

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

**LA VÍA INCIDENTAL COMO UN MEDIO DE REGULAR EL
RECURSO DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL**

ROGELIO RODRÍGUEZ SIS

GUATEMALA, AGOSTO DE 2008

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

**LA VÍA INCIDENTAL COMO UN MEDIO DE REGULAR EL
RECURSO DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL**

TESIS

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

Por

ROGELIO RODRÍGUEZ SIS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2008

**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:

Presidente: Lic. Juan Carlos López Pacheco
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos
Secretaria: Licda. Mayra Yojana Véliz López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada
Vocal: Licda. Alma Judith Castro
Secretario: Lic. Anexton Emigdio Gómez

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).

DEDICATORIA

- A DIOS:** Todopoderoso, fuente de sabiduría, de amor y de paz.
- A MIS PADRES:** **Guillermo Rodríguez y Celestina Sis**, por haberme dado la vida y que gracias a sus sacrificios he logrado este triunfo que es de ustedes y por el apoyo incondicional que siempre me han brindado.
- A MIS HERMANOS:** Principalmente a **Isidro, Modesto y Lucas**, por el amor sincero que nos une y por apoyarme siempre.
- A MIS AMIGOS:** Principalmente a **Alex Agustín Dávila Bautista, Erasmo Ixpatá Ac, Brenda Judith Aguirre Martínez y Wilson Ottoniel Felipe Toyon**.
- A:** **La Universidad de San Carlos de Guatemala**, especialmente a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**.

INDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo.....	1
1.2. Terminología.....	3
1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	4
1.4. Ramas del derecho de trabajo.....	5
1.4.1. El derecho sustantivo.....	6
1.4.2. El derecho procesal.....	6
1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo.....	8
1.5.1. Tutelaridad.....	8
1.5.2. Conciliación.....	9
1.5.3. Irrenunciabilidad.....	10
1.5.4. Imperatividad.....	10
1.5.5. Equidad.....	11
1.5.6. Objetividad.....	11
1.5.7. Estabilidad.....	12
1.5.8. Democracia.....	12
1.5.9. Realidad.....	13
1.6. Naturaleza jurídica.....	14
1.7. Definición.....	15

CAPÍTULO II		Pág.
2. El derecho laboral en Guatemala.....		17
2.1. Antecedentes.....		17
2.1.1. La colonia 1524 a 1821.....		17
2.1.2. Época independiente de 1821 a 1944.....		20
2.1.2.1. El colonato.....		25
2.1.2.2. El libreto de trabajo.....		26
2.1.2.3 El mandamiento de jornaleros.....		26
2.1.3. Época de la revolución de octubre 1944 a 1954.....		29
2.1.4. Época de la contrarrevolución 1954 a 1983.....		36
2.1.5. Época contemporánea.....		42

CAPÍTULO III

3. Jueces y magistrados de trabajo y previsión social.....		51
3.1. Funciones.....		51
3.2. Atribuciones.....		52
3.3. Interpretaciones a la ley.....		53
3.4. Impulso de oficio.....		55
3.5. Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....		58

CAPÍTULO IV

4. Los recursos e impugnaciones.....		61
4.1. Definición.....		61
4.2. Finalidad del recurso.....		64
4.3. Fundamento de los recursos.....		64

	Pág.
4.4. Derecho de Impugnación (derecho recursivo).....	64
4.4.1. Devolutivos.....	65
4.4.2. No devolutivos.....	65
4.4.3. Ordinarios.....	65
4.4.4. Extraordinarios.....	66

CAPÍTULO V

5. Los incidentes.....	67
5.1. Definición.....	67
5.2. Análisis.....	68
5.3. El procedimiento en los incidentes.....	69

CAPÍTULO VI

6. Recurso de responsabilidad en materia laboral y la proposición de la vía incidental.....	73
6.1. Definición.....	73
6.2. Responsabilidad civil de jueces y magistrados.....	73
6.3. Análisis legal.....	76
6.4. Proposición de la vía incidental.....	79
6.5. Proyecto de reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo.....	81
 CONCLUSIONES.....	 85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

En materia laboral cuando se denuncia a jueces y magistrados de trabajo, por anomalías ocurridas en función de su cargo, se recurre por medio del recurso de responsabilidad cuando retrasen, incumplan, causen daños, por negligencia o desconocimiento, no razonen sus pronunciamientos, falten a obligaciones administrativas y actúen con mala conducta en las relaciones públicas o privadas, en los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo.

El Artículo 429 del Código de Trabajo, regula los casos por los cuales procede el Recurso de Responsabilidad, mientras que el Artículo 430 del mismo Código, manifiesta que “La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada acusación o denuncia debe imponer al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:...”.

El procedimiento para sancionar a jueces y magistrados de trabajo debe ser claro, dando todas las oportunidades del debido proceso para que la parte demandada pueda desvirtuar los hechos expuestos en la denuncia o acusación, e inclusive ambas partes tengan las mismas oportunidades de contradecir los hechos expuestos por la parte contraria, y no llegar solo a sancionar sin darle oportunidad de manifestar sus aseveraciones.

La solución al problema estriba en reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, estableciendo el procedimiento de los incidentes, para sancionar al juez o magistrado ante una denuncia o acusación en su contra, pues mediante el procedimiento incidental se le da al denunciado el plazo de dos días para oponerse y solicitar la apertura a prueba en un plazo de ocho días para probar o desvirtuar los hechos.

El problema se definió de la siguiente manera: ¿Se hace necesario reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, para implantar la vía incidental en el recurso de responsabilidad, ya que en la actualidad basta con la declaración del juez o magistrado denunciado, para luego sancionar, pues la vía de los incidentes proporciona un trámite que le da plena oportunidad de defensa al denunciado, así como al denunciante para probar o desvirtuar los hechos, llegándose a una sanción mediante el convencimiento basado en prueba?

El objetivo general de la investigación fue: Establecer el procedimiento de la vía incidental para el trámite del recurso de responsabilidad en materia laboral, y de esa manera se hace valer el principio de defensa como una garantía constitucional.

El objetivo específico fue: Hacer realidad el principio de defensa, permitiendo al juez o al magistrado para que presente la prueba correspondiente y así evitar que se imponga una sanción fuera del marco de la ley. En el presente trabajo se alcanzaron los objetivos propuestos y se comprobó la hipótesis planteada al respecto.

Como supuestos de la investigación se tuvieron: Se viola la Constitución Política de la República al no permitir la defensa al funcionario público cuando sea demandado por retraso sin motivo suficiente o negligencia en la administración de justicia. Se viola el principio de inocencia, por parte de la Corte Suprema de Justicia, al sancionar al juez o magistrado de trabajo, debido a que el Código de Trabajo no establece un procedimiento específico, en el cual el demandado pueda ofrecer los de prueba que considere necesario y así dar sustentación legal a las resoluciones de la misma Corte.

El presente trabajo contiene seis capítulos: el capítulo uno: se refiere al derecho de trabajo en general, así como su importancia, definición y los principios ideológicos; el capítulo dos: regula el derecho laboral guatemalteco desde sus antecedentes hasta la época contemporánea; el capítulo tres: trata sobre las funciones y atribuciones de los jueces y magistrados de trabajo y prevención social; el capítulo cuatro: los recursos e impugnaciones, establece una definición, el fundamento de los recursos y el derecho de impugnación; el capítulo cinco: los incidentes, análisis y su procedimiento y el capítulo seis: hace énfasis al recurso de responsabilidad en materia laboral y la proposición de la vía incidental, haciendo mención de la responsabilidad civil de los jueces y magistrados de trabajo y se propone la reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo.

El método de investigación utilizado fue: sintético: En el presente caso se hizo una síntesis para poder determinar la violación al principio de defensa consagrada en la Constitución Política de la República, cuando se sanciona sin dar oportunidad de defensa y de probar lo contrario. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Generalidades de la ubicación del derecho de trabajo

En el derecho en general, había que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen diferencias cualitativas concretas y determinantes.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que

se tiene una idea clara del trabajo. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el trabajo es definido como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio, que pertenece al campo del derecho penal o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elementos básicos de la relación de trabajo. Así lo afirma el autor Néstor de Buen en su tratado derecho del trabajo. Por ello resultará importante en el curso de esta parte, fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estadio esclavista y en el estadio feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las

demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

1.2. Terminología

“El derecho de trabajo es una de las disciplinas del derecho más nueva. Surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra, que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta 18 horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó a la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”.¹

Así, inicialmente, tanto la Escuela Inglesa como la Francesa, en forma más ambigua, le denominó *legislación industrial*, ya que toda la información que se tiene de esta rama del derecho provenía la legislación en forma suelta y aislada y, careciendo por lo tanto de una verdadera codificación; mucho menos de una sistematización teórica. Por ese motivo, posteriormente la Escuela Belga le denominó por primera vez, ya no legislación industrial, sino *derecho industrial*.

Pero es precisamente el derecho mexicano, como consecuencia de la Revolución Agraria de octubre de 1917, el que logra plasmar por primera vez una teoría general del derecho de trabajo, a la cual la Escuela Mexicana denomina *derecho obrero*.

¹ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.

Ahora bien, la sistematización del derecho de trabajo y su correlativa codificación, no se debe a concesiones graciosas de la clase social dominante ni del aparato estatal que le protege, sino es el resultado histórico y científico de las luchas de la clase obrera, en la defensa de sus legítimos derechos. Es hasta entonces que, por un lado, surgen los ideólogos que lo plasman y la necesidad de su promulgación.

1.3. Importancia del estudio del derecho de trabajo

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los juris-consultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular , así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos al gran número de gente pobre relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los propios trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

1.4. Ramas del derecho de trabajo

Según la sistemática jurídica el derecho de trabajo, para efectos de un conocimiento adecuado en aplicación didáctica, se divide en:

- Derecho sustantivo, y
- Derecho procesal

1.4.1. El derecho sustantivo

“Se refiere a la regulación de las instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”.²

1.4.2. El derecho procesal

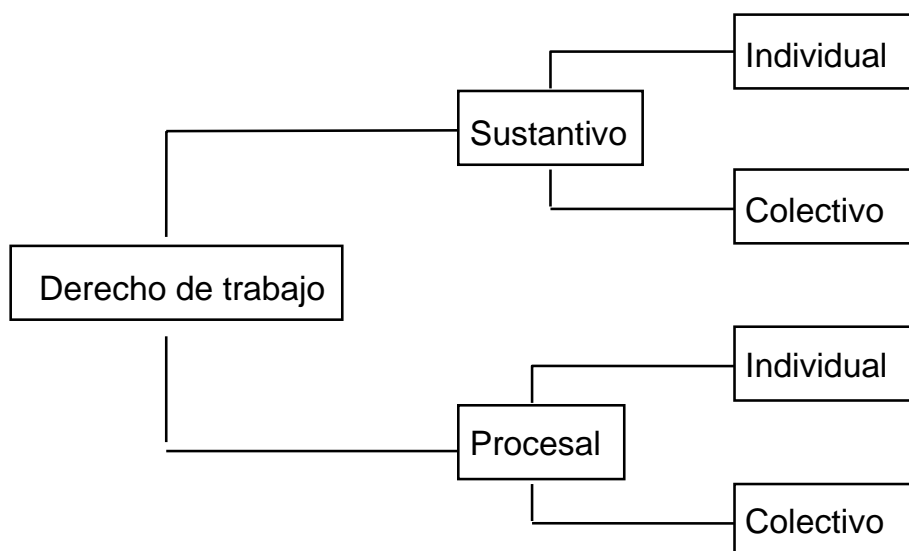
“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la

² **Ibid.** pág. 83.

participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora. También se ocupa esta rama de resolver el asunto de los tribunales de justicia -juzgados de trabajo y previsión social y salas de apelaciones de trabajo y previsión social-, si el asunto se torna litigioso y no ha sido posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, etc., y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación”³.

Es necesario dejar claro en qué ramas se subdivide el derecho de trabajo. En ese orden de ideas, se indica, que tanto el derecho sustantivo de trabajo, como el derecho procesal del trabajo, se subdivide a su vez, cada uno en derecho individual y en derecho colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del derecho de trabajo, quedaría así:

³ **Ibid.**



El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, cuando se refiere a la relación obrero-patronal es decir, a la pura relación de trabajo, provenientes del contrato, las condiciones de trabajo, las prestaciones económicas, como el salario, licencias, vacaciones, aguinaldo, obligaciones, derechos y prohibiciones para las partes de la relación laboral, los trabajos sujetos a regímenes especiales, etc., y de carácter colectivo, cuando está destinado a las condiciones provenientes de la contratación colectiva, sus condiciones y estipulaciones, así como lo referente a la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo, sindicatos, etc.

En lo que atañe al derecho procesal individual de trabajo, éste se refiere a los procedimientos para la solución de problemas individuales que surgen con motivo de la prestación de un servicio por un trabajador a un patrono. El incumplimiento de dichas condiciones, el pago de salarios y demás prestaciones laborales, que por no resolverse directamente, corresponde conocer del asunto y pronunciarse en autos o sentencias, según sea el caso, a un juez de trabajo y previsión social en primera instancia o una sala de apelaciones de trabajo y

previsión social, en segunda, si se apela el primer pronunciamiento para lo cual generalmente opera el denominado juicio ordinario laboral.

El derecho procesal colectivo de trabajo, se ocupa de los planteamientos formulados a tribunales de conciliación y/o arbitraje, según el momento en que se resuelva la litis, como el caso del conflicto colectivo de carácter económico-social.

1.5. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo

Estos principios esenciales dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior desarrollo e instituciones.

En estos principios, mediante su análisis pormenorizado, se puede encontrar la naturaleza jurídica que anima al derecho de trabajo y de esa manera se plantean a continuación:

1.5.1. Tutelaridad

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el

capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo civil y mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

1.5.2. Conciliación

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código

de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador.

1.5.3. Irrenunciabilidad

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece. El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

1.5.4. Imperatividad

Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo se sitúa en un ámbito de acción, dentro del cual trata de evitar el fenómeno de que una ley sea vigente pero no positiva, dándole énfasis a la eficacia de la ley en función de los principios anteriormente expuestos. Dicho en otras palabras, este principio dinamiza y hace efectivo que las garantías mínimas que establece la ley, no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

1.5.5. Equidad

Filosóficamente, el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

1.5.6. Objetividad

Este principio busca que las normas jurídicas se apliquen en su correcta dimensión, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.

1.5.7. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro no es garantía de bienestar. A su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la

productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad. Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiera-, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

1.5.8. Democracia

Este principio determina, por lo menos formalmente, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador, representa violación a los principios y garantías institucionalizadas en el Código de Trabajo; es decir, que el trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos, por ejemplo: que se pretenda que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercitar sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia ante un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

1.5.9. Realidad

Este principio trata de que se plasmen efectivamente los derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social. Es decir, que no basta que un derecho esté inserto en un cuerpo legal o contractual, si no que fundamentalmente importante es que se cumpla, que tenga plena eficacia, que sea realidad.

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

1.6. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. Señala el tratadista Néstor de Buen “en un sistema capitalista, el derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la

clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”.⁴

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama.

Claro está que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del género del derecho social, estimo que es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teleología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia

⁴ **Derecho de trabajo**, pág. 24.

explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.7. Definición

El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, -cuando se refiere a países de corte capitalista-; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”.⁵

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

⁵ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de trabajo es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio Código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral en Guatemala

2.1. Antecedentes

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI, ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”.⁶

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así la incipiente clase obrera se principia a organizar en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

2.1.1. La colonia 1524 a 1821

La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1524 a 1821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones tan terribles como los

⁶ López Sánchez, **Ob.Cit.**, pág. 99.

repartimientos y la encomienda.

“De este modo, la esclavitud se escondía tras el régimen de repartimiento y encomienda, ya que no estaba totalmente autorizada.

Junto a esta esclavitud disfrazada, existió también la legalizada desde el momento en que se autorizó esclavizar a todo aquel nativo que presentara resistencia armada a la subyugación. Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”.⁷

Tras las instrucciones del repartimiento y la encomienda se encubría el sistema de la esclavitud primitiva a que fueron sometidos los indígenas y fueron tan terribles e inhumanas pues “Los indios encomendados eran herrados y vendidos y además de su trabajo personal para su encomendero, éste los alquilaba a otras personas”.⁸

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedentes del derecho social en Guatemala, como en el resto de Hispanoamérica rigieron las famosas leyes de indias. Estas leyes, entre otras disposiciones, llegó a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero

⁷ Figueroa Ibarra, Carlos, **El propietario rural en el agro guatemalteco**, pág. 40.

⁸ **Ibid.**

ésta nunca se cumplió.

En tal sentido la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes criollos a través de los repartimientos y encomienda fue una conducta colectiva, real y comprobada que permite afirmar que para éstos no rigieron afectivamente normas de derecho laboral durante la colonia, “los tres siglos del período colonial en Guatemala significaron el sometimiento de los pueblos indígenas a los españoles invasores y sus descendientes. La explotación de la fuerza de trabajo indígena se concretó a través de instituciones como la encomienda, el repartimiento, en el personaje por deudas y el despojo de tierras. La invasión territorial pasó por el arrasamiento de los centros urbanos de la sociedad precolonial, cuyas poblaciones fueron relegadas a tierras quebradas, altas y de bajo rendimiento agrícola, así como a su confinamiento en los llamados pueblos de indios; mientras los invasores ocuparon las mejores tierras para actividades agrarias. La instrumentalización del cristianismo, además del sojuzgamiento de la cultura originaria, tuvo como objetos terminar con las sublevaciones, amotinamientos, sabotajes y deserciones de los pueblos colonizados, así como legitimar el sometimiento de las poblaciones indígenas”.⁹

En virtud de lo antes referido se puede decir que las leyes de indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en Guatemala y un curioso anticipo de derecho del trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

⁹ Plataforma Agraria, **Abriendo brecha**, pág, 7.

2.1.2. Época independiente de 1821 a 1944

Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de Independencia que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

El reacomodo de fuerzas, producto de la independencia hizo más evidente dos posturas políticas dentro de la clase dominante: liberales y conservadores. Entre los primeros había latifundistas criollos y un pequeño grupo de ladinos que siguiendo los debates de los europeos propugnaban los privilegios que tenía la iglesia. Entre los conservadores había grandes terratenientes y comerciantes, representantes de la iglesia y algunos artesanos que defendían el proteccionismo estatal a los monopolios y privilegios a la iglesia.

Los cambios en la economía de ese entonces determinaron el abandono del cultivo de la cochinilla para dar paso al café. El cultivo de este grano, que prometía grandes beneficios a sus productores, requería abundante fuerza de trabajo, grandes extensiones de tierra y obra de infraestructura vial. Lo anterior dio origen para la Reforma Liberal de 1871.

De 1877 a 1994, mediante mecanismo legal (reglamentos de jornaleros, leyes de vialidad y ley contra la vagancia) de corte semi-feudal se atendieron requerimientos de los terratenientes para explotar a gran escala sus productos: obras de infraestructuras y mano de obra forzada y casi gratuita.

“A la población campesina indígena se le obligó a duros jornales, sin condiciones dignas de trabajo ni vida, tampoco se respetaron sus derechos culturales; únicamente los hombres tenían reducidas posibilidades de

participación en el ámbito local. El despojo de tierras de los pueblos indígenas y su explotación junto a la de los trabajadores ladinos pobres continuó hasta 1944".¹⁰

En el contexto anterior, en Guatemala, al igual que en toda Ibero-América, se da el mismo fenómeno desde la llegada de la independencia, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservadores y liberal. Estos gobiernos manifiestan un rasgo en común: su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo.

En consecuencias de lo anterior, el desarrollo de la normativa laboral fue la siguiente: El 17 de abril de 1830, la Asamblea legislativa del gobierno de Antonio Rivera Cabezas emite lo que se conoce como la ley de vialidad. Por medio de esta ley se obligaba a cada vecino de la República a presentar tres días al año de servicio gratuito en la construcción y mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días. Esta ley fue reformada posteriormente.

El 8 de marzo de 1877 se emite el Decreto gubernativo 176 que contiene el Código Civil. En este instrumento normativo se regulaba lo relativo al contrato de trabajo o relación laboral en la figura conocida como contrato de locación de servicio. Este contrato era considerado como un contrato más y por medio de él,

¹⁰ Morales Díaz, Hugo René, **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social**, pág. 21.

el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios, pero era considerado como un objeto. En tal sentido se puede decir que las regulaciones laborales específicas tenían un marcado carácter y acento civilista y de protección preferente al patrono, pues incluyó en el Artículo que contenía lo relativo al contrato de locación de servicio el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”.

Por otro lado este Decreto en el Artículo 16, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas. Esta disposición se puede advertir que refleja de manera evidente la posición de la corriente del liberalismo que exigía una plena libertad de contratación, sin embargo, contrariamente a ese principio de libertad contractual no sólo el mismo decreto regulaba que una vez concluido el plazo del contrato, el trabajador no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón, sino que en la práctica de 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que asegura la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café, que se fomenta con intervención estatal todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros.

“Todas esas disposiciones que se emitieron durante esta época, respondían, entre otros, a los requerimientos que hacían los finqueros de fuerza de trabajo para sacar los volúmenes de producción exigidos por las necesidades de la exportación. Es así que, para atender los requerimientos de mano de obra, que al parecer escaseaba especialmente en la época de cosecha del café, en el primer gobierno liberal encabezado por Justo Rufino Barrios (1873-1885) se

dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como El Mandamiento de Indios (circular del 3 de noviembre de 1873)".¹¹

Por medio de esta circular enviada a los jefes Políticos Departamentales se le indicaba: "de los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de sus departamentos que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa".

Con ello, el gobierno liberal impuso lo que corrientemente se llamaría los Mandamientos de Indios y legalmente se denominaría Mandamientos de Mozos o Trabajadores. Se trata de un trabajo forzoso, exclusivamente exigible a los guatemaltecos de raza maya, para el servicio de la burguesía naciente. Fue, pues, el primer gobierno liberal el que impuso un procedimiento de explotación humana que comúnmente se atribuye a los regímenes anteriores a la revolución de 1871. No se quiere decir con ello que, antes de esa época, no se hubiese abusado del trabajo del campesino indígena a través de la encomienda, del repartimiento y de la reducción, pero esos métodos con todo lo inhumano que eran al menos mantenían al trabajador en su lugar de origen. Y resulta que el régimen liberal, uno de cuyos postulados de principios era la libertad económica del hombre, en lugar de suprimir de hecho y legalmente esas aberraciones, las confirma como norma legal y recrudece la explotación al instituir la migración obligada de trabajadores de una zona a otra del país, con toda su cauda de enfermedades y problemas sociales. Se estableció asimismo el trabajo forzoso temporal, facultándose a las autoridades locales para la "designación de los que deben marchar al trabajo", colocándose en esta forma el estado, en forma

¹¹ Morales Díaz, **Ob. Cit.**, pág. 22.

directa, al servicio de una clase social para explotar a otra.

Finalmente se permitió la aplicación de penas económicas para quienes no aceptaran el trabajo”.

El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto 126 por medio del cual se reformó la ley de vialidad dictada en 1830 y que obligaba a cada vecino de la República a presentar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días.

El Decreto 126 aumentó a tres diarios, el pago de la construcción correspondiente. Años más tarde, el 30 de mayo de 1877 se emite el Decreto 187 que eleva a dos pesos la construcción anual, redimibles por seis días de trabajo efectivo. Posteriormente, se reduce a tres días la obligación de trabajo de “vialidad”.

La institución de vialidad tuvo una incidencia muy grande en la vida del campesinado guatemalteco, no sólo porque la población rural fue más afectada que por la urbana por esta obligación, sino porque representó una carga adicional sobre esta población de tan escasos recursos, pues aparte de trabajar gratuitamente en los caminos del país, sin derecho a alimentación transporte, también significaba implícitamente el costo adicional de la comida o bien el requerimiento de otra persona para llevar los alimentos al trabajador vial en el lugar de su trabajo.

El 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o

dañadores de plantíos de laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficialmente situaciones de explotación.

2.1.2.1. El colonato

Por medio de esta institución “los trabajadores agrícolas fueron clasificados en tres “especies de jornaleros”: los colonos, los jornaleros habilitados y los jornaleros no habilitados.

Se entiende por colono, al jornalero que reside y trabaja en la finca del patrono. Se asimila al colono, al “arrendante” de terrenos de patrono o a los poseedores de esta institución es que el trabajador se obliga a trabajar con el patrono permanentemente o cuando éste requiera sus servicios, no habiendo a cambio, para el patrono, obligación de darle trabajo al colono. O sea que el trabajador está atado, por un período no menor de cuatro años, salvo que no esté “solvente”, caso en el cual deberá sujetarse a la voluntad del patrono hasta que solvente su deuda. No tiene, sin embargo la garantía del trabajo, lo más que le permite la ley es que, mediante una autorización expresa del patrono, pueda buscar trabajo fuera de la finca, hasta tanto su patrono le exija el cumplimiento de alguna tarea.

Se entiende por jornalero habilitado, al trabajador que recibe un anticipo por el trabajo que ha de desempeñar no pudiendo nunca pasar del cincuenta por ciento de salario por la tarea que ha de laborar. La ley es bien clara en relación con la eventualidad del trabajo, dejaba al criterio del patrono, pero sin contra-partida favorable al trabajador. “Es obligación del trabajador sea colono, jornalero habilitado o no, prestar su trabajo en la finca por el salario convenido

siempre que hubiere ocupación de ella” (Artículo 18).

2.1.2.2. El libreto de trabajo

Es esta institución que iba a significar, durante todos los años subsiguientes hasta la Revolución de 1944, un calvario para el campesinado guatemalteco. Con el fin de no caer en mano de la justicia bajo la acusación de vagancia, todo campesino debía portar permanentemente su “libreto” de contratos de trabajo en el que constaran los que hubiese concretado en el año, las habitaciones que hubiere recibido, las dudas que aún tuviese que solventar o la respectiva solvencia, y, en su caso, el permiso que le hubiese dado su patrono de turno para que, en caso de haber solventado totalmente sus deudas pero por no poder éste darle trabajo momentáneamente, buscara trabajo en otras fincas. El libreto era la marca, como el hierro de los esclavos que identificaba al jornalero, que demostraba su pertenencia a un patrono determinado pero que le permitía además escapar de la cárcel a los trabajos en la “vialidad”. Por vagancia.

2.1.2.3. El mandamiento de jornaleros

El Reglamento de Jornaleros eleva a categoría de ley las disposiciones gubernativas contenidas en la famosa circular del 3 de noviembre de 1873. Esa norma regula con mayores detalles esa institución: a) Se reglamentan los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no sea comprendido en un mandamiento solicitado por otro, estableciéndose el derecho del primero de “reclamarlo” y la obligación de la autoridad de “entregarlo” (Artículo 32). “el patrono que de propia autoridad sustrajere de un mandamiento o tomare por la fuerza a un jornalero habilitando por él, perderá ese derecho y la

habilitación que hubiese dado”. El solo enunciado de esta norma da a entender la forma en que sé acostumbraba tratar a los “mozos” contratados. No solamente como “fuerza de trabajo”, explotándolo por consiguiente con un salario miserable, sino como “cosa” apropiable por la fuerza. b) Si los jornaleros fuesen del mismo departamento, el mandamiento podrá ser de ocho a quince días; si fueren de otro departamento deberá ser de un mes, como mínimo. c) el patrono no estará obligado a pagar los gastos de viaje del trabajador “mandato” que sea del mismo departamento; solo deberá pagarle el viaje de ida, a razón de “dos reales por cada diez leguas” (cincuenta kilómetros). d) El patrono deberá abonar a la municipalidad un derecho por cada jornalero solicitado, que ingresará en las cajas de la comuna. En esta forma se interesaba a las municipalidades a fomentar lo que llega a concebirse como una verdadera “trata” de trabajadores. e) Los gastos originados en las gestiones que se hagan para obligar al jornalero a cumplir con sus compromisos, les serán descontados de sus salarios sucesivos, anotándolos en su libreto”.

Merece especial importancia en el desarrollo de la legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscritas en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

La referida convención consta de doce Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres, para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten

leyes en que se reconozca: el descanso semanal, él asegura para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 5 de diciembre de 1925, se emite el Decreto 909, por medio del cual se crea el Departamento Nacional de Trabajo, con funciones de inspectoría y de composición de conflictos individuales y colectivos, y que constituye la ley ordinaria de trabajo más completa emitida hasta esa fecha en Guatemala.

El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto Legislativo 1434, que contiene la Ley del Trabajo. Por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de derecho laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo.

Durante este régimen, el Departamento Nacional de Trabajo (creado el 5 de diciembre de 1925 por el Decreto 909) pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión que durante los casi catorce años que duró la dictadura, levantando el fantasma del comunismo persiguió a los dirigentes obreros y campesinos, y ahogó toda lucha de reivindicación económica y social, así como cualquier ilusión de legislación social.

Para el dictador Jorge Ubico, cualquier reivindicación social olía comunismo y por lo tanto aplicó la ley fuga o el encarcelamiento; los

trabajadores guatemaltecos sienten en toda su dimensión el peso de la represión institucional, míseros salarios que acompañan a la crisis de los años treinta son aceptados y soportados por un pueblo hambriento y temeroso ante una creciente militarización de las instituciones civiles.

Un oscurantismo terrible se cernió sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de pesadilla de casi 14 años; se retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado.- con una modalidad la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades.

2.1.3. Época de la revolución de octubre 1944 a 1954

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura de Jorge Ubico) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán).

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores de lucha contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944. En una maniobra por mantener el poder le sustituye una junta de generales efectos a su gobierno, siendo éstos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Los dirigentes del golpe fueron: teniente coronel Francisco Javier Arana, capitán Jacobo Arbenz Guzmán y el civil Jorge Toriello Garrido, quienes integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose así un proceso de cambios, que iba a marcar con profunda huella la historia nacional

Una de las primeras medidas de la junta, entre otras fue que por medio del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 se suprime el servicio personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474 del dictador Ubico.

El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad pueda exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la República.

Luego de convocar a elecciones, el Doctor Juan José Bermejo, quién las gana, asume la Presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945 se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida con una manifestación de explotación más cruel a que se venía implementando desde los repartimientos coloniales.

El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y demócratas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del Derecho de Trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina,

quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

Siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, la nuestra incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedades privadas en función social, lo cual deja el asidero constitucional para la reforma agraria.

Se emite el Decreto Legislativo No. 94 del 26 de abril de 1945 que declara día de asueto (feriado) remunerado el 1º. de mayo.

Por medio del Decreto Legislativo No. 118 del 24 de mayo 1945 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico.

Seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre del mismo año y con ello se echa a andar por primera vez en la historia del país régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. de mayo de este mismo año.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “El Día del Tipógrafo”.

Es en esta época nace en Guatemala el derecho de trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se crea por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, es decir, que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, tales como, inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo), asimismo, se crean los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el derecho del trabajo.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada del Estado.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

En materia procesal el considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así

como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”.

Es en esa época cuando el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado “Segundo gobierno de la Revolución”.

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 indudablemente inconstitucional que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951.

En este gobierno se promulgó, el 17 junio de 1952, el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la Reforma Agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

Con esta política de reforma agraria se dieron las primeras expropiaciones de 535 mil hectáreas que estuvieron dirigidas a grandes fincas que mantenían extensiones improductivas (entre ellas tierras bananeras de la United Fruit

Company). Estas tierras y obras de propiedad del Estado fueron repartidas a campesinos pobres a quienes también se les proporcionó asistencia técnica y créditos a bajo interés para la producción agrícola.

Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo el instruir la reinstalación, robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

En resumen se puede decir que los derechos sociales establecido en la Constitución de 1945 y desarrollados en el Código de trabajo de 1947 fueron una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora y no una concesión graciosa de los dirigentes de la Revolución de Octubre (pertenecientes en su casi totalidad a las diferentes capas medias), pero por el impulso que le imprimieron las autoridades (sobre todo las administrativas) y el naciente pero vigoroso movimiento sindical, por primera vez en la historia de Guatemala las normas laborales sustantivas y procesales adquieren bastante positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores laborantes de la ciudad y, por primera vez también, los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono estado y sus instituciones, mediante la aplicación supletoria que se les hizo del Código de trabajo. Hay que reconocer también que los efectos benéficos de este Código casi no se hicieron sentir en el campo y que la ley de reforma Agraria (Decreto 900) llegó tarde.

2.1.4. Época de la contrarrevolución 1954 a 1983

La proyección del proyecto revolucionario condujo a que la oligarquía

terratente en alianza con el gobierno estadounidense y en su afán de proteger su modelo económico, en 1954 propiciaron un golpe de estado que rompió con el orden constitucional, dejando a partir de esa fecha, hasta 1985, en manos del ejército la dirección política del país, convirtiéndose en un suprapoder que desfiguró la institucionalidad que supone la independencia de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de octubre presidido por el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado de los Estados Unidos.

A partir de julio de 1954, se inicia un proceso de retroceso en el derecho laboral, lo primero que hizo este gobierno fue emitir, con fecha 16 de julio de 1954, el Decreto Ley No. 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos. Seguidamente, por medio del Decreto No. 48 de fecha 10 de agosto del mismo año declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración Arévalo arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista. Se inicia así la represión a los obreros y campesinos que se extiende desde el despido y el encarcelamiento masivo hasta el exilio y la muerte de algunos dirigentes.

Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, ésta Constitución elimina el concepto de función social de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista

abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

Por otro lado el dos de febrero de 1956 se dicta los Decretos Número 570 y 584 del Presidente de la República, que contiene numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y una caricatura de Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo.

“De tales modificaciones se destaca lo siguiente:

- Se incrementan las causales para efectuar despidos justificadamente;
- Se suprimió el derecho de reinstalación, con lo cual se afectó seriamente la estabilidad laboral y, por lo mismo, el derecho de libre sindicalización.
- Se desmejoró el promedio para el cálculo de la indemnización que se paga por causa de despido injustificado;
- Se discrimina a los sindicatos de trabajadores campesinos y se suprimió el fuero de inamovilidad de los Comités Agrarios;
- Se suprimieron los motivos sociales como causa para ir a la huelga, dejando únicamente las reivindicaciones económicas;

- Se limitó y tergiversó el derecho de huelga.
- Los servidores públicos fueron marginados de la legislación laboral mediante el Decreto 584 del 29 de febrero de 1956; y,
- Se introdujeron reformas a la parte procesal del Código, con el evidente propósito de favorecer a los patronos, por ejemplo, ampliando recursos que hoy por hoy, sumados a la práctica corrupta de los Juzgados, sirven a la parte patronal para dilatar los procedimientos, en perjuicio de los trabajadores”.¹²

El Decreto 570 de Castillo Armas, expresa con más sinceridad en la Constitución de 1956 la marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores.

En suma, desde julio de 1954, los servidores públicos se encontraron desguarnecidos de protección legal en sus relaciones laborales con el Estado y las instituciones estatales descentralizadas.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, quién asume el gobierno el 2 de marzo de 1958, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. Este Decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por

¹² *Ibid.* pág. 38.

Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956.

También durante dicha Administración se emite la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto 1421 del Congreso de la República), que en suma pretende proteger a los trabajadores de la usura.

Al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdia y se deroga la Constitución de 1956. Para suplir el capítulo de las Garantías Sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley No. 1 que contiene la Carta Guatemalteca de Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquéllas, no teniendo más novedad que el nombre inspirado en el fascismo italiano, ya que mantiene la discriminación para los servidores públicos, pues mediante el Decreto Ley 379 se les prohíbe ir a la huelga y al arbitraje obligatorio, quedando como potestativo, o sea a la libre voluntad, de las autoridades o cuerpos directivos de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado aceptar o rechazar los pliegos de peticiones de los trabajadores.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966. Aun cuando ésta es más reaccionaria y expresa con mayor nitidez que la de 1956 su protección decidida a las clases poderosas, en materia de trabajo conserva en su casi totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945.

Durante este gobierno el 4 noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley

No. 339, por medio del cual se creó el Aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50% del salario ordinario mensual. Esta ley era discriminatoria para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, pues permitía a los patronos estar exentos de pagar esta prestación con el solo y simple aviso a las autoridades políticas de no estar en capacidad de hacerla efectiva.

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicadas los Decretos 1663 y 1664 que regulan, el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas.

Estos dos Decretos respondían a un seguimiento de la ley anterior, sin embargo, la ley de aguinaldo para los trabajadores del Estado no indica el monto de dicha prestación y sólo indica un procedimiento por el cual se entiende que corresponda a un mes de salario por cada año de servicios o la parte proporcional mientras que para el sector privado la ley sí era bien clara porque estipulaba que sólo se les pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República, que contiene la ley de Servicio Municipal, instrumento con el cual, de la misma manera que se hizo para los demás antes del sector público, se discrimina a los trabajadores municipales, por que contiene iguales limitaciones y deficiencias que los de la Ley de Servicio Civil.

En el gobierno de Kjell Eugenio Laugerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho Decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del régimen de clases pasivas del Estado, una bonificación de emergencias, con el supuesto propósito de mejorar la situación económica de los trabajadores y de atacar las causas que generan la inflación.

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663. Con esta reforma ya se indica de manera clara, situación que no contenía la ley anterior, que el aguinaldo para los servidores públicos será del 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Con la emisión de esta nueva ley se mejora la prestación para los trabajadores del sector privado, pues esta dispone que el aguinaldo será del cien por ciento del salario ordinario mensual, pagaderos el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y en el otro 50% en el mes de enero, lo cual indudablemente supera lo de la ley anterior (Decreto 1664) que regulaba que sólo se pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

No obstante lo anterior, este nuevo Decreto amplía la discriminación que contenía el Decreto Ley No. 339 para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, pues ahora, no sólo para éstos sino que para todos los trabajadores de manera genérica, a los patronos ser exentos de pagar esta prestación por no estar en posibilidad económica de otorgar aguinaldo a sus trabajadores.

En el gobierno de facto del General José Efraín Ríos Montt, quien asume el poder en 1982 tras un golpe de estado, a través del Decreto Número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto 62-73). Este nuevo Decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones que se daban en dicha ley sean asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley número 55-83, por medio del cual se reforma las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente. Con estas reformas se pone en marcha la mediatización, socavamiento y destrucción del Movimiento Sindical. Por un lado, persiguiendo propiciar la coexistencia de dos o más sindicatos dentro de un mismo centro de trabajo lo que de por sí limita extremadamente la posibilidad de la negociación colectiva y de la huelga legal y por el otro lado da paso a la reelección sin limitaciones para los miembros de los comités ejecutivos y consejos consultivos de los sindicatos.

2.1.5. Época contemporánea

El 23 de marzo de 1982 tras golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, por el ejército de Guatemala, asume un triunvirato militar integrado por los generales: José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luís Gordillo Martínez. Posteriormente Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía

Víctores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una nueva Constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución Política de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Ésta nueva Constitución trae consigo algunos avances, reconocimiento de los Derechos Humanos, dándole jerarquía Constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44 (Derechos Inherentes a la persona humana) y 46 (Preeminencia del Derecho Internacional). Asimismo, se consigna, en lo relativo al trabajo, los Derechos Sociales mínimos de la legislación laboral, y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

- Mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior Constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales.
- Supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el Artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por Decreto 64-92.

- Mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior Constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la ley respectiva.
- También en la letra, se mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de sindicato.
- Se establece el pago de daños y perjuicios, en los casos de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo.
- Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado para equiparlos con los demás servidores, es decir presupuestándolos, que significa un importante avance en el tenor literal de la ley, para con este sector de la clase trabajadora.
- Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace discriminatorio disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último no hay límite de salarios, es decir,

todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios cuando se compruebe el despido injustificado.

- Se plasma el asidero que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas.
- Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Se les restituye a los trabajadores del Estado los derechos de libre sindicalización y huelga, este que, aunque restringido, junto con él constituyen importantes derechos para mejoramiento de las condiciones económico-social de los laborantes del sector público.

En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, con fecha 11 de diciembre de 1986, emite el Decreto Número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Dicha ley, en lo substancial al ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, prácticamente lo remite al Código de Trabajo. Sin embargo, de alguna manera limita estos derechos puesto que se deja consignado que los servidores públicos están obligados a agotar la vía directa previo a plantear el correspondiente conflicto colectivo ante los Tribunales de Trabajo, con lo que se pone en serio peligro la estabilidad de los trabajadores, puesto que, cuando éstos piden mejorar sus condiciones económicas y sociales, en la mayoría de casos sufren represalias que incluyen el despido de parte de su patrono Estado. Por otro lado esta disposición es

discriminatoria, por cuanto que en el Código de Trabajo para los laborantes del sector privado no se regula agotar la vía directa; no obstante que, los jueces de trabajo en los últimos años han estado exigiendo este requisito también a dichos trabajadores, lo cual desde luego es totalmente ilegal.

Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto Número 1-82, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, particularmente porque recoge principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Respetar las condiciones de trabajo o sea derechos adquiridos y para la resolución de conflictos individuales o colectivos se remite al Código de Trabajo. No obstante lo anterior, lo más recomendable sería que no existiera una legislación laboral tan dispersa y discriminatoria, pero el hecho de que se le trate de homogenizar, en algunos aspectos al Código de Trabajo, de por sí, constituye un avance.

Por Acuerdo Gubernativo No. 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una presentación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo.

Por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, en ambos casos, por cada hora efectiva de trabajo. Esta ley ha sido reformada.

En el Congreso de la República mediante el Decreto Número 57-90 creó la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual entró en

vigor a partir del 23 de noviembre de 1990. Dicha ley constituyó una auténtica conquista de la clase trabajadora en materia de legislación laboral.

Se dice que la Ley de Compensación Económica constituyó una auténtica conquista, por cuanto que fue producto de la intervención oportuna y unificada de organizaciones sindicales del país: Unión Sindical Trabajadores de Guatemala- UNSITRAGUA-, Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros –FESEBS-, Central de Trabajadores de Guatemala.-CGTG-. y la Confederación de Unidad Sindical De Guatemala – CUSG- que elaboraron y presentaron al Congreso dicho proyecto, en oposición y contrapartida al proyecto de Indemnización Universal que había presentado el sector patronal aglutinado en el CACIF, desde luego, con el malintencionado propósito de destruir la precaria estabilidad laboral de los trabajadores guatemaltecos. Dicha intervención y unificación del Movimiento Sindical dio como resultado el logro de una importante presentación de carácter económico y de previsión social, evitándose de esa manera la aprobación de la Indemnización Universal.

No obstante, la ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, por presiones del sector empresarial fue derogada posteriormente en el año 1992.

Durante el Gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República emitió el Decreto No. 42-92, que contiene la Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y público. Dicha Ley en el Artículo 9 dispone derogar la ley de Compensación Económica por tiempo de servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, consistente en una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario ordinario devengado por el

trabajador y que debe ser pagada en la primera quincena del mes de julio de cada año. No obstante lo anterior, es importante hacer ver que esta bonificación es inferior a la ley derogada y sobre todo tampoco tiene los alcances de previsión y justicia social que proyectaba la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto No. 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo y de previsión social.

Estas reformas fueron consecuencias de la presión internacional, particularmente por sindicatos norteamericanos de hacer un trabajo ante su gobierno de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP). Dichas reformas se refieren a algunas de los siguientes aspectos: En derecho individual, recoge algunas normas que prohíben la discriminación en el trabajo por motivos de sexo, religión, educación etcétera, amplía los permisos y licencias, particularmente por muerte, matrimonio y por nacimiento de hijos, regulan con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad, aunque deroga la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. En el ámbito colectivo incrementa las licencias para que los miembros de comités ejecutivos de los sindicatos puedan cumplir con sus funciones, asimismo, brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente por el juez que conoce de un conflicto colectivo de carácter económico social. Levanta la prohibición expresa de participación de los sindicatos, aunque tampoco lo permite expresamente y amplía la actividad sindical en el sentido de la facultad

que tienen de crear tiendas de consumo. En lo procesal limita el uso de excusas para no asistir a las audiencias que fijan los Tribunales de Trabajo, y lo más importante, en el procedimiento colectivo se establece que los tribunales de conciliación y arbitraje estarán constituidos permanentemente, es decir, que ya no se mandará a integrarlos cada vez que se presente un conflicto colectivo. Con ello indudablemente se buscaba evitar retardos en el conocimiento y en resolución de los conflictos colectivos, particularmente porque quienes se excusaban para integrar los tribunales eran los representantes patronales. El establecer que los tribunales de conciliación y arbitraje fueran permanentes también trajo consigo otro cambio en la remuneración de sus miembros integrantes, puesto que empezaron a devengar el salario que tenían los jueces, al tenor por supuesto del Artículo 295 del Código de Trabajo que prescribía... "Son reenumerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez... y proporcionales a los días de trabajo", esto desde luego causó mucha polémica y malestar dentro de los jueces. En cuanto a lo sancionatorio se limita a incrementar las multas que deben imponerse a los infractores a las leyes de trabajo o de previsión social, lo cual es un elemento persuasivo para evitar dichas violaciones.

Durante el Gobierno de Álvaro Arzú Irigoyen, se emite el Decreto No. 35-96 del Congreso de la República. Por medio del referido Decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86) y en síntesis contiene disposiciones que atentan contra la estabilidad laboral de los servidores públicos, pues hace una calificación de lo que no constituye represalias, con lo que permite al Estado patrono despedir a los trabajadores públicos sin necesidad de pedir autorización al Tribunal de Trabajo que conoce de un conflicto colectivo de carácter económico social, asimismo, limita el ejercicio del derecho de huelga para los

burócratas pues remite al arbitraje obligatorio cuando concluye la conciliación, sin llegar a un arreglo cuando se trate de trabajadores que presentan servicios públicos esenciales de los que la misma reforma hizo una clasificación.

El Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los Decretos Nos. 1-97 y 35-98 del Congreso de la República lo más significativo, del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanentemente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes y, por el otro lado, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal, lo cual es contradictorio y deja la duda al respecto. Asimismo, cambió lo referente que será por dietas.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera se emitieron los Decretos Nos. 7-2000 y 37-2001 del Congreso de la República.

El primero de los Decretos aumenta la bonificación incentivo establecido en el Decreto 78-89, de 0.15 a 0.6725 centavos de quetzales para los trabajadores agrícolas, y de 0.30 a 0.644375 centavos de quetzal para los trabajadores de las demás actividades.

El segundo, que en el Artículo 1 establece e incrementa la bonificación incentivo en Q.250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000. Esta reforma rompe con la discriminación que contenía los Decretos 78-89 y 7-2000, ya que fija la misma cantidad de bonificación para todos los trabajadores del sector privado, mientras que los otros decretos tenían cantidades distintas, menor para los trabajadores agrícolas, y mayor para los trabajadores no agrícolas.

El Artículo 2 incrementó en Q.50.00 quetzales la bonificación mensual de los trabajos del Organismo Ejecutivo otorgada a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000, quedando en dicho bono en Q.250.00 quetzales mensuales. En el Artículo 3 también se contempla aumentar la cantidad de Q.50.00 quetzales mensuales la bonificación para los pensionados, según Decreto 3-2000, quedando en consecuencia dicha bonificación en Q.250.00 quetzales mensuales. Por último el Artículo 4 regula una bonificación mensual de Q.250.00 quetzales para todos los trabajadores de las entidades descentralizadas y autónomas presupuestados con cargo a los reglones 011 “Personal Permanente”, 021 “Personal Supernumerario”, 022 “Personal por Contrato” y 031 “Jornales”.

CAPÍTULO III

3. Jueces y magistrados de trabajo y previsión social

3.1. Funciones

Los jueces de trabajo son los encargados de ventilar los casos relacionados con trabajadores y patronos, encargados de administrar justicia conforme lo establecido en los Códigos y leyes vigentes en Guatemala.

Su función principal es la de administrar justicia en forma pronta y cumplida con la equidad correspondiente en forma imparcial y velando por que se cumpla el principio del debido proceso.

Una de las funciones importantes de los jueces de trabajo es la conciliación, es deber primordial del juez, en su función como conciliador, el de tener presente lo relativo a la ética profesional como abogado, además de contar con la preparación y estudio previo de cada situación en la que actúe como conciliador, sobre todo debe presidir siempre la audiencia y así brindar a las partes un proceso organizado y un ambiente confortable que les genere confianza y seguridad. Se debe tener presente que cada conciliador tiene su forma de actuar y que cada conciliación es distinta y debe adaptarse al caso específico y a las partes.

Si en caso no hubiese conciliación el juez debe continuar el procedimiento conforme lo regula el Código de Trabajo y otras leyes afines, hasta llegar a la culminación del mismo.

3.2. Atribuciones

Son atribuciones de los jueces de trabajo (Artículo 292 del Código de Trabajo):

- a. Conocer todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- b. Conocer de todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero del título décimo del Código de Trabajo.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez se constituyan en tribunales de conciliación conforme a las referidas disposiciones.

- c. Conocer de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;
- d. Conocer de todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes y disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;

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

3.3. Interpretaciones a la ley

Conforme al Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial “El idioma oficial es el español. Las Palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, en la acepción correspondiente, salvo que el legislador las haya definido expresamente.

Si una palabra usada en la ley no aparece definida en el Diccionario de la Real Academia Española, se le dará su acepción usual en el país, lugar o región de que se trate.

Las palabras técnicas utilizadas en la ciencia, en la tecnología o en el arte, se entenderán en su sentido propio, a menos que aparezca expresamente que han usado en sentido distinto”.

Por su parte el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, estipula que “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente:

- a) A la finalidad y al espíritu de la misma;
- b) A la historia fidedigna de su institución;
- c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

Asimismo el Artículo 3 de la ley relacionada preceptúa: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, manifiesta que “Los casos no previstos en este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y, por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

El Artículo 17 del Código de Trabajo, estipula “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

3.4. Impulso de oficio

El impulso de oficio o procedimiento de oficio es una de las formas procesales existentes, el cual reviste el carácter especial ya que es una distinción entre el principio dispositivo y el principio inquisitivo.

Este impulso, más que un acto del juzgador, es la fuerza o la actividad que pone en movimiento al proceso, porque el mismo carece de vida propia y debe dársele la misma desde fuera, por la parte o la contra parte, teniendo en el medio al juzgador que dirimirá por medio de los procedimientos establecidos. Son parte importante en el proceso quienes en él participan, porque son los que tienen la facultad y el derecho de promover y gestionar en forma ininterrumpida lo que les conviene a sus intereses, o bien, si se produce, el estatismