que tenga como fondo un juicio largo y oneroso el principio tutelar jugará un papel importante porque buscará equilibrar esa desigualdad entre trabajadores y empleador.

1.2.2. Principio de concentración

Este principio puede apreciarse en el contenido de los artículos 335, 327 y 338 del código de trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de los cuales se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posibles. Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia.

A lo anterior, hay que agregar que la funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio del derecho procesal del trabajo, como lo es el de oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera oral.

1.2.3. Principio de oralidad

De acuerdo con el Artículo 321 del código de trabajo la actuación de las partes dentro de todos los juicios de trabajo y previsión social debe ser en forma oral. Esto implica que el principio se explique señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda puede diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma.

Sin embargo, la eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de la legislación laboral no se excluye la posibilidad de que las partes pueden actuar por escrito, lo que en la práctica ha inclinado a que estas, en muchos casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente.

Puede afirmarse que la preferencia por la actuación escrita deviene del temor que observan muchos profesionales del derecho a la actuación oral, en manejar técnica y ampliamente todas las áreas de conocimiento, pues la oralidad no es nada más poder hablar en público, sino el hablar con conocimiento pleno de los temas que se manejan y en este caso en particular, el conocimiento pleno de la ley laboral.

1.2.4. Principio de impulso procesal de oficio

Normado en el artículo 321 del código de trabajo, es aquel por virtud del cual se establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite.

Es decir, que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del derecho procesal del trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas del proceso.

La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada debe ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión.

1.2.5. Principio de antiformalidad

Por virtud del principio de antiformalidad se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal serían imposibles de eludir. Es decir, que es este principio el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos,

de tal cuenta que requisitos como el citar fundamento de derecho, utilizar determinada clase de papel para litigar y auxilio profesional a excepción de la asesoría obligatoria en materia de arbitraje de acuerdo con el artículo 409 del código de trabajo, no son exigidos dentro del derecho procesal del trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio. No obstante lo antes señalado, el principio de antiformalidad no debe entenderse como la exención a las partes del cumplimiento de todos los requisitos que puedan exigirse dentro del proceso, pues de todas formas habrán requisitos como los relacionados a la primera solicitud que habrá que satisfacer, porque la antiformalidad no implica en ningún caso anarquía, sino únicamente un mínimo de requisitos que las partes deben de cumplir para acceder más fácilmente al trámite del proceso.

Especial importancia merece traer a cuenta que por virtud de la existencia de este principio el juez de trabajo y previsión social no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna. Esto de conformidad con el artículo 334 del código de trabajo, que impide que la ausencia de formalidades o requisitos exigidos por el Artículo 332 del código de trabajo o bien por otras normas, y el contenido de errores en la primera solicitud pueda conllevar al rechazo de la misma con la consiguiente pérdida del ejercicio del derecho en tiempo. Es decir que aunque exista omisión de requisitos o errores en el contenido de la primera solicitud, esto en ningún caso implicará el rechazo de la demanda, sino únicamente la facultad del juzgador para resolver ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio.

La trascendencia de este aspecto de la antiformalidad se traduce en que incluso en el caso de que las excepciones dilatorias cuyo objeto es depurar el proceso se declararan procedentes la demanda permanece instaurada y el ejercicio del derecho en tiempo, lo que a la vez supone que la prescripción permanecerá interrumpida como lo estuvo desde el momento en que se presentó la demanda y quedará para el actor la obligación de corregir los defectos, errores y omisiones en que haya podido incurrir y que se hayan probado con motivo de las excepciones dilatorias, previo a continuar con

el trámite del proceso. No sucede lo mismo si revisamos el proceso civil, en donde la omisión de requisitos o los defectos de la demanda dan la facultad al juzgador de rechazar la misma derivado de que el principio que rige en aquella rama del derecho procesal es la formalidad y no la antiformalidad como en el caso del derecho procesal del trabajo.

1.2.6. Principio de inmediación procesal

Contenido en el artículo 321 del código de trabajo, este principio consiste en la obligación que la ley impone al juez de trabajo y previsión social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo esté en contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que ese contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde el juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes. Esto exige que el juez tenga imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo contrario el juicio se desarrollaría ante el oficial de trámite y no ante el juez como corresponde, lo que haría imposible el desarrollo del proceso porque este último no puede resolver, si no ha permanecido en la audiencia, actos procesales que no le constan; y sus auxiliares tampoco pueden resolver porque se encuentran legalmente impedidos de resolver cualquier solicitud por no tener jurisdicción.

1.2.7. Principio de sencillez

Este principio es uno de los que más afinidad guarda con la antiformalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse

que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será también sencillo.

1.2.8. Principio de economía procesal

El principio de economía procesal es el que tiene por objeto buscar la baratura del proceso, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante que señalemos que la eficacia de este principio depende mucho de la antiformalidad y de la sencillez, pues cuando más antiformal y sencillo es el proceso, más económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hacer por escrito, entre otros ejemplos.

1.2.9. Principio de celeridad

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

Derivado de esto, es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal deben entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite celérico.

1.2.10. Principio de igualdad

Este principio consiste en que dentro del trámite del proceso las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos, para hacer valer sus defensas y en general un trato igual a lo largo de todo el proceso. Es decir que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, hay que ser claros en señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso, pues de lo contrario, sin la tutelaridad sería imposible concebir que las partes puedan tener los mismos derechos y la misma igualdad de trato dentro del juicio, lo anterior, derivado de que la posición económica dentro del proceso será siempre manifiesta y mientras a uno le resultará conveniente que el trámite del juicio sea largo sin importar si es o no oneroso, el otro sujeto procesal se encontrará urgido de que el juicio sea lo más económico y celérico posible, más de lo que se discute es el reclamo de pago de prestaciones cuyo carácter en general para el trabajador es siempre subsistente y alimentario.

1.2.11. Principio de iniciativa a cargo de las partes

De acuerdo con este principio, la instauración del juicio compete a las partes y a nadie más que ellas pues acá no existe el acto de iniciación procesal, denominado conocimiento de oficio. Opuesto a este principio se encuentra el del impulso procesal de oficio y también el de investigación que facultan al juez a impulsar y desarrollar el trámite del proceso por un lado, y por el otro, a iniciar el conocimiento de oficio. De estas facultades en el ámbito del derecho procesal del trabajo, el juez sólo tiene la relación a impulsar de oficio el trámite del proceso, de tal cuenta que el principio de iniciativa de las partes se limita únicamente a los actos de introducción procesal, por ser los únicos que rigen por aquel principio.

1.2.12. Principio de preclusión

Se explica por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, haciéndose imposible el regreso a etapas y momentos procesales ya consumados. Podemos citar como ejemplos, las facultades que el actor tiene ampliar su demanda hasta el momento de la primera comparecencia a juicio oral y la que tiene el demandado de contestar la demanda y reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como la de interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda, esto advierte que el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo.

1.2.13. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Radica en la existencia especialmente dentro del trámite del juicio ordinario, del sistema de apreciación y valoración de la prueba denominado apreciación de la prueba en conciencia, que es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad que le permiten llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, por ello al apreciarse la prueba en conciencia existe entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que sólo se permite dentro del derecho procesal del trabajo y que además no tiene ninguna similitud con alguno de los otros sistemas de valoración y apreciación de la prueba que existen en las otras ramas del derecho procesal.

Complementado a esto, también podemos señalar que la apreciación y valoración de la prueba en materia procesal colectiva del trabajo, es aún más flexible que en el área procesal individual, pues allá se instituye el sistema de valoración y apreciación de la prueba de acuerdo al leal saber y entender de los miembros del tribunal, el que incluso permite a los miembros del tribunal arbitral, juzgar más allá de lo pedido y emitir sentencias ultra petitas que en cualquier disciplina procesal se encuentra expresamente prohibidas.

1.3. Caracteres del juicio ordinario

- Autónomo: Está formado por una serie de principios propios, por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Los elementos que la caracterizan: Rama extensa que amerite un estudio particularizado; principios propios o cuando menos más acentuados en otras ramas; método propio.
- Tipo de proceso oral con formalidades mínimas, con aceptación del principio dispositivo restringido exclusivamente a la iniciación del juez, con un juez dotado de las más amplias facultades de dirección y averiguación de la verdad material e histórica sobre los hechos controvertidos.
- Existencia de un juez que tenga contacto personal con las partes y las pruebas, con facultades para interrogar a las partes, testigos y expertos.
- Naturaleza social.
- Necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores.
- Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujeta los trabajadores
- Lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores
- Regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera.

- Nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter mixto. Ya que es una rama del derecho social como norma instrumental del derecho de trabajo.

1.4. Las partes en el derecho procesal de trabajo

Davis Echandía señala: “Hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero proveedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados.”¹

Por otro lado, en relación a las partes el mismo Echandía señala: Son partes, aquel que demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda la sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente o por conducto de su representante; y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.

De lo anotado por aquel autor se infiere que por partes debemos entender a la persona litigante que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de él interviene en el trámite del proceso. Por lo que debemos inferir que son partes procesales las que intervienen dentro del proceso laboral a iniciativa de partes y en calidad de actores o demandados, con el objeto de promover la discusión de

¹ Echandía, Devis. Teoría general del proceso. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1990. Pág. 55

pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollará el litigio que se discutirá dentro del juicio.

Con base en lo anterior, son partes procesales, las siguientes:

- El actor, a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio.
- El demandado, que es aquel al que se emplazará para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la de contestación afirmativa de las pretensiones del actor;
- La inspección general de trabajo, que de acuerdo al artículo 280 del código de trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravidez.

1.5. La acción laboral

La acción es antecedente y fundamento natural y obligado de la demanda toda vez que la existencia de esta última se justifica con la existencia del derecho de acción, Por lo expuesto anteriormente es que el Estado, mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho, y lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante el proceso la observancia de las normas jurídicas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.

La actividad jurisdiccional como función pública, parte del supuesto de que si las normas han sido creadas, es para que se cumplan, siendo la excepción que esas normas dejen de cumplirse; es en virtud de este supuesto que la función jurisdiccional

permanece aparentemente estática, hasta que una persona que considera se ha violado una norma en su perjuicio, hace uso de la iniciativa que le otorga la ley y somete su caso concreto al órgano jurisdiccional competente para que se resuelva la situación que plantea. Este derecho de pedir ante los Tribunales, dice el Licenciado Max Kestier Farnés, (no es otra cosa que una manifestación del derecho de petición), y lo que podemos llamar también acción se encuentra contemplada como un derecho humano en la Constitución de la República de 1985, en el Artículo 29 que preceptúa: “Toda persona tiene libre acceso a los Tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Los extranjeros únicamente podrán acudir a la vía diplomática en caso de denegación de justicia. No se califica como tal el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses, y en todo caso, deben haberse agotado todos los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas”.

Queda establecido entonces que el fundamento jurídico de la demanda, como el único medio de hacer efectivo el derecho de petición ante los tribunales, está en la ley, dicho en otras palabras, el medio legal por excelencia, de poder ejercitar el derecho de acción lo encontramos en la misma ley.

1.6. Organización administrativa de trabajo

Los tribunales de trabajo y previsión social observan una forma de organización en materia procesal individual del trabajo y otra distinta en materia procesal colectiva del trabajo. Al respecto, conviene ver cada una de estas formas de organización que son las siguientes:

1.6.1. Organización en materia procesal individual del trabajo

En esta rama del derecho procesal, los tribunales de trabajo y previsión social observa una organización que se asemeje a un edificio de tres niveles, partiendo desde el nivel de menor jerarquía de organización hasta el de mayor jerarquía. Estos niveles son:

1.6.1.1. Los juzgados de paz de trabajo y previsión social

De conformidad con lo que establece el artículo 290 del código de trabajo, estos juzgados deben de conocer de los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando no concurren ninguna de las circunstancias siguientes: a) que la cuantía del asunto sobre el que va a conocer no sea superior a los tres mil quetzales; b) que en el lugar en donde exista el juzgado de paz, no exista también un juzgado de trabajo y previsión social de primera instancia. Esta situación nos permite advertir que la posibilidad de que los juzgados de paz conozcan en materia laboral es muy relativa, pues ya en todos los departamentos del país existen juzgados de primera instancia con competencia en ese ámbito, pero además la limitación más importante para que aquellos juzgados pueden conocer sin lugar a dudas radica en que el monto de la cuantía de una gran mayoría de conflictos individuales que surgen con ocasión del trabajo, supera la cuantía impuesta a estos juzgados como límite para el conocimiento de estos conflictos. Esta problemática tiene opiniones a favor que se inclinan porque la situación se mantenga en ese estado y opiniones en contra que sugieren que por lo menos la cuantía debe ampliarse para generar una desconcentración de los expedientes que actualmente conocen los tribunales de trabajo y previsión social. Sin embargo el principal problema que se advierte, puede enfrentar el que se posibilite que los jueces de paz conozcan con una cuantía mayor e indistintamente a que en el lugar donde se encuentren también exista un juzgado de primera instancia, es la falta de especialidad de estos juzgadores, pues todos éstos en el interior del país, son jueces enciclopedistas que por mandato legal deben conocer de cuatro o cinco ramos de la administración de justicia distintos, es decir, conocen del ramo penal, civil, familia, económico coactivo y de trabajo. Por lo anterior, se infiere que conferir a los jueces de paz la posibilidad de conocer en asuntos de una mayor cuantía e indistintamente a que exista o no juez de trabajo en el lugar podría generar un efecto totalmente contrario a los de desconcentrar y agilizar la justicia, que se busca por quienes apoyan el darles a estos mayor ámbito de conocimiento. Esta será una aspiración que quizá algún día pueda lograrse cuando el fortalecimiento de la justicia laboral pase a ser una prioridad de la administración de justicia en el país.

1.6.1.2. Los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia

Estos juzgados son los que tienen bajo su responsabilidad el conocer:

- De todos aquellos conflictos individuales originados con motivo de la relación laboral.
- De todos aquellos conflictos derivados de la aplicación de reglamentos y leyes de trabajo.
- De los conflictos originados por el incumplimiento de reglamentos, leyes de trabajo y del propio contrato individual de trabajo;
- De todas las cuestiones de orden contencioso que surjan con motivo de resoluciones emitidas por el instituto guatemalteco seguridad social.

Para el conocimiento de todos estos asuntos los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia no tiene más limitación que la cuantía para de ciento un quetzales en adelante, esto en consonancia con lo que establece la literal f) del artículo 292 del código de trabajo. Sin embargo, puede estimarse que hoy en día los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos de naturaleza individual dentro de sus respectivas competencias territoriales sin limitación alguna, pues la cuantía antes relacionada, ha dejado de tener positividad en vista de que a la fecha por pequeña que sea la cuantía que se origine en la discusión del conflicto individual, ésta supera los cien quetzales a que hace relación aquella norma, basta con solo recordar que el salario mínimo en la actividad del campo alcanza casi los mil quetzales y el de la ciudad a superado esta suma, por consiguiente, esta cuantía es irreal y considero que no priva a los tribunales de primera instancia del conocimiento del asunto alguno en materia individual.

1.6.1.3. Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

La corte de apelaciones está conformada por todas las salas de apelaciones de todos los ramos en que se imparte la justicia en el país. El objeto del conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, porque se conforman por tres magistrados electos por el Congreso de la República, que de conformidad con los artículos del 300 al 302 del código de trabajo deben ser abogados especializados en derecho del trabajo, es examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Es decir que las salas de trabajo y previsión social constituyen los tribunales de apelación cuyo objeto es revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los juzgados de paz y los juzgados de instancia de trabajo y previsión social. Actualmente existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez, cuya competencia se encuentra distribuida en los Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia.

No obstante a que el objeto fundamental de los tribunales de apelación es constituirse en tribunales de examen y revisión de lo resuelto por los juzgados de primera instancia, existen dos casos de excepción en los que estos tribunales de apelación dejan de fungir con ese objeto y pasan a juzgar en calidad de tribunales de única instancia y en calidad de tribunales de primera instancia. Los casos a que se hace referencia se encuentran regulados en el artículo 80 de la ley de servicio civil del organismo ejecutivo y 6 del decreto 71-86 del congreso de la república, en el que se contiene la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado, en estos casos, la función de las salas de apelaciones de trabajo y previsión social se norma de la siguiente manera:

- Conocen en calidad de tribunales de única instancia de trabajo y previsión social en el caso del reclamo por despido injustificado promovido por trabajadores del estado, solo y después de haberse agotado ante la junta nacional de servicio civil la interposición del recurso de apelación administrativo con el que se discute

dentro de la administración la justicia o injusticia del despido; en este caso puede apreciarse que la función típica de las salas de apelaciones de ser tribunales revisores o de examen se transforma y pasan a constituirse en tribunales de única instancia que deberán de tramitar en la vía ordinaria el reclamo promovido por aquellos trabajadores. De tal cuenta, contra la sentencia que estos tribunales deberán dictar no cabe más recursos que los de aclaración y ampliación.

- Conocen en calidad de tribunales de primera instancia en el caso de las demandas colectivas o conflictos colectivos de carácter económico social que promuevan los trabajadores sindicalizados del organismo judicial en contra del Estado de Guatemala. Para este caso en concreto, los tribunales de apelación pasan a tramitar estos procesos colectivos en primera instancia y lo que resuelvan en ellos, en la sentencia o laudo arbitral o en cualquier otra resolución apelable dictada dentro del trámite de aquellos, debe ser conocida en segunda instancia por la corte suprema de justicia. Por esta última circunstancia, este caso de excepción ha sido ampliamente criticado, estimo con toda justificación, en vista de que la corte suprema de justicia como tribunal de segundo grado. Asume la doble función de juez y parte en el asunto, por ser precisamente el empleador de los trabajadores sindicalizados que instauran el conflicto, lo que hace anticipar que el fallo de segundo grado será siempre dictado a favor del empleador, aún en contra de todas las constancias procesales, pues es difícil suponer, sobre todo si revisan los antecedentes del más reciente conflicto entre el organismo judicial y sus trabajadores sindicalizados, en el período de 1996-1999, durante el procedimiento de huelga ilegítima promovida por el estado de Guatemala, que el organismo judicial se vaya a condenar a sí mismo.

1.6.2. Inspección general de trabajo

Vela porque se cumplan las leyes pactos, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social asesorando a los patronos y trabajadores sobre su cumplimiento y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Tiene carácter de asesoría técnica del ministerio y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales son:

- Visitar lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y de la noche, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes y normas.
- Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero- patronales.
- Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores; deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente.
- Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial.
- Exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
- Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo, etc.

1.7. Clasificación de los procesos laborales

1.7.1. Ordinario individual

1.7.1.1. Naturaleza jurídica

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación.

1.7.1.2. Caracteres

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

1.7.1.3. Colectivo jurídico

Antes de definir lo que es un proceso colectivo jurídico, se considera necesario dar definiciones de lo que son la causa o motivo de dicho proceso, que son los conflictos jurídicos.

Los conflictos jurídicos son disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores y son resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales. Persigue la interpretación judicial de las normas ya existentes, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o sentido disienten las partes. El conflicto finaliza con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa aplicando la norma basándose en los principios generales que inspira el derecho de trabajo.

El proceso colectivo, es aquel conjunto de pasos o actos que deben de llevarse a cabo, para la solución de conflictos o controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores, resultantes de interpretación o aplicación de reglas, pactos o convenios preestablecidos o a la violación de los mismos.

1.7.1.4. Colectivo económico social

El conflicto económico- social son las controversias sobre nuevas condiciones de trabajo estas se refieren a los intereses directamente afectados en los conflictos y especialmente del tipo de interés de categorías, cuya tutela depende de la asociación de categoría del sindicato.

El Proceso colectivo Económico social, es aquel que tiene por objeto fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo, de orden económico, a través de la modificación del sistema normativo vigente, o de la creación de uno nuevo.

La diferencia entre un proceso colectivo jurídico y un económico social: el proceso jurídico (cuyo objeto o motivación es un conflicto de derecho) y un económico social (cuya razón es un conflicto de interés), es que en el proceso colectivo jurídico, se discute sobre la existencia, inexistencia, aplicación o interpretación, o violación de una norma jurídica, existente, mientras que en el proceso colectivo económico social, se discute en la mayoría de los casos una reivindicación de carácter social o económica, y por la cual se intenta modificar la normativa existente, o crear una nueva.

CAPÍTULO II

2. El juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente pueden ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.

En la vía del juicio ordinario pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como: el reclamo por despido injusto, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose grávida es despedida, para solo mencionar algunos de los objetos que pueden discutirse en aquella vía procesal.

2.1. Actos introductorios de las partes al juicio

Por actos introductorios de las partes al juicio debe entenderse que son aquellos que permiten a las partes introducirse al trámite del proceso. Estos también son conocidos como actos de iniciación procesal y presentan como característica fundamental que constituyen actos a iniciativa de parte, porque penden del impulso de estas para poder promoverse.

En el derecho procesal del trabajo en general encontramos como típico acto introductorio o de iniciación procesal por parte del actor a la demanda; y por el lado del demandado encontramos como acto de iniciación procesal, la interposición de excepciones dilatorias o bien el acto de contestación de la demanda, pero es importante mencionar que aunque en un único caso dentro del derecho procesal colectivo del Trabajo se contempla como acto de iniciación procesal el del conocimiento de oficio, este acto procesal se norma en el artículo 380 del código de trabajo y se presenta en el caso de la solicitud para promover diligencias de reinstalación por trabajadores que han sido despedidos por comparecer como miembros fundadores en la constitución de sindicatos o bien, en contra de las prevenciones derivadas del planteamiento de los conflictos colectivos de carácter económico social que se establecen en los artículos 379 y 380 de ese cuerpo legal normativo.

2.2. La demanda

Guillermo Cabanellas define a la demanda así: “Procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa”²

La demanda según Hugo Alsina es el acto procesal por el cual el actor ejercita

² Cabanellas., Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988. Pág 285

una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda según José Pérez Leñero es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídica procesal entre los litigantes.

Según la nueva enciclopedia jurídica, demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

La demanda también puede decirse como el acto procesal propio del actor, por medio del cual éste expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas.

Como se relacionó, la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite al actor introducirse al trámite del proceso, de lo que se advierte que no existe otro acto procesal que permita la iniciación del juicio.

2.3. Clasificación de la demanda

Derivado de lo que preceptúan los artículos 321 y 322 del código de trabajo y de la existencia del principio de oralidad que ilustra el trámite del proceso en general puede afirmarse que las modalidades de la demanda en juicio ordinario laboral son: la demanda presentada en forma oral y la demanda presentada en forma escrita.

La primera modalidad constituye la regla general de la presentación de la demanda de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de oralidad en

el proceso; y la segunda constituye la excepción a aquella regla general. Sin embargo importante es anotar que por virtud de la falta de la práctica de la oralidad y también la falta de dominio de la materia por parte de quienes ejercen la profesión de abogados en el área del derecho procesal del trabajo y en otros casos la falta de especialidad en la materia de algunos juzgadores, provoca que la excepción a la regla general que constituye la presentación de la demanda en forma oral, se haya constituido hoy en día en la excepción a la regla y la que es excepción a la regla sea hoy en día la regla general.

2.3.1. Requisitos de la demanda

A pesar de que el derecho procesal del trabajo y el juicio ordinario en particular se rigen por el principio de antiformalidad, esto no implica que se exima a las partes de cumplir con toda clase de requisitos, pues esto sería igual a convertir el trámite del proceso en anárquico, además de que existen ciertos requisitos que no pueden omitirse de ninguna manera o por ningún motivo. Derivado de ello, existen requisitos como los relacionados a la identificación de las partes, a la designación del tribunal y al mismo objeto del juicio que en ningún caso pueden ser sustanciados por el juez, porque esto resultaría materialmente imposible. Por razón de lo anterior, los requisitos que debe observar la demanda, se encuentran contenidos en el artículo 332 del código de trabajo, y se clasifican en: esenciales y secundarios.

2.3.2. Requisitos esenciales

Los requisitos esenciales serán básicamente los que se contendrán en el encabezamiento de la demanda sea ésta presentada en forma oral o en forma escrita y serán los siguientes:

- Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;

- Los relativos a la identificación de la persona del actor y la persona del demandado;
- Los relativos al objeto del juicio;
- Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor y para notificar al demandado; y
- La proposición si la hay, de la asesoría.

2.3.3. Requisitos secundarios

En el caso de los requisitos secundarios estos son los que se van a contener a partir de la relación de hechos de la demanda y son:

- Los dirigidos a identificar todas y cada una de las condiciones de contratación individual del trabajo, especialmente en los casos de reclamo por despido o aquellos hechos, que fundamenten el reclamo en otros casos;
- La individualización de las pretensiones que se persiguen con la instauración de la demanda;
- La enumeración de los medios de prueba que se proponen, a excepción de los juicios en los que se reclame despido injusto a menos que en estos se ofrezca prueba por parte del trabajador;
- En los juicios en que se promueva el pago de prestaciones debe individualizarse el nombre de cada una de ellas, así como el período de tiempo a que correspondan y el importe en dinero por el que se reclaman;

- Las peticiones formuladas en términos precisos, partiendo de las relacionadas con el trámite del proceso, hasta concluir con las que se relacionen con el fondo de lo juzgado en el mismo proceso;
- El lugar y la fecha
- La firma del demandante o su impresión dactilar si no pudiere firmar, o bien firma de la persona que lo haga a su ruego.

Aunque como se advierte de los requisitos enumerados, tanto esenciales como secundarios, no existe obligación de citar el fundamento de derecho sobre el que se funda la demanda, por razones de estética, pero especialmente por razones de técnica jurídica y con el fin de ilustrar al juzgador sobre la fundamentación de las pretensiones que se exponen en la demanda, resulta conveniente citar las normas sobre las cuales descansa el derecho que se pretende hacer valer.

Por otro lado, en este apartado es importante recordar que la omisión de cualquiera de los requisitos analizados, sean esenciales o secundarios, no faculta al juez de trabajo y previsión social, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 334 del código de trabajo y por razón de la misma antiformalidad que rige el proceso, a rechazar el trámite de la demanda, sino únicamente a ordenar al actor la subsanación de los requisitos omitidos como aspecto previo a darle trámite a la demanda. La importancia de esto radica en que la demanda se mantendrá instaurada, el derecho ejercido en tiempo y por consiguiente la prescripción se tendrá por interrumpida desde el momento en que se presentó la solicitud que contiene la demanda.

2.3.4. Modificación de la demanda

Aunque el código de trabajo no lo prevea así expresamente, la demanda puede modificarse mediante su sustitución o cambio, su ampliación o bien, mediante su reducción.

En el caso de la sustitución o cambio, este puede producirse cuando los términos en los que originalmente se había redactado la demanda relativa al objeto por el que se promovía y las pretensiones que con ésta se perseguían se cambien por otros. En este caso existirá la obligación del actor de adecuar todos los demás términos de la demanda a los cambios que se introduzcan.

En el caso de la reducción de la demanda, debe entenderse que ésta sólo puede producirse cuando no implique para el trabajador la renuncia a prestaciones o derechos cuya naturaleza es irrenunciable, por ejemplo: una reducción de la demanda cuyo objeto se funde en renunciar al reclamo de algunas de las prestaciones irrenunciables que originalmente se habían reclamado. En este caso la reducción sería inadmisibile a menos que la renuncia se fundara en que las prestaciones fueron pagadas con anterioridad al trabajador y a ello obedezca la reducción de la demanda.

Finalmente la demanda se puede ampliar en relación a nuevos hechos y nuevas reclamaciones. Esta forma de modificación constituye la más común y de hecho la única que expresamente regula el Artículo 338 del código de trabajo, siendo importante señalar que para el efecto de ampliar la demanda sólo sobre nueva prueba habrán de sustanciarse los hechos en que se funda la ampliación, pues de lo contrario podrá producirse el rechazo de la ampliación que se refiera únicamente a ampliar la prueba propuesta en el memorial de la demanda.

En cuanto a la oportunidad procesal para ampliar la demanda el código de trabajo regula dos oportunidades procesales en que esta puede darse. La primera de ellas tiene lugar en cualquier momento comprendido entre la citación del demandado y la celebración de la primera audiencia a juicio oral; y la segunda que puede darse dentro de la celebración de la misma primera audiencia, pero antes de contestarse la demanda.

En relación a la oportunidad más aconsejable para ampliar la demanda, debe señalarse que por la implicación negativa que en especial para el actor tiene el que la

demanda se amplié dentro de la celebración de la primera audiencia a juicio oral, por virtud de que el juez de trabajo y previsión social, debe como regla general suspender la audiencia con el fin de señalar una nueva en la que el demandado comparezca debidamente apercibido de que tiene que contestar tanto la demanda como su ampliación, resulta más aconsejable que la demanda se amplíe en cualquier momento anterior a la celebración de la audiencia y posterior a la citación del demandado, porque esto implicará que la audiencia no podrá suspenderse en vista de que el demandado esta debidamente apercibido de que debe comparecer a contestar la demanda y su ampliación. No debemos olvidar que la dilación del trámite del proceso puede constituirse en la vicisitud más grande en aquellos juicios ordinarios en donde el actor sea el trabajador derivado de su precariedad económica y por consiguiente de la urgencia que tiene de que se le haga efectivo el pago de las prestaciones que reclama.

2.4. Las excepciones

Las excepciones, según Guillermo Cabanellas, “constituyen el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o la demanda del actor.”³

Por su lado, Eduardo Couture señala: “Que las excepciones constituyen el conjunto de actos legítimos utilizados por el demandado para defenderse del ataque que en su contra ha emprendido el actor por medio de la demanda.”⁴

Estimamos que las excepciones específicamente en el Derecho Procesal Laboral constituyen las defensas utilizadas por el demandado para atacar, por un lado, la forma de la demanda y buscar su depuración mediante la dilación del proceso; y por otro lado, el fondo de las pretensiones expuestas por el actor en la demanda, con el objeto de desvirtuar o extinguir el derecho alegado por este.

³ *Ibíd.* Pág. 67

⁴ Couture, Eduardo. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1984. Pág. 92

De lo anterior puede advertirse que según la clase de excepciones a la que se haga referencia, algunas buscarán atacar únicamente la forma de la demanda y su efecto será esencialmente depurador, aunque esto dilate el impulso del trámite del juicio; mientras tanto otras, buscarán atacar el fondo de las pretensiones expuestas por el actor con el propósito de que en la secuela del juicio se desvirtúe la existencia del derecho que funda las pretensiones de aquel o bien, que se extinga la existencia de éste.

2.4.1. Clasificación de las excepciones

El código de trabajo en sus artículo del 342 al 344 clasifica las excepciones en dilatorias, perentorias y nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda.

2.4.1.1. Excepciones dilatorias

Eduardo Couture define las excepciones dilatorias como: “aquellas defensas previas alegadas in limine litis, y que, normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor. Tienden a corregir errores que obstaran a una fácil decisión (defecto legal en el modo de preparar la demanda); a evitar un proceso inútil (litispendencia); a impedir un juicio nulo (incompetencia absoluta, falta de capacidad o personería); a asegurar el resultado del juicio, etc., constituyéndose en una eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro el desarrollo del proceso.”⁵

Por otro lado y en cuanto al carácter dilatorio de las mismas, al que se ha dado una mal entendida comprensión, Couture afirma: “Este carácter dilatorio ha hecho creer frecuentemente que el fin de la excepción es el de dilatar o alargar el juicio, circunstancia a la que no es ajeno el impropio y malicioso uso que se hace de este tipo de defensas en la actividad forense. Sin embargo, desde un punto de vista científico, es cosa muy clara que la dilación o postergación (no del juicio en sí mismo, sino de la

⁵ Ibíd. Pág. 115.

contestación de la demanda), es solo una consecuencia y no el contenido de la excepción; esta es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo, dado que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores.”⁶

Las excepciones dilatorias pueden definirse como las defensas procesales, cuyo propósito es atacar la forma de la demanda con el objeto de obligar al actor a depurar los defectos, errores u omisiones en que haya podido incurrir, previo al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio. De esta definición podemos advertir que el fin de las excepciones dilatorias en el juicio ordinario laboral es buscar la depuración de la demanda y por consiguiente la procedencia de estas excepciones en ningún caso implica para el juez de trabajo la facultad de rechazar el trámite de la demanda, derivado esto también del principio de antiformalidad que ilustra el proceso. Por ello, la procedencia de una excepción dilatoria no puede implicar en ningún caso, la extinción del derecho en el caso de que éste hubiere sido ejercido en el tiempo, pero al momento de declararse procedente la excepción se rechazará la demanda y no existiere más plazo dentro del cual volverlo a ejercitar. En conclusión el carácter depurador de esta clase de excepciones dentro del juicio ordinario aunado al principio de antiformalidad, impone que aún declarándose procedentes, el juez de trabajo únicamente pueda ordenar que previamente a continuar con el trámite del juicio se subsanen los defectos, errores u omisiones en que se haya podido incurrir, de lo que se desprende que la demanda se mantendrá instaurada, el ejercicio del derecho hecho valer en tiempo y la prescripción en consecuencia interrumpida.

2.4.1.2. Excepciones perentorias

Dicho está que las excepciones perentorias atacan a la pretensión y no al proceso, que en ningún caso pueden destruir a la acción de acuerdo con el concepto que de ésta se consignó y que por existir tantas excepciones se admite es imposible enumerarlas taxativamente a todas.

⁶ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 572.

Únicamente hemos de agregar aquí, con respecto a la excepción perentoria de compensación, que procederá sólo con las salvedades propias que establece nuestro derecho de trabajo; la excepción de transacción, que procederá únicamente en el caso de que el contrato o convenio en que se haya transigido no implique renuncia o disminución de derechos estatuidos por el código de trabajo, ya que éstos son irrenunciables de acuerdo con ese cuerpo de leyes y con la constitución de la república.

En cuanto a las excepciones de falta de acción, de falta de derecho y de falta de obligación, tan usadas en la práctica en tribunales, el único comentario que puede hacerse es el que la primera es improcedente como reiteradamente lo han declarado los tribunales por ser el derecho de acción (como derecho abstracto de obrar) inherente a todo sujeto de derecho independientemente del derecho substancial que se pretende; y en cuanto a las otras dos, que su interposición es del todo inútil, ya que al examinar el fondo del asunto el juez necesariamente tendrá que declarar si el actor tiene derecho y el demandado obligación de la prestación de que se trata.

Estas excepciones deben interponerse en la primera comparecencia de las partes a juicio oral, conjuntamente con la contestación de la demanda, esto implica que en el mismo acto de la contestación de la demanda, sea ésta presentada en forma oral o escrita, debe contenerse también la interposición de las excepciones perentorias. Una vez interpuestas las mismas, la contestación u oposición por parte del actor, puede darse en la misma audiencia, o bien dentro de veinticuatro horas siguientes a su interposición; esto derivado de que se aplica lo dispuesto en relación a la oposición y ofrecimiento de pruebas para contradecir las excepciones dilatorias en el artículo 344 del código de trabajo. De lo anterior se infiere que si el actor lo desea puede oponerse a las excepciones perentorias dentro de la misma audiencia en cuyo caso posterior a la oposición, se continuará diligenciando las etapas del juicio o bien, puede oponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia en que se interpusieron.

La prueba de las excepciones perentorias será recibida dentro de la misma audiencia de prueba del juicio, pues el trámite del proceso como ya se relacionó no se encuentra suspendido, debiéndose observar únicamente el orden en la recepción de los medios de prueba que iniciará con la prueba propuesta por el actor en la demanda, continuará con la prueba propuesta por el demandado en la contestación de la demanda y concluirá con las recepción de la prueba ofrecida en la interposición y oposición de las excepciones perentorias. Finalmente serán resueltas en la sentencia conjuntamente con el asunto principal, la forma de impugnar la resolución (sentencia) que resuelve las excepciones perentorias, que tiene carácter definitivo será mediante la interposición del recurso de apelación que originará el examen y revisión no solo de lo resuelto en relación a las excepciones sino en relación a todo lo juzgado dentro del proceso.

Excepciones nacidas con posterioridad, cosa juzgada, prescripción, pago y transacción.

Para las excepciones enunciadas no fija el código ningún término sino para ofrecerlas o interponerlas, lo cual podrá hacerse en cualquier momento anterior a la sentencia de segunda instancia en los juicios de mayor cuantía, y con anterioridad a la sentencia en los juicios de menor cuantía. La oportunidad para resolver estas excepciones será siempre el momento en que se dicte el fallo.

La oportunidad para interponer el resto de las excepciones sean de naturaleza dilatoria o perentoria es la contestación de la demanda sea que se haga en forma oral o escrita. Por eso se dijo anteriormente que las dilatorias no producen en nuestro juicio ordinario de trabajo el efecto de postergar la contestación de la demanda o de la reconvencción, ya que en honor a la celeridad y concentración del proceso se ejercitan simultáneamente.

Interpuestas las excepciones, el juez debe resolver las dilatorias en la primera

audiencia y las restantes (perentorias y mixtas) las resolverá al fallar.

Sin embargo, existe una salvedad que da lugar a serias contradicciones y que consiste en la facultad que tiene el actor de poder ofrecer pruebas dentro de las 24 horas siguientes de realizada la audiencia, para contradecir las excepciones de su contraparte, pruebas que son recibidas en la segunda audiencia.

Si el juez cumple con el deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera comparecencia ¿cuándo y cómo puede ofrecer y aportar pruebas la contraparte? Y si por el contrario, el juez debe esperar en todo caso el transcurso de 24 horas a partir del primer comparendo antes de resolver las excepciones dilatorias ¿cuando podría darse el caso de que el juez cumpliera con su deber de resolver las excepciones dilatorias en la primera audiencia? Ante tan grave contradicción en que juegan por igual los principios de celeridad y concentración por un lado y el de bilateralidad por el otro, a falta de una reforma que haga coherentes tales disposiciones, nos permitimos recomendar la siguiente solución: El juez después de interpuestas las excepciones en la contestación de la demanda, preguntará al actor o reconviniente si va a ofrecer pruebas para contradecir las excepciones de su contraparte dentro de las veinticuatro horas siguientes y la respuesta la hará constar en el acta; si el actor o reconviniente manifiesta que sí hará uso de esta facultad, el juez se abstendrá de resolver las excepciones dentro del comparendo; pero si por el contrario el actor o reconviniente manifiesta que no tiene el propósito de hacer uso de tal facultad, el juez deberá resolverlas en la propia audiencia, sobre todo cuando las defensas sean notoriamente frívolas o impertinentes.

Con respecto a las excepciones dilatorias que no se resuelven en la primera audiencia, entendemos que deberán resolverse de todas manera; antes de dictar sentencia, toda vez que con la reforma introducida por el artículo 69 del decreto 570 al artículo 343 del código de trabajo, se suprimió la forma facultativa que tenía el juez para resolver las dilatorias en la primera audiencia y que le dejaba puerta abierta para resolver todas las demás hasta en sentencia.

2.5. Contestación de la demanda

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

La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando al tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.

En la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede dar el caso de la inversión de la carga de la prueba.

2.6. Modalidades de la contestación de la demanda

Las modalidades que admite el código de trabajo son:

- En cuanto a su forma: Demanda oral; demanda escrita
- En cuanto al contenido de la contestación: Simple; compensatoria; reconventional.
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: Contestación; negativa; afirmativa o allanatoria.

2.6.1. Oportunidad para contestar la demanda

La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación como ya se dijo, o también puede hacerse verbalmente en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de la primera audiencia o comparecencia y aún antes de cerrarse siempre que se haya pasado a la etapa de conciliación, ha precluido la facultad de contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallará siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor, esto según el artículo 334 del código de trabajo.

La rebeldía únicamente acarrea perjuicios por operar la preclusión de ciertas facultades procesales pero nunca los efectos de la confesión tácita de los hechos. En el juicio ordinario de trabajo la rebeldía deja al demandado sin poder contradecir o fiscalizar la prueba aportada por la contraparte.

2.7. Reconvención o contra demanda

La reconvención se constituye en la pretensión que al contestar la demanda formula el demandado en contra del demandante. Por razón de esto, la acción del demandado no se limita simplemente a oponerse a las pretensiones del actor sino que se extiende a formular sus propias pretensiones y con base en ellas contrademandar obligando al juez de trabajo a que deba fallar sobre ambas oposiciones en la sentencia del juicio.

Es la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica con el objeto de contrademandar las pretensiones expuestas por el actor, buscando no

solo desvirtuar el derecho expuesto por éste sino hacer valer el propio expuesto como fundamento de la reconvención.

También podemos afirmar que por virtud de la reconvención se da una acumulación de pretensiones, tal y como lo prevé el artículo 330 del código de trabajo, en vista de que se debe suspender el trámite del proceso hasta que el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvención y con ello igual es el trámite de ambas demandas.

2.7.1. Características de la reconvención

La reconvención presenta las siguientes características:

- Invierte la posición de las partes procesales dentro de la relación procesal, es decir que convierte al actor en demandado; y al demandado en actor;
- Como regla general la presentación de la reconvención supone la suspensión de la primera audiencia a juicio oral, hasta que en otra que se señale para el efecto comparezca el actor en su calidad de demandado a contestar la contrademanda;
- Supone para el contrademandado la posibilidad no solo de comparecer a contestar negativamente la reconvención o contrademanda, sino previamente la opción a interponer excepciones dilatorias en contra de ésta con el objeto de depurar la contra demanda;
- Plantea la exigencia de requisitos formales, pero también la de requisitos de admisibilidad, de los cuales va depender que la reconvención pueda ser admitida para su trámite;
- Supone para el contrademandante la posibilidad de solicitar el decretamiento de medidas precautorias que tiendan a asegurar las resultas de la contrademanda.

2.7.2. Clasificación de la reconvención

Al igual que la demanda y la contestación de la demanda, la reconvención observa modalidades o clases, que en consonancia con lo normado en el artículo 339 del código de trabajo, lo preceptuado en los artículos 321 y 322 de ese mismo cuerpo legal y la existencia del principio de oralidad que ilustra el trámite del proceso en general, puede afirmarse que son: la reconvención presentada en forma oral y la reconvención presentada en forma escrita.

La primera modalidad constituye la regla general de la presentación de la reconvención de conformidad con lo que para el efecto establece el principio de oralidad en el proceso; y la segunda constituye la excepción a aquella regla general. Sin embargo importante es reiterar lo ya anotado, en relación a la demanda y a la contestación de la oralidad y también la falta de dominio de la materia por parte de quienes ejercen la profesión de abogados en el área del derecho procesal del trabajo y en otros casos la falta de especialidad en la materia de algunos juzgadores, provoca que la excepción a la regla general que constituye la presentación de la reconvención en forma oral, se haya constituido hoy en día en la excepción a la regla y la que es la excepción a la regla sea hoy en día la regla general.

2.7.3. Requisitos de forma de la reconvención

Una vez presentada la reconvención, el juez de trabajo y previsión social deberá establecer si cumple con los requisitos de forma previstos en la ley, y que de acuerdo con el artículo 339 del código de trabajo son los mismos que se exigen para la demanda y la contestación de la demanda, es decir que en el caso de la reconvención los requisitos de forma también se clasifican en requisitos esenciales y requisitos secundarios. Con base en lo anterior, pueden considerarse como requisitos esenciales de la reconvención a todos aquellos que se contienen en el encabezamiento de la solicitud, sea esta presentada en forma oral o en forma escrita.

2.7.4. Requisitos esenciales de la reconvencción

- Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;
- Los relativos a la identificación de la persona del contrademandante y la persona del contrademandado;
- Los relativos al objeto del juicio;
- Los relacionados a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del contrademandante y para notificar al contrademandado; y
- La proposición, si la hay, de la asesoría.

2.8. La prueba

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, investiga la verdad real, asimilándose el papel de historiador que inquiera los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. Son pruebas admisibles todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.

2.8.1. Etapas de la prueba

El procedimiento probatorio en el campo procesal civil se encuentra bien definido como consecuencia de su propio formalismo, y así encontramos como base del mismo:

- El ofrecimiento de la prueba
- Petición de admisión y
- Diligenciamiento.

Pero en el campo procesal laboral no sucede lo mismo, dada la sencillez y celeridad que le fijaron nuestros legisladores, por lo que únicamente encontramos como fases del procedimiento probatorio en el juicio ordinario de trabajo:

- El ofrecimiento de la prueba y
- El diligenciamiento.

El ofrecimiento, que consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para mostrar las pretensiones.

Deberá hacerse en las oportunidades siguientes: El actor deberá ofrecer sus pruebas en la demanda; el demandado en la contestación; el reconvincente en la contra demanda; y en su caso, el actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta, o al contradecir las excepciones del demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de 24 horas después de terminada la diligencia. La importancia del ofrecimiento es considerable, toda vez que pruebas no ofrecidas oportunamente deberán rechazarse de plano.

El petitorio de admisión y el diligenciamiento están confundidas en el proceso labora, debido a que como reza el artículo 344 del código de la materia: el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas en honor a los principios de economía, sencillez y concentración procesales, que incluso han determinado la inexistencia en el juicio ordinario de trabajo del término de prueba.

El diligenciamiento es la etapa procesal que consiste, en el conjunto de actos procesales del Juez, que es necesario observar para trasladar al juicio los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; en esa sucesión de actos, el juez laboral tiene que apegarse a las reglas que para tal efecto exige el código de trabajo.

2.8.2. Carga de la prueba

En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal del trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno contemplado en el Artículo 78 del Código de Trabajo y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia.

Además de los casos de inversión de la carga, la prepotencia patronal se atenúa con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo.

El artículo 78 del código de trabajo, establece que cuando el trabajador invoca ante el tribunal un despido injusto, la carga de la prueba la soporta el patrón que para no salir condenado al pago de la indemnización debe probar que el despido fue justificado, es un típico caso de reversión de la carga probatoria.

El caso sin embargo se complica tal como ocurre en otros países, cuando la defensa de la parte empleadora consiste en no tratar de justificar el despido, sino en

negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

En Guatemala, los patronos habían acudido al cómodo expediente de despedir, a sabiendas del equivocado criterio prevaleciente en los Jueces en el sentido de que la carga del hecho del despido pesaba sobre la parte laborante, lo cual conducía a la absolución del patrono.

Se comparte la tesis que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido independientemente de que haya o no prueba sobre separación del cargo, porque si el empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador, y si niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

2.8.3. Sistema de valoración y apreciación de los medios de prueba

Casimiro Varela en relación de la prueba señala: “Es la actividad que implica para el juzgador adquirir mediante las leyes lógicas del pensamiento, una conclusión que pueda señalarse como secuencia razonada y normal de la correspondencia entre la prueba producida y los hechos motivo de análisis en el momento final de la deliberación.”⁷

Podríamos definir la valoración de la prueba como la actividad desarrollada exclusivamente por el juez de trabajo, dirigida a determinar el valor probatorio de cada uno de los medios de prueba aportados al juicio de conformidad con los sistemas de valoración determinados por la ley para el ámbito procesal en concreto en que se cumple aquella actividad.

Al respecto del tema existen diversos sistemas de valoración y apreciación de la prueba dentro de la enciclopedia del Derecho Procesal, pudiéndose citar dentro de

⁷ Varela, Casimiro. Valoración de la prueba. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1998. Pág. 145.

éstos: la prueba legal o tazada, la sana crítica razonada, la sana crítica y la libre convicción, como sistemas tradicionalmente utilizados.

Conviene antes de abordar el propio sistema de valoración y apreciación dentro del juicio ordinario definir qué debemos entender por sistemas de valoración y apreciación de la prueba y brevemente definir cada uno de los sistemas que se han relacionado. Por consiguiente debemos entender por sistema que se han relacionado. Por consiguiente debemos entender por sistema de apreciación y valoración de la prueba, como aquel conjunto de facultades que la ley le confiera al juez para valorar la prueba producida por las partes. Este conjunto de facultades de que se ha dotado al juez, guarda una gran importancia, pues de ello depende de que pueda establecerse la verdad de lo pretendido en el juicio por las partes. Ahora bien, y compartiendo el criterio de connotados juristas, estimo correcto el que se afirme que un verdadero sistema de apreciación y valoración de la prueba exige la libertad del juzgador, para que sea éste el que despojado de las pautas o medidas establecidas por el legislador para la apreciación y valoración de la prueba, pueda razonar libremente sobre el convencimiento de la verdad con base en la prueba rendida en los autos, es decir que lo que realmente se requiere para una correcta y justa apreciación y valoración de la prueba, es dejar al juez en completa libertad de conferir el valor que de acuerdo con la lógica y los principios de justicia y equidad considere el debe darse a cada medio de prueba en particular. Esta aspiración es completamente compartida por el sistema de apreciación y valoración propio y exclusivo del juicio ordinario laboral, cual es el de la apreciación y valoración de la prueba en conciencia.

2.9. La sentencia en el juicio ordinario laboral

El término sentencia tiene su origen del latín *sentiendo* significa “lo que se siente u opina”; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador

y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo.

Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

2.9.1. Clases de sentencia en el juicio ordinario laboral

- Declarativas: Verbigracia cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación laboral teniendo la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- De condena; Como por ejemplo el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- Sentencia dada en juicio con contradictoria: como por ejemplo el mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo firmado por el actor.
- Sentencia en rebeldía: Como por ejemplo el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar a confesión judicial.

El artículo 364 del código de trabajo establece: Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas as declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosas que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido la infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

No se aceptan las sentencias ultrapetitas y extrapetitas porque son estrictamente de tipo civilista ya que el juez en lo Laboral no pueda fallar mas de lo pedido

2.9.2. Partes de una sentencia

Una sentencia en laboral esta compuesta por diferentes partes siendo estas:

- Encabezamiento;
- Introducción;
- Hechos;
- Parte Considerativa; y,
- Parte Resolutiva o Declarativa

CAPÍTULO III

3. Medios de impugnación en el juicio ordinario laboral

3.1. Etimología de impugnación

El vocablo impugnare proviene de “in y pugnare” que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos.

Sin precisión de léxico y por influencia del derecho común, la mayoría de legislaciones denomina recursos a todos los medios que concede para impugnar una resolución, bien haya recaído sobre el fondo del asunto, bien afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

3.2. Los medios de impugnación en general

La sentencia, como dice Carnelutti, es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida. Y es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley. Sentencia válida y justa, será entonces, aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los Jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores

que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

3.3. Definición de los medios de impugnación

Para Alcalá-Zamora, los medios de impugnación son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

3.4. Los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral

El código de trabajo en su capítulo noveno, en solamente un artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el código de trabajo la reposición, el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el código procesal civil y mercantil y la ley del organismo judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad en contra de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y el amparo.

3.4.1. Recurso de revocatoria

Recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos. Los decretos son las providencias de que el Juez se vale

para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio

3.4.1.1. Procedencia y trámite del recurso de revocatoria

La ley del organismo judicial en sus artículos 141 y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte. El código de trabajo en el artículo 365 señala: contra resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

El mismo artículo citado del código de trabajo señala el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria al indicar que: Deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Como se puede ver, el relacionado artículo 365 del código de trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, porqué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

- Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el Juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie

sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las salas de apelaciones de trabajo y previsión social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio Ordinario número cuarenta y dos guión ochenta y cinco oficial segundo de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de mil novecientos ochenta y cinco: No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el Juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado.

- En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el Juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que es acorde con lo establecido en el artículo 146 de la ley del organismo judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

3.4.2. Recurso de nulidad

Según el maestro Eduardo J. Couture, el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

Dejamos asentado anteriormente que el recurso de nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el Juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento, por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida, proceder a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede o a ordenar la diligencia

procesal que corresponda.

El código de trabajo guatemalteco le da la denominación de recurso, lo cual es acorde con su finalidad que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento, se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior, dicha nota no lo descalifica como recurso.

Tomando como base la definición de nulidad y lo que establece nuestro código de trabajo, este recurso es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

3.4.2.1. Casos de procedencia y trámite del recurso de nulidad

En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

En la interposición del recurso de nulidad debe tenerse sumo cuidado en indicar con toda claridad y en forma categórica la norma o normas jurídicas que se estiman violadas, a efecto de que el juzgador tenga suficiente fundamentación en la resolución que va a emitir, y además porque debe tenerse presente que contra la resolución que profiera el juez se puede interponer recurso de apelación, dentro de las veinticuatro horas de notificado, y como la sala jurisdiccional no da audiencia al recurrente, si no se puntualiza el artículo o los artículos que se estiman como infringidos, los Jueces y magistrados han sostenido el criterio que no pueden entrar a estudiar y analizar la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, por no indicarse cuál es la ley que se estima infringida o violada.

3.4.2.2. Efectos del auto que resuelve el recurso de nulidad

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad son de dos clases:

- Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,
- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el

contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratara de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado que le da trámite, de ser declarado con lugar, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral. Por el contrario hay jueces y abogados litigantes que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde.

En un dictamen rendido por el Dr. Mario Aguirre Godoy, en relación a un recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, sostuvo el criterio que cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, si produce efecto suspensivo.

3.4.3. La reconsideración

Vimos anteriormente que cuando se declara sin lugar el recurso de nulidad el Juez tiene la obligación de imponer al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales, pues de lo contrario serán responsables por su valor de conformidad con lo establecido en el Artículo 185 de la ley del organismo judicial.

Asimismo dejamos asentado anteriormente que la forma en que los juzgadores han limitado la interposición de recursos frívolos e improcedentes ha sido imponiéndoles multas de cierta consideración, actitud que se ha tratado de contrarrestar por los litigantes, por medio de la reconsideración de la multa, basados en lo que para el efecto establece el artículo 182 de la ley del organismo judicial, al preceptuar: Contra cualquier providencia de apremio el interesado podrá pedir la reconsideración dentro de los dos días siguientes de ser notificado. La resolución del tribunal, que dictará también dentro de dos días, será apelable, si fuere dictada por un juez menor o de primera

instancia.

Por la forma en que está regulada la reconsideración, se puede afirmar que dicho medio es un recurso, pues si bien la resuelve el propio juez ante quien se interpone, la resolución que profiera es apelable y por lo tanto la conoce y resuelve un tribunal inmediato superior, dándose así los elementos característicos de los recursos.

3.4.4. Recurso de apelación

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico del que dictó la resolución impugnada, tiene como finalidad la rectificación de un error o la reparación de una injusticia; la depuración de determinada resolución judicial, a la que se priva de eficacia jurídica, recogiendo la pretensión de la parte que la impugna y que trata de conseguir la eliminación y sustitución por otra, la cual es característica común de todos los recursos, en los que se depuran resultados procesales a través de la instauración de tramitaciones autónomas e independientes, aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

Pero la característica del recurso de apelación es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. En efecto, la apelación es el recurso individualizado por la intervención del grado judicial inmediatamente superior en jerarquía a aquel que pronuncia el fallo sobre el que se recurre: es una alzada a mayor Juez, de donde el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias, por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.

3.4.4.1. Naturaleza jurídica del recurso de apelación

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 21 de la constitución política de la república: En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad; se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

3.4.4.2. Quiénes pueden apelar

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso, mejor dicho, a la parte agraviada por la decisión judicial. El Código de Trabajo no lo regula, pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y ésta no puede gravar más que una u otra de las partes contendientes.

3.4.4.3. Término para su interposición

En este aspecto también encontramos dos alternativas:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un

recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.

- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del tercer día de notificada la sentencia. Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general, y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del artículo 154 de la ley del organismo judicial que establece: Interposición de recursos: Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso. Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente.

3.4.4.4. Efectos de la interposición del recurso de apelación

Aplicando supletoriamente el artículo 604 del código procesal civil y mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplico el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del decreto número 35-98 del congreso de la república, al adicionar al artículo 367 del código de trabajo los párrafos siguientes: Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el

tribunal elevará los autos originales y continuara conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado.

3.4.4.5. Trámite del recurso de apelación

El trámite de la segunda instancia lo establece el código de trabajo en su capítulo décimo, en los artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social.
- Recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de 10 días.
- Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios, o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.
- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por

una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de: Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de 10 días, dentro del cual se señalan la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio; Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.

- La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

3.4.5. Recurso de aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El código de trabajo en su artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar: En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio los recursos: De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo. La aclaración; se pedirá

si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación; se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

3.4.6. Recurso de reposición

La revocatoria más que un recurso es un remedio, pues a través de él, los Tribunales colegiados de segunda instancia y la corte suprema de justicia, pueden corregir los errores en que incurran en el trámite de los procedimientos que tengan que conocer.

El código de trabajo no tiene establecido el recurso de reposición, por lo que se tiene que acudir supletoriamente a la ley del organismo judicial, la que en su Artículo 160 preceptúa: Procede el recurso de reposición: En los autos originarios de los Tribunales colegiados; en las resoluciones dictadas por la corte suprema de justicia, que infrinjan el procedimiento cuando no se haya dictado sentencia; autos originarios son los que dictan las salas de apelaciones en ejercicio de su propia competencia; los que nacen en dichos tribunales con motivo de las incidencias que puedan suscitarse dentro del proceso de que conozcan en primero o segundo grado.

3.4.6.1. Interposición y trámite del recurso de reposición

El Artículo 161 de la ley del organismo judicial establece: La reposición se pedirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última notificación. De la solicitud se dará audiencia por dos días a la otra parte, y con su contestación o sin ella, el tribunal resolverá dentro de los tres días siguientes.

3.4.7. Ocurso de hecho

En relación al ocurso de hecho, el Licenciado Mario Nájera Farfán expone: “Si no se pudiese reclamar contra la negativa de la admisión de las Apelaciones; comenta

Aguilera de Paz; los Jueces serían árbitros de privar de todo recurso a sus acuerdos por improcedentes y perjudiciales que fueran, y se cometería la injusticia de que tales acuerdos quedasen firmes. Para reclamar contra esa negativa, está instituido el ocurso de hecho, o sea el derecho de las partes de acudir al tribunal superior para que se conceda el recurso de apelación denegado por el juez inferior. Se le dice de hecho, porque no se recurre contra la decisión que se estima apelable, sino contra una negativa del Juez ajena al contenido de dicha decisión; o más bien, no se recurre, sino que se formula una queja por la arbitrariedad cometida. Pero en realidad, es una forma de introducir el recurso de apelación por vía indirecta porque si la queja es fundada, el tribunal superior declara apelable la resolución.

3.4.7.1. Procedencia y trámite

Como se manifestó anteriormente, es el medio que la ley establece para aquellos casos en los cuales el juez de primer grado deniega el recurso de apelación, y para determinar si el mismo procede o no su otorgamiento, se tiene que acudir ante el tribunal inmediato superior. El código de trabajo no regula dicho recurso, por lo que se tiene que acudir supletoriamente al código procesal civil y mercantil, el que en los Artículos 611 y 612 lo regula de la manera siguiente: Cuando el juez inferior haya denegado el recurso de apelación procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de hecho al superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo se le conceda el recurso; el tribunal superior remitirá el original del ocurso al juez inferior para que informe en el perentorio término de veinticuatro horas (solamente cuando el tribunal superior lo estime indispensable se pedirán los autos originales); con vista del informe, se resolverá el ocurso dentro de veinticuatro horas, declarando si es o no apelable la providencia de la que se negó la apelación; si se declara procedente el ocurso de hecho, el tribunal de segunda instancia señalará el término de seis días, si se tratare de sentencia y de tres días en los demás casos, para que el apelante haga uso del recurso, y se procederá de conformidad con lo establecido para el recurso de apelación; si se declarara sin lugar el ocurso de hecho, se ordena archivar las diligencias respectivas e impone al recurrente una multa de

veinticinco quetzales.

3.4.8. El amparo

Algunos autores sostienen que el amparo no es un medio ordinario de impugnación, la mayoría sostiene que es un proceso y especialmente nuestra corte de constitucionalidad sostiene que el amparo tiene atribuido un carácter extraordinario y subsidiario. La ley guatemalteca que regula el amparo, no le da la denominación de recurso, pero lo que sí es indudable es que se trata de un medio procesal de control que tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y régimen de legalidad.

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, por tal motivo la ley establece que no hay ámbito que no sea susceptible de amparo y que procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones, leyes de autoridad o situación lleven implícito un riesgo, una amenaza, restricción o violación de derechos que la Constitución y las leyes garantizan, ya sea que dicha situación provenga de persona o entidades de derecho público o entidades de derecho privado.

3.4.8.1. Legislación vigente en relación al amparo

La actual ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad (decreto número 1-86 de la asamblea nacional constituyente, vigente a partir del 14 de enero de 1986), entre sus fundamentos se señala que deben existir medios jurídicos que garanticen el irrestricto respeto a los derechos inherentes al ser humano, a la libertad de ejercicio y a las normas fundamentales que rigen la vida de la república de Guatemala, a fin de asegurar el régimen de derecho.

El objeto de la ley es desarrollar las garantías y defensas del orden constitucional y de los derechos inherentes a la persona protegidos por la constitución política de la

república de Guatemala, las leyes y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

En materia laboral es raro que proceda el amparo, sin embargo, encontramos como jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales en materia de amparo, la siguiente:

- Es improcedente el amparo en asuntos del orden judicial respecto a las partes y personas que intervinieron en ellos, cuando no se considere que la autoridad recurrida procedió con notoria ilegalidad;
- El amparo tiene carácter extraordinario, por lo que para pedirlo deben previamente agotarse los recursos ordinarios judiciales y administrativos, por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio del debido proceso;
- No es procedente el amparo en asuntos del orden judicial, cuando existan medios legales de naturaleza procesal, que permitan dilucidar el conflicto que lo origina;
- Es procedente el amparo en los asuntos del orden judicial y administrativo, que estuviere establecido en la ley, procedimientos y recursos, por cuyo medio pueden ventilarse adecuadamente de conformidad con el principio jurídico del debido proceso, si después de haber hecho uso el interesado de los recursos establecidos por la ley subsiste la amenaza, restricción o violación a los derechos que la constitución política de la república y las leyes garantizan.
- El amparo no es una tercera instancia, de consiguiente, por su naturaleza extraordinaria y subsidiaria no puede por ser medio para revisar lo resuelto en un juicio ni para decidir cuestiones de hecho controvertidas en el mismo,

salvo el caso de violación constitucional.

CAPÍTULO IV

4. La impunidad como problema estructural en Guatemala

El derecho penal se encuentra colocado en el centro del sistema democrático. Su importancia radica en que hace posible un sistema social que armoniza la convivencia pacífica de los ciudadanos y garantiza, de la forma más amplia posible, el ámbito de libertad personal, al establecer una formulación precisa del uso de la violencia estatal para asegurar las condiciones vitales que posibilitan la participación del individuo en el sistema social. De ello se desprende que el derecho penal (o sistema penal en su más amplia acepción), constituye un instrumento complejo que trata de sintetizar las exigencias de paz social y de preservar las libertades políticas de los ciudadanos. Se encuentra por tanto en un punto de tensión entre ser eficaz, a costa de sacrificar garantías, o ser garantista con cierta cuota de inseguridad frente a la delincuencia.

Lo que no debe olvidarse es que el derecho penal es el guardián de la libertad ciudadana, al impedir que la violencia estatal sea realizada de forma ilimitada arbitraria. Precisamente, la razón de ser del derecho penal es la de poner límites ciertos e infranqueables a la actividad punitiva del estado, de manera que ésta responda a fines que sirvan a intereses socialmente relevantes. El propósito del derecho penal es hacerlo responder a problemas que están en el centro de los intereses de todos los grupos que componen la sociedad; ser un sistema de solución de los conflictos más graves y violentos de la sociedad a través de la imposición de penas, limitadas en cuanto a su duración y carácter aflictivo. El derecho penal es pues, de primordial importancia dentro de una sociedad democrática.

El problema de la impunidad, a primera vista, parece encontrarse relacionado con la impotencia o ineficacia del sistema jurídico de un país. Para algunos, parece que en la lucha entre eficacia y garantía que marcan por ejemplo el derecho penal, la balanza se hubiera inclinado a favor de las garantías; que un exceso de formalismos y derechos del delincuente impidieran una persecución efectiva. Este sentimiento del

profano, que parece advertirse en las conversaciones coloquiales y en los medios de comunicación, que en algunas ocasiones claman por una mayor eficacia en la política criminal a costa de sacrificar garantías, olvidan un hecho de primera magnitud; en Guatemala el sistema jurídico no opera con la reglas que impone el derecho. El aparato represivo guatemalteco no está vinculado a ese límite formal y material que supone el derecho, y por ello mismo se encuentra en capacidad de ejercer una violencia (física, psicológica e institucional) sin límites, al margen de los dictados de la ley y de la democracia.

La violencia que existe en la sociedad guatemalteca y que sumerge en el miedo a toda la población, no emana de fuerzas sociales incontrollables que cometen actos delictivos irracionales e inconexos. No; el origen de la violencia es otro, emana precisamente de los operadores de justicia, de las personas que tienen bajo su mando los resortes del aparato punitivo del estado y que aplican una política que se encuentra totalmente al margen del derecho y la legalidad, siguiendo estrategias políticas definidas y ejerciendo una violencia controlada, que persigue causar un especial efecto en la población: Evitar la articulación de un disenso político interno.

“Las múltiples manifestaciones de la violencia que nos son presentadas diariamente en los medios de comunicación pueden encontrar, en la mayoría de los casos, un origen y una voluntad comunes: Son planificadas, ordenadas y ejecutadas por los órganos represivos del estado, o por grupos paraestatales, que han sido organizados y entrenados por el propio estado.”⁸ La violencia política y la violencia común están estrechamente vinculadas en Guatemala. Ambas tienen su origen en la actividad estatal, ambas se presentan inmunes al sistema judicial formal, en la medida en que es el propio estado el que delinque y deja delinquir, para la realización de ciertos fines políticos.

⁸ Rodríguez B., Alejandro. El problema de la impunidad en Guatemala. Fundación Myrna Mack. Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. Primera edición, Editorial Impresos, artes y sistemas. Guatemala, 1996. Pág. 2.

La impunidad en Guatemala aparece entonces como un problema estructural derivado de la situación económica, social y política. En la medida en que los recursos y la riqueza del país se encuentran concentrados en unas pocas manos, en la medida en que un sector minoritario de la población mantiene bajo explotación a la gran mayoría; en la medida que la injusta situación socio-económica genera hambre, enfermedad, ignorancia para la mayoría, nos encontramos frente a un caso de violencia estructural, necesariamente asentada sobre un régimen que debe practicar la violencia institucional.

Si la violencia es un problema que atañe a la estructura social guatemalteca, y si la única forma de mantener el control social sobre una población oprimida es precisamente, la existencia de una violencia institucional, una violencia que proviene de las estructuras de las instituciones del estado, se convierte en lógico, que una sociedad para que el sistema penal subterráneo ejecute a la perfección esta política criminal no declarada, es la de garantizar la inmunidad, frente a la legislación ordinaria, de los operadores de los aparatos represivos. La tortura, la desaparición forzada, la ejecución extrajudicial, que son las penas ilegales que el sistema penal subterráneo aplica como política criminal, deben ser ejecutadas no sólo clandestinamente, sino que no pueden ser admitidas abiertamente, lo que conduce a que se garanticen a los ejecutores de las prácticas una inmunidad total frente al sistema penal formal. De esa suerte, los órganos de planificación y organización de la política criminal estatal real, están verdaderamente interesados en mantener el sistema de impunidad en Guatemala, puesto que la inmunidad de sus subalternos permite la eficacia de sus estrategias represivas.

Pero, además, la existencia de un poder incontrolado, un poder que es inmune a todo control racional y legal, hace que la actividad de estos aparatos represores gire hacia actividades delincuencia común, que ya no responden a los intereses políticos, sino que pasan a dedicarse a acciones delictuales comunes, con el aval de los jefes superiores del estado. Esto permite explicar, en buena medida, la supuesta incapacidad estatal para enfrentar graves problemas de delincuencia, como narcotráfico, robo de vehículos, secuestros, etc.

Así pues, mientras la aspiración del derecho es la afirmación de los derechos humanos, el sistema jurídico guatemalteco representa su total negación, de manera que ningún obstáculo se interponga en el mantenimiento de una situación económica y social de explotación que excluye a casi dos terceras partes de la población, de los mínimos necesarios para una vida digna.

Llegados a este punto se presenta imprescindible aclarar entonces, que la impunidad como concepto requiere de una delimitación precisa, que depende del punto de partida que se adopte, es decir, de qué es lo que se pretende castigar. Desde el ejercicio de facto del poder de castigar de los aparatos represivos del estado, se puede afirmar que el poder de impunidad es mínimo, dado que el principal interés de estos aparatos es la neutralización del disenso político. Si bien existen grupos que se escapan al control del aparato estatal (como las unidades guerrilleras), el nivel de operación que se tolera a estos grupos guerrilleros es por la necesidad de mantener el espectro de un enemigo interno fuerte, al que es necesario combatir. El estado de guerra que genera un real o aparente conflicto armado interno, y un supuesto enemigo común, justifica la restricción de derechos ciudadanos y de prácticas contrarias a la legalidad, es un acicate para el uso de una violencia extrema contra los pedrosos enemigos del estado.

4.1. La impunidad en Guatemala

Veinte años después del retorno a un gobierno civil, Guatemala ha avanzado poco en garantizar la protección de los derechos humanos y el estado de derecho, aspectos fundamentales de una democracia funcional. La impunidad sigue siendo la norma cuando se trata de abusos contra los derechos humanos. Los continuos actos de violencia política y judicial e intimidación amenazan con revertir los pocos avances que se han logrado con respecto a la atribución de responsabilidades en años recientes.

4.2. Generalidades de la impunidad

Guatemala continúa padeciendo los efectos de un conflicto armado interno que finalizó en 1996. Una comisión de la verdad auspiciada por las Naciones Unidas estimó que 200,000 personas murieron durante la guerra de 36 años y atribuyó la gran mayoría de estas muertes a las fuerzas gubernamentales.

Como ha señalado Human Rights Watch en el pasado, los guatemaltecos que reclaman la atribución de responsabilidades por estos abusos enfrentan obstáculos enormes. Los fiscales y los investigadores encargados de estos casos cuentan con una formación y recursos terriblemente inadecuados. Las cortes rutinariamente no resuelven de manera expeditiva las apelaciones y peticiones judiciales, permitiendo así que los abogados defensores empleen maniobras legales de dilación. El ejército y otras instituciones oficiales no cooperan plenamente con las investigaciones sobre abusos cometidos por sus miembros activos o retirados. La policía no ofrece una protección adecuada a los jueces, fiscales y testigos involucrados en casos con implicancias políticas.

Por ejemplo, de las 626 masacres documentadas por una comisión de la verdad, sólo se ha enjuiciado con éxito dos casos en las cortes de Guatemala. En 1999, una corte guatemalteca sentenció a tres ex miembros de la patrulla de defensa civil a prisión por los asesinatos de dos de los 177 civiles masacrados en Río Negro en 1982. Además, en octubre del 2005, la Corte Suprema de Justicia ratificó la sentencia del año 2004, por la cual se sentenció a un teniente y a 13 soldados a 40 años de prisión por la masacre de Xamán de 1995, en la cual se mataron a 11 civiles.

Las otras pocas condenas obtenidas en casos sobre derechos humanos se han logrado a un costo considerable. En el caso de Myrna Mack, una antropóloga asesinada en 1990, llevó más de una década obtener la condena de un coronel del ejército, Valencia Osorio, por su participación en la organización del asesinato. Durante ese período, un investigador de la policía que recogió pruebas incriminatorias fue asesinado

y otros dos investigadores (además de tres testigos) recibieron amenazas y huyeron del país. Mientras tanto, Osorio escapó de la custodia policial y aún no ha cumplido su sentencia.

El descubrimiento ocurrido en 1995 de aproximadamente 70 a 80 millones de documentos de la disuelta Policía Nacional, incluyendo archivos de guatemaltecos que fueron asesinados y “desaparecidos” durante el conflicto armado, podría desempeñar un papel clave en el proceso judicial de aquellos que cometieron violaciones a los derechos humanos durante el conflicto. Desafortunadamente, no existe un marco legal vigente que garantice la administración adecuada del archivo o que regule el acceso público a los documentos.

La impunidad de los delitos comunes también sigue siendo un problema. Por ejemplo, la oficina del procurador de los derechos humanos de Guatemala estima que sólo hay arrestos en el tres por ciento de los casos sobre asesinatos de mujeres y niñas. El proceso judicial de aquellas personas que cometen violencia contra las mujeres es dificultado por la legislación discriminatoria que impide el castigo de algunos delitos violentos contra las mujeres, y la impunidad es estimulada por la discriminación de género posterior, profundamente arraigada dentro de las instituciones del gobierno responsables de investigar y enjuiciar estos delitos.

La frustración por la falta de justicia en todos los ámbitos en Guatemala, ha contribuido indudablemente a los actos de vigilancia en los últimos años. El linchamiento público es un problema común; se han reportado 25 casos en el año 2004 y 32 en el año 2005. La mayoría de víctimas que fueron objeto de linchamiento eran sospechosas de haber cometido un crimen, pero también fueron linchadas en los últimos años por otros factores, tales como disputas sobre tierra o agua.

El gobierno guatemalteco ha tomado varias medidas en el año 2006 para combatir la impunidad, mejorar el sistema judicial, y garantizar los derechos de los prisioneros. En octubre del 2006, el presidente Oscar Berger aprobó la ley del régimen

penitenciario, la cual fue implementada por el congreso el mes pasado e incluye disposiciones que contemplan programas de rehabilitación y escuelas dentro de las prisiones.

4.3. Ataques y amenazas de los grupos clandestinos

Durante los últimos cinco años, ha habido un número alarmante de ataques y amenazas contra los guatemaltecos que buscaban justicia por abusos cometidos en el pasado. Los blancos han incluido a defensores de derechos humanos, oficiales de justicia, especialistas forenses y peticionarios y testigos involucrados en casos de derechos humanos. Se han incluido también a periodistas, activistas laborales y otras personas que han denunciado abusos de las autoridades. Las organizaciones de derechos humanos en Guatemala declaran que entre enero y agosto del 2006, se registraron 161 casos de tales actos de violencia o intimidación.

El sistema judicial guatemalteco, que tiene escasa capacidad siquiera para reprimir el delito común, ha demostrado hasta ahora su poca capacidad para enfrentar esta poderosa y peligrosa amenaza contra el estado de derecho.

4.4. Principales actores internacionales en contra de la impunidad

El Alto comisionado de las naciones unidas para los derechos humanos abrió una oficina en Guatemala en el año 2005 para ofrecer supervisión y asistencia técnica sobre las prácticas en materia de derechos humanos. En febrero del 2006, la oficina publicó un informe sobre los derechos humanos en Guatemala, expresando su preocupación sobre la situación actual y pidiendo encarecidamente al gobierno que adopte varias medidas con el fin de combatir la violencia e impunidad, como por ejemplo ratificar el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes.

Los esfuerzos continúan garantizando la aplicación del acuerdo del 2004 entre Guatemala y los Estados Unidos para el establecimiento de una comisión especial para investigar y promover el proceso judicial de “grupos clandestinos”. La comisión de investigación de cuerpos ilegales y aparatos clandestinos y de seguridad (CICIACS), partió de una propuesta desarrollada por el gobierno guatemalteco y los grupos locales de derechos humanos, en colaboración con los miembros de la comunidad internacional. En el 2004, el tribunal constitucional de Guatemala sostuvo que varias de las disposiciones del acuerdo fueron inconstitucionales. En mayo del 2006, el gobierno guatemalteco presentó a las naciones unidas una versión revisada del acuerdo. En diciembre, la ONU firmó un acuerdo con el gobierno de Guatemala para crear la comisión (cuyo nombre ahora es la comisión internacional contra la impunidad en Guatemala, (CICIG), el cual recientemente fue aprobado por el congreso de la república.

En un fallo histórico, el 26 de septiembre del 2005 el tribunal constitucional de España decidió que, de conformidad al principio de “jurisdicción universal”, los casos de presunto genocidio cometidos durante el conflicto interno armado de Guatemala podrían procesarse en las cortes españolas, aunque ciudadanos españoles no estuvieran involucrados. El 24 de junio del 2006, el juez español Santiago Pedraz, fiscal español y dos fiscales privados fueron a Guatemala a tomar testimonio a los acusados. Sin embargo, no se dio ningún testimonio debido a que los acusados presentaron numerosas apelaciones, y el tribunal constitucional de Guatemala suspendió los procesos indefinidamente. El 7 de julio del 2006, el juez Pedraz emitió órdenes internacionales de detención a ocho acusados guatemaltecos y emitió una orden para bloquear los bienes de los acusados, tanto en España como a nivel internacional. En noviembre, una corte guatemalteca autorizó el arresto de cuatro de los acusados. En el momento en que se escribió este informe, España aún no había reclamado la extradición de los sospechosos de Guatemala.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos continúa ofreciendo una vía importante para que los defensores de derechos humanos intenten presionar a

Guatemala para que acepte la responsabilidad por abusos del pasado.

4.5. El nuevo aparato erradicador de la impunidad en Guatemala

4.5.1. La Comisión contra la Impunidad en Guatemala

La comisión internacional contra la impunidad en Guatemala, (CICIG), creada en diciembre de 2006 por un acuerdo entre el gobierno de Óscar Berger Perdomo y la organización de las naciones unidas (ONU), instalará su sede en Guatemala y recién empezará a funcionar en su totalidad a partir del comienzo del año 2008.

El abogado español, Carlos Castresana fue elegido por el secretario general de la ONU, Ban Ki-moon para dirigir la CICIG. El titular del organismo ha comenzado la visita a Guatemala la que le permitirá acercarse a los diferentes sectores y actores sociales.

El funcionario internacional, se ha entrevistado con el vicepresidente Eduardo Stein, con funcionarios, con referentes de organizaciones, con representantes de la sociedad civil y con miembros del poder judicial. Además de ello, tendrá una audiencia con el director y los viceministros de la Policía Nacional Civil.

Este organismo internacional trabajará colaborando con el ministerio público, quién estará a cargo de realizar las denuncias judiciales. La CICIG entró en vigor el 4 de septiembre de dos mil siete y ya tiene un fideicomiso de tres millones de dólares provenientes de donantes internacionales.

El objetivo del organismo es conformar un equipo de profesionales que investiguen actos provenientes del crimen organizado o de grupos de seguridad clandestinos. En el segundo caso se enfatizará en las bandas que trabajan desde entidades del Estado.

4.6. Impunidad y denegación de justicia en Guatemala

A partir de que se inició en Guatemala la transición a la democracia y se dieron los primeros pasos de la reforma penal en 1994 con la vigencia del nuevo código procesal penal y se firmaron los acuerdos de paz en 1996, el sector justicia ha observado comportamientos positivos en materia de transformación institucional y modernización. Es quizá el sector institucional que más logros puede presentar.

Pero a pesar de este reconocimiento, no podemos estar de acuerdo con las autoridades judiciales cuando afirman que estos avances constituyen un sendero irreversible en materia de acceso a la justicia, independencia judicial, autonomía de los fiscales y lucha contra la impunidad y la denegación de justicia.

Nuestra renuencia a compartir esta afirmación tan absoluta se fundamenta en que, a pesar de los avances grandes, medianos y pequeños que se han alcanzado, todavía estamos lejos de erradicar la impunidad y la denegación de justicia.

La institucionalidad que ha sido construida en los últimos 18 años es débil y poco sólida, precisamente porque no han sido tocadas las estructuras que por tanto tiempo han fomentado la impunidad y la denegación de justicia.

Los cambios han sido formales y superficiales. Sigue incólume toda la estructura que durante el conflicto armado interno fomentó la impunidad y encubrió los crímenes de Estado.

“En 1999, la comisión para el esclarecimiento histórico concluyó en que, por ineficacia provocada o deliberada, los órganos judiciales no garantizaron el cumplimiento de la ley; y que, por acción y omisión, contribuyeron a agravar los

conflictos sociales, así como cobijaron y protegieron las actuaciones represivas del Estado.”⁹

Si los órganos judiciales generan más conflicto social, esto implica que hasta la última molécula de las instituciones funciona de manera desnaturalizada: En lugar de sancionar los crímenes y las violaciones de derechos humanos, el sector judicial protege a los criminales, genera impunidad alrededor de abusos y atropellos, y da luz verde al genocidio, a la tortura, a la desaparición forzada y a muchos otros crímenes.

Los jueces y otros operadores de justicia que no participaron en esa línea de trabajo fueron salvajemente asesinados. Aún ahora, cuando han pasado treinta, veinte, diez años o menos, el sistema de justicia sigue evadiendo este tipo de casos. Llevar a juicio a los responsables de una violación de derechos humanos y obtener sentencia justa sigue siendo extremadamente difícil.

Así ocurre también en casos del crimen organizado y otros grupos de poder oscuro, pues las estructuras de la impunidad se revitalizan y se reciclan, de tal manera que siempre tienen la posibilidad de corromper, atemorizar o utilizar argucias para obstruir los procesos.

Antes el presidente de la corte suprema de Justicia, los magistrados y los jefes del Ministerio Público solían agradecer públicamente sus nombramientos al General de Brigada con turno en la presidencia de la república. Esperamos que ahora ellos no agradezcan en privado al presidente, a los diputados y a otros personajes influyentes la elección que les permite estar al frente de las instituciones de justicia.

Antes había fuero especial, juicios sumarios, se juzgaba a documentos y no a personas, el fuero militar era ilimitado, no había garantías judiciales, no había medios de acusación independientes del Estado, no había sana crítica, no había independencia

⁹ Fundación Myrna Mack. “Impunidad y denegación de justicia en Guatemala.” Ponencias presentadas ante la II conferencia nacional sobre derechos humanos Guatemala 2003. www.derechos.org/nizkor/guatemala/doc/impu; publicado el 12 de enero de 2004. Consultado el 27 de octubre de 2007.

judicial ni autonomía fiscal. Ahora contamos con principios y garantías que nos aseguran una participación ciudadana más activa en el impulso de la búsqueda de justicia.

De manera que se han dado pasos importantes hacia delante. Sin embargo, esto no es suficiente. Seguimos sin tener una plena seguridad jurídica, desde el momento que la impunidad que predomina impide la vigencia plena del estado de derecho y del principio de legalidad.

El principal motor de la reforma judicial está averiado: La falta de voluntad política. Por supuesto, entiendo que no es fácil cambiar radicalmente, en poco tiempo, las condiciones de debilidad institucional, ausencia de estado de derecho y denegación de justicia que han prevalecido por mucho tiempo.

No sé cuál fue el primer crimen cometido en Guatemala que quedó sin sanción. No sé quién lo cometió, no sé quién lo toleró y lo encubrió. No sé qué mecanismos fueron aplicados para burlar a la justicia. Lo único que sé es que, en ese momento, se empezó a gestar la impunidad en este país.

Con el paso del tiempo, más crímenes fueron cometidos y quedaron sin sanción. En el pasado hubo tolerancia, complicidad, encubrimiento e indiferencia ante los delitos y las infracciones al orden jurídico que se cometieron en el marco del conflicto armado interno. Ahora, sigue existiendo esa tolerancia, esa complicidad y ese encubrimiento respecto de los crímenes que se cometen día a día. Alcanzamos entonces un régimen de impunidad y ahora vivimos en medio de una cultura de impunidad.

Se dice que tenemos impunidad de derecho e impunidad de hecho, cuando tratan de hacer una clasificación de la impunidad que se genera en el propio seno del sistema de justicia y de la impunidad que genera el ciudadano cuando, por diversas razones, no busca justicia tras ser víctima o testigo de un crimen. Esta es una

clasificación arbitraria que, en nuestra, al menos sirve para ilustrar algunos factores de la cultura de impunidad que nos afecta.

Quienes dirigen el flujo de poder en Guatemala, quienes ejercen el poder político y el poder público utilizan al aparato del estado para fomentar el crimen, la corrupción y el enriquecimiento ilícito, se afanan por ejercer control sobre las estructuras de seguridad, de investigación criminal, de persecución penal y de administración de justicia en general, para que los criminales, los hechos delictivos y el producto de esa actividad estén fuera del alcance del poder punitivo.

No es fácil destruir esa cultura y optar por un estado de derecho, democrático y constitucional. Enfrentamos toda una historia de denegación de justicia que va más allá de la impunidad.

En Guatemala no solamente enfrentamos la falta de sanción a los crímenes, también nos afectan todos aquellos elementos que impiden un acceso cierto a la justicia, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

- Ausencia del estado de derecho. No se respeta el principio de legalidad. Los políticos con poder, los gobernantes, los grandes empresarios, los militares y los grandes capos del crimen organizado están fuera del alcance de la ley. Solamente el pobre, el que tiene desventajas sociales y políticas va a la cárcel y ahí puede pasar muchos años sin la asistencia de defensores públicos y sin condena. La situación se agrava ahora que colapsó el Instituto de la Defensa Pública Penal.
- La inoperancia de los órganos judiciales. Las reformas que se han impulsado en los últimos 18 años constituyen tan sólo un germen de lo que debiera ser la transformación institucional que asegure el acceso a la justicia y la eliminación de todas las formas de impunidad.

- La violación de las garantías del debido proceso y el litigio malicioso. Hoy más que antes proliferan las prácticas reñidas con la ética que buscan entorpecer los procesos judiciales y ganar por las malas un caso judicial. La institución del Recurso de Amparo está siendo manoseada, con la total complicidad de algunos jueces que tienen el atrevimiento de dar trámite a recursos que desde el primer momento debieran ser rechazados por frívolos e improcedentes. Tal parece que las argucias están tomando el lugar de comportamientos judiciales apegados a derecho.
- El secreto de estado. El estado, principalmente el ministerio de la defensa nacional, sigue negando información que podría contribuir a esclarecer los grandes crímenes de lesa humanidad que hay en nuestra historia. Y ahora otras estructuras del ejecutivo y del legislativo se han sumado también a la práctica de ocultar documentos e información, con el fin de obstruir procesos de investigación criminal por corrupción y otras actividades ilícitas cometidas en el ejercicio del poder.
- Retardo. No se han implementado mecanismos y procedimientos para agilizar la administración de justicia. Ha sido escaso el impacto de los centros de mediación y de gestión judicial, pues de todas maneras los casos sobrepasan las capacidades de los juzgados y las oficinas del ministerio público. Esto crea un atasco de expedientes y el padecimiento de muchas personas que van a la cárcel preventiva y pasan meses sin que haya resolución en su caso. La mayoría de casos son por faltas menores que podrían agilizarse mediante el criterio de oportunidad.
- La violencia y el hostigamiento. La justicia está siendo administrada en un marco de violencia, que ha cobrado ya la vida de varios jueces, fiscales, abogados y testigos; y mantiene bajo acoso a todos los operadores de justicia que conocen casos de alto impacto. Los jueces de paz, que se encargan de faltas e infracciones de menor rango, figuran también entre los más afectados.

- La vulnerabilidad de la independencia judicial y de la autonomía de los fiscales; las presiones internas y las presiones externas. La independencia judicial y la autonomía de los fiscales están bajo presión constante. A veces, son las mismas autoridades judiciales y fiscales quienes ejercen presión para que las resoluciones estén a la medida de sus deseos. En otras ocasiones, las presiones vienen de fuera del sector justicia y proceden de personas o grupos de poder que quieren que la justicia esté a la medida de sus intereses.
- El presupuesto. El sector justicia no tiene un presupuesto adecuado. La solución no consiste solamente en dar más dinero a las instituciones. También hay que vigilar los egresos, para determinar si hay transparencia en el manejo de los recursos y si el gasto público en el sector justicia es eficiente, racional, ordenado y medido.
- La falta de ética profesional de algunos operadores de justicia y de algunos abogados. El colegio de abogados tiene un código de ética que debe ser observado por todos sus colegiados, pero al parecer no hay control sobre su cumplimiento. El organismo judicial también sacó con bombos y platillos su código de ética en el año 2001, pero hasta ahora no se tiene noticias sobre su observancia. Por falta de sanciones siguen siendo permitidas la mala práctica judicial, el litigio malicioso y otras conductas inapropiadas.
- La renuencia a reconocer el derecho indígena. No hay voluntad política ni disposición alguna para reconocer el derecho indígena y aplicar los postulados del convenio 169 de la OIT. Las autoridades fiscales y judiciales imponen tratamientos judiciales sobre problemas comunitarios que pueden ser resueltos por la vía del derecho indígena, de una manera expedita y respetuosa de las creencias comunitarias. Además, es constante el conflicto entre los representantes del sector de justicia oficial y las autoridades indígenas. En este punto quiero insistir en la necesidad de que la justicia tenga un enfoque pluricultural y que a ese enfoque respondan todas las instituciones del sector.

- La persistencia de la militarización en algunos órdenes de la administración de justicia. A pesar de que ya no ocupan puestos de primera línea en puestos del estado, los militares retirados continúan ejerciendo cuotas de poder público. La cercanía de estas personas con la administración de justicia promueve controles y temores que, a la larga, no contribuyen a consolidar la gestión judicial independiente.
- La inoperancia de los controles democráticos. En la medida que el sistema de justicia no ofrezca resultados en tiempo razonable y en circunstancias acordes con el estado de derecho, seguirá en controversia la función de las instituciones como entes de control democrático. La justicia no implica solamente el esclarecimiento y la sanción de los crímenes, también significa que los órganos judiciales deben vigilar y enmendar las conductas del estado que atenten contra los derechos y las libertades de los ciudadanos. Si esto no se cumple, la vigencia de los derechos humanos no estará consolidada.
- La deficiente formación académica. La necesidad de mejorar el pensum de estudio en las facultades de derecho ha sido tema de discusión en diversas instancias, y especialmente lo han recomendado la comisión nacional de apoyo y seguimiento al fortalecimiento de la justicia y el relator de naciones unidas sobre independencia de jueces y abogados. Hasta ahora no se han tomado acciones en el sentido de construir un proceso de cambio educativo que asegure la formación de profesionales capaces de administrar justicia, a efecto de que las universidades no se orienten solamente al litigio, al formalismo y al aprendizaje memorístico.

Veamos ahora rápidamente unos cuantos puntos relacionados con el trabajo de algunas instituciones de justicia, porque en ellos está la clave para mantener la lucha contra la impunidad y la denegación de justicia:

4.6.1. Poder judicial

De todas las instituciones del sector justicia, ha sido el organismo judicial donde más cambios se han operado a partir de la vigencia del nuevo código procesal penal y la firma de los acuerdos de paz. Sin embargo, las estructuras continúan presentado problemas que impiden al poder judicial ofrecer a la población un servicio de justicia pronta y cumplida.

No hay una verdadera separación de funciones y la corte suprema sigue concentrando muchas de las decisiones que debieran estar en manos de otras estructuras del poder judicial. Por ejemplo, la rama administrativa y el consejo de la carrera judicial. En los juzgados todavía es usual que el juzgador asuma funciones administrativas, en detrimento de los procesos judiciales bajo su responsabilidad.

No se ha respetado totalmente la carrera judicial, pues a pesar de que los aspirantes a jueces se someten a pruebas objetivas de evaluación, la decisión final la toman los magistrados de la corte suprema según criterios personales, subjetivos, que se forman a través de entrevistas al margen del proceso objetivo de selección y evaluación. Por aparte, ha habido destituciones, traslados y otras medidas de tipo administrativo que vulneran el principio de independencia judicial y de inamovilidad.

Finalmente, hay que señalar que el poder judicial no ha emprendido acciones integrales y profundas para afrontar el fenómeno de la violencia que afecta a sus miembros. Los jueces continúan siendo amenazados, hostigados y asesinados. No hay preocupación real por descubrir el origen de esta violencia y tampoco han tomado medidas administrativas para dar cierta tranquilidad a los jueces (como el seguro de vida), y es evidente que el problema no se soluciona asignando guardaespaldas.

4.6.2. Ministerio Público.

En el ministerio público encontramos a un fiscal general dedicado al

proselitismo. Aparece todas las noches en la televisión anunciando una especie de armagedón contra el crimen y la impunidad. Es una pena que los resultados que ofrece la institución que dirige no guarden congruencia con sus afirmaciones.

La prioridad del fiscal general debería estar centrada en afrontar los siguientes retos: Crear una política de persecución penal, fomentar la política criminal como un proyecto del sistema de justicia y de la sociedad guatemalteca (no sólo del MP), garantizar la autonomía y la seguridad de los fiscales en el desempeño de su trabajo; mejorar todo lo relacionado con la conducción de la investigación criminal, depurar a la institución y descubrir las bondades de la fiscalización ciudadana de su trabajo.

Sobre todo, el ministerio público debe tomar en serio la carrera fiscal para establecer criterios de selección y formas de nombramiento de fiscales sobre la base de criterios de objetividad e imparcialidad, respetando en todo momento la autonomía fiscal.

Es preciso que, dejando al lado el afán protagónico, el fiscal general haga esfuerzos por establecer una mejor coordinación entre el ministerio público y la policía nacional civil; que sus proyectos de política criminal y del instituto forense se combinen armoniosamente con las propuestas que están siendo discutidas en instancias multisectoriales y que han sido apoyadas desde mucho antes de su elección. Con énfasis, digo que los más grandes retos radican en la redefinición del trabajo de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas y en la depuración de la institución.

4.6.3. Sistema penitenciario

Hacemos énfasis en el sistema penitenciario, por la magnitud del problema que representa, pero no queremos ser repetitivos porque mucho se ha dicho ya sobre que las cárceles del país se han convertido en una especie de mundo paralelo, donde gobiernan los criminales y pululan con libertad los agentes de la droga, el trasiego de armas y la corrupción.

Por razones de corrupción, el estado renunció al control de las cárceles, dejando el poder en manos de mafias y criminales organizados. En realidad, no tenemos un sistema penitenciario. Tenemos cárceles donde hay crisis, decapitaciones, motines, presunto canibalismo y violencia sin control, mientras el estado sigue sin dar respuestas institucionales adecuadas.

Esta respuesta institucional debe incluir, especialmente, un mejor presupuesto adecuado y la aprobación de la nueva Ley del sistema penitenciario, pues ésta aporta el marco jurídico necesario para construir un verdadero sistema penitenciario.

En el caso de la Instancia coordinadora del sector justicia, debería ser el motor de la reforma judicial. Pero hasta ahora sólo ha funcionado como entidad ejecutora de proyectos, financiados con préstamos, que no aseguran la sostenibilidad del sistema porque, al cesar esos recursos, podría haber un colapso total. En síntesis, la Instancia no responde a los parámetros que fueron diseñados en los acuerdos de paz y reafirmados en el informe nueva justicia para la paz, de la comisión para el fortalecimiento de la justicia. Se está perdiendo la oportunidad de gestar para los guatemaltecos mejores condiciones para la administración de justicia.

Queremos concluir de esta manera: El acceso a la justicia no consiste solamente en abrir más y más juzgados de paz, tribunales y oficinas del ministerio público a lo largo y ancho del país. Por supuesto, es importante la presencia institucional en todo el territorio nacional, pues esto facilita que las personas acudan a demandar justicia.

Nuestro criterio es que el acceso a la justicia es un concepto amplio que no se limita a la apertura de oficinas. Es necesario superar la lista de problemas y deficiencias que antes mencioné, para caminar con paso firme por un sendero que nos conduzca a crear condiciones propicias.

En nuestra opinión, persisten los problemas estructurales que por tanto tiempo han ampliado y fortalecido los parámetros de la impunidad. A eso se suma la falta de voluntad política para afrontar esos problemas y buscar soluciones que ofrezcan a los guatemaltecos una mejor respuesta institucional al clamor por la justicia.

Estamos librando una batalla por ganar la interpretación de la realidad. Una batalla por imponer una opinión política sobre cómo está la administración de justicia en Guatemala a la luz de la época actual, de los resultados cotidianos y de la serie de recomendaciones y compromisos que deben ser cumplidos sin más retrasos.

Las autoridades suelen presentar como avances sólidos algunos logros que, en la mayoría de casos, son el resultado del empeño y la entrega personal de una persona, ya sea un juez o un fiscal. Es decir, esos logros, además de escasos y aislados, no representan una constante o un comportamiento institucional sólido, sostenible en el tiempo.

Éste es un indicio de que las instituciones y las autoridades están rehuyendo el debate de los problemas de fondo del sistema de justicia. No hay propuestas técnicas integrales que tiendan a una verdadera transformación del sistema sobre la base de cambios estructurales. Hasta ahora ha habido poca voluntad y esfuerzos insuficientes, en contraste, han abundado las medidas cosméticas y formales.

Existe la impresión de que las autoridades quieren borrar el pasado que arrastra cada institución. Pretenden evadir su responsabilidad en la impunidad y la denegación de justicia que se dan actualmente, ya no por el conflicto armado interno sino por el crimen organizado, los poderes ocultos y los intereses de quienes manejan poder en este país. Lo cierto es que no puede obviarse la magnitud del daño que el pasado político del país ocasionó en las instituciones de justicia, el impacto de la violencia política, la infiltración de los poderes ocultos y las estructuras paralelas, las presiones que se ejercen sobre los operadores de justicia y otros problemas vinculados a la

corrupción, la ineficiencia, la ineptitud, la falta de voluntad política y la ausencia de una visión integral y de largo plazo.

Los problemas de la impunidad y la denegación de justicia no se resolverán con ocultar la realidad o manipular el análisis de la administración de justicia y el contexto en el cual se desarrolla. Aquí lo importante es aceptar el escrutinio de la opinión pública nacional e internacional, fortalecer el estado de derecho, resguardar la independencia judicial, la autonomía de los fiscales y el orden constitucional, así como luchar con denuedo contra los factores y los mecanismos de la impunidad.

Mientras las autoridades sigan planteando una batalla por ganar el análisis o la interpretación, limitarán su gestión a generar imagen pública sin bases sólidas y seguirán dejando de lado el impulso de cambios estructurales que sí podrían traer transformaciones institucionales positivas para la administración de justicia en Guatemala. Y mientras esto persista, la impunidad y la denegación de justicia mantendrán su reinado en el país.

CAPÍTULO V

5. Breve análisis forense de los efectos del incumpliendo de las sanciones impuestas en el juicio ordinario laboral

Mediante la función jurisdiccional se asegura la necesaria continuidad del derecho, lo que se convierte en una actividad de garantía para los particulares al controlar, mediante un proceso la observancia de las normas jurídicas, que tienen como fin mantener el orden jurídico, como rector de la conducta social.

Dentro de los procesos ordinarios que se ventilan en los juzgados de trabajo y previsión social siempre hay que tomar en cuenta ciertos principios procesales, particularmente y para beneficios de justificar este tema tomaremos en cuenta el Principio de Probidad o de Lealtad. Este principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a quienes litigan maliciosamente, es decir tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes. Dentro de la práctica forense del proceso laboral en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes, etc. Muchas veces la parte empleadora manipula sus intereses utilizando estrategias procesales de dilación interponiendo excepciones o recursos como los denomina nuestra ley laboral.

En los juicios ordinarios laborales, verbigracia se puede interponer el recurso de nulidad ya sea por violación de un acto judicial o del trámite del procedimiento, la ley protege los intereses y derechos de las partes, estableciendo el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida, procede a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede o a ordenar la diligencia procesal que corresponda. Al interponer este recurso y este sea declarado sin lugar según nuestra ley laboral, se debe imponer al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Pero que sucede después que el

recurso de nulidad ha sido declarado sin lugar, al litigante se le debe imponer una sanción consistente en una multa, pero por lo general el litigante, no la hace efectiva, pues no existe un mecanismo para obligarlo a cumplir dicha sanción; y el mecanismo de promoción de incidente de falta de trabajo no se promueve aun siendo que la declaración sin lugar este sancionada con multa, pues la naturaleza de la multa no se genera de una falta de trabajo, sino de la interposición de un recurso.

El derecho laboral acorde al principio de tutelaridad, protege de manera preferente al litigante débil, quien se ve perjudicado por la dilación que provoca la interposición del recurso de nulidad, y compeler al interponerte a pagar la multa, si su acción es declarada sin lugar; consagrando así al principio fundamental del derecho de trabajo (tutelaridad); y así sea posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.

En la práctica procesal nunca hacen efectiva la sanción pecuniaria; pues la experiencia que poseo al desempeñar un puesto como oficial de un Juzgado de Trabajo y Previsión Social me lo ha manifestado en infinidad de oportunidades.

Las sanciones pecuniarias consistentes en multas impuestas por los jueces de trabajo y previsión social a los litigantes interponentes del recurso de nulidad después de haber declarado sin lugar, nunca se hacen efectivas pues el código de trabajo y sus normas supletorias no señalan como hacerlas positivas, este problema radica en que si la propia ley obliga a los tribunales de justicia para imponer multas de conformidad con la ley, también la ley o específicamente hablando el código de trabajo debería de regular dentro de su normativa una herramienta jurídica viable para el cobro de dicho apremio, pues de lo contrario se seguiría consagrando la impunidad en los juicios ordinarios de trabajo. Ahora bien, después de analizar lo investigado concluimos en que los efectos jurídicos laborales del incumplimiento de las sanciones impuestas en los juicios ordinarios de trabajo, son que la parte patronal en un proceso laboral actúan arbitrariamente, pues a través de la asesoría que les brindan sus abogados, están

concientes de que no serán perseguidos penalmente por parte del estado, pues los tribunales laborales no asumen su función de garantizar una justicia pronta y cumplida.

Por lo cual desde un punto de vista eminentemente jurídico, creemos que es necesario hallar y proponer una herramienta jurídica que posibilite el cobro inmediato de las sanciones que impone un juez de trabajo y previsión social, en cualquier ámbito de su actuación, no solo precisamente por declarar sin lugar el recurso de nulidad, por lo que es necesario reformar el Artículo 365 del código de trabajo en un sentido de ampliación; es decir será necesario que se señale en el mismo Artículo 365, a mi criterio:

- a) El plazo para hacer efectiva la multa y ante quien hacer la efectiva;
- b) y la consecuencia jurídica de no cumplir con la sanción, señalando al ente encargo de promover en primera instancia el juicio económico-coactivo para el cobro de la multa y en segunda instancia la persecución penal por el delito de desobediencia.

CONCLUSIONES

1. El Derecho Procesal de Trabajo, como rama del derecho público, nos sirve en un proceso ordinario laboral para regular la acción que ejercen los sujetos procesales, y que su objeto está encaminado a la resolución de un conflicto surgido entre la actividad laboral.
2. Uno de los principios vulnerados en el juicio ordinario laboral es el de lealtad o probidad, pues éste consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a quienes litigan maliciosamente; pero notamos que dicho principio es invocado muchas veces en la práctica tribunalicia, pues muchas de las veces la parte empleadora manipula sus intereses, utilizando estrategias procesales de dilación interponiendo excepciones o recursos como los denomina nuestra ley laboral.
3. El efecto jurídico laboral del incumplimiento de las sanciones en los juicios ordinarios laborales, es que los patronos actúan impunemente, pues tienen la certeza de que no serán perseguidos penalmente por el Estado, ya que los tribunales laborales no asumen su función, que es garantizar una justicia pronta y cumplida.
4. La impunidad es uno los efectos claros que se genera después de que el Juez de Trabajo y Previsión Social impone una sanción (multa) al litigante que interpone el recurso de nulidad de forma maliciosa. Acarreando como consecuencia esta impunidad, descrédito y desconfianza en el sistema de justicia por parte de la ciudadanía.

5. Cuando el recurso de nulidad en un juicio ordinario de trabajo es declarado sin lugar, se debe imponer al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. Pero después de haber declarado sin lugar dicho recurso, y haber interpuesto la multa al litigante, este no la hace efectiva, pues no existe un mecanismo para obligarlo a cumplir dicha sanción; y el mecanismo de promoción de incidente de falta de trabajo no se promueve aun siendo que la declaración sin lugar este sancionada con multa, pues la naturaleza de la multa no se genera de una falta de trabajo, sino de la interposición de un recurso.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Organismo Legislativo, reforme o amplíe el Artículo 365 del Código de Trabajo para que, con una herramienta jurídica viable, sea posible requerir el pago inmediato de la sanción que impone un juez de trabajo y previsión social, por declarar sin lugar el recurso de nulidad al litigante interponerte. Dicha reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo debe quedar en un sentido de ampliación; y se señale en el mismo Artículo 365: *a) El plazo para hacer efectiva la multa y ante quién hacer la efectiva; y b) la consecuencia jurídica de no cumplir con la sanción, señalando al ente encargo de promover en primera instancia el juicio económico-coactivo para el cobro de la multa y en segunda instancia la persecución penal por el delito de desobediencia.*
2. A los estudiantes, investigadores, profesionales y asociaciones sindicales para que realicen nuevas investigaciones, partiendo de nuestro pequeño aporte, pues es imperioso efectuar análisis jurídicos-doctrinarios, para hallar otros posibles mecanismos al hacer efectivo el cumplimiento de dicha sanción pecuniaria, impuesta por un Juez de Trabajo y Previsión Social.
3. A los litigantes en los juicios ordinarios laborales, para que no litiguen maliciosamente, pues con ello entorpecen la justicia ya que, generalmente, la interposición de recursos o medios de impugnación siempre tienen caracteres frívolos.
4. A la sociedad guatemalteca para que reclame al estado una lucha social y jurídica en contra de la impunidad que se genera en el sistema judicial guatemalteco, para que con ello se comience a fortalecer un verdadero Estado.

BIBLIOGRAFÍA

- ACAJABÓN REYES, Jesús. **Consideraciones críticas sobre la conciliación laboral en el derecho individual del trabajo guatemalteco.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1986.
- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** Editorial Universitaria. Primera edición. Guatemala, 1977.
- ALDANA FLORES, Jorge Antonio. **Incumplimiento de los plazos en el proceso ordinario de trabajo en los juzgados y salas de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Imprenta San Jorge. Guatemala, 1993.
- ALFARO MIJANGOS, Juan Francisco. **Cinco figuras rémoras en el proceso individual ordinario laboral guatemalteco, Estudio Comparativo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Imprenta San Jorge. Guatemala, 1993.
- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Derecho de trabajo y de la seguridad social.** Editorial de Palma, Segunda edición. México. 1980.
- BUEN LOZANO, Néstor de y MORGADO VALENZUELA, Emilio. **Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Segunda edición, (s.e.), (s.l.i.), 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Editorial Bibliográfica Omega. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CALAMANDREI, Piero. **Instituciones de derecho procesal civil según el nuevo código.** Editorial Desalma. Primera edición. Buenos Aires, Argentina, 1943.

CALDERÓN M., Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Editorial Orión. Sexta edición. Guatemala. 2005.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1984.

DEBBASCH, Charles y otros. **Diccionario de términos políticos**. Tercera edición, Bogotá, Colombia. Editorial TEMIS, 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7ª. Ed. Ed Porrúa. S.A. México. 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª. Ed. Ed. Porrúa, S.A. México. 1990.

ECHANDIA, Devis. **Teoría general del proceso**. Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1990.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Argentina. Editorial Bibliográfica. 1984.

Fundación Myrna Mack. **Impunidad y denegación de justicia en Guatemala**. Ponencias presentadas ante la II conferencia nacional sobre derechos humanos Guatemala 2003. www.derechos.org/nizkor/guatemala/doc/impu; publicado el 12 de enero de 2004. Consultado el 27 de octubre de 2007.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. Tomo I. Instituto de Estudios Políticos. 2ª. Reimpresión de la 3ª. Edición, Madrid, 1977.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Editorial Eros. Primera edición. Guatemala, 1970.

MÉRIDA GONZALEZ, Marco Antonio. **Actitud del juez ante el proceso individual ordinario laboral guatemalteco**. Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Centro Print. Guatemala 1985.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación de la investigación científica.** Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales IIJS. Universidad de San Carlos de Guatemala. (s.e.). Guatemala, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

RODRÍGUEZ B., Alejandro. **El problema de la impunidad en Guatemala.** Fundación Myrna Mack. Asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala. Primera edición, Editorial Impresos, artes y sistemas. Guatemala, 1996.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Compendio de derecho civil. Introducción, personas y familia.** Volumen I, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1978.

VARELA, Casimiro. **Valoración de la prueba.** Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina 1998.

VARIOS AUTORES. **Diccionario jurídico Espasa.** Madrid España. Editorial Espasa Calpe, S.A. 1999.

VARIOS AUTORES. **Diccionario enciclopédico Larousse.** México D.F., Agrupación Editorial, S.A. 1996.

VARIOS AUTORES. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones Heliasta, 2001.

VÁSQUEZ R., Reynerio. **Investigación documental.** Segunda Reimpresión, Editorial Educativa, Guatemala, 2000.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107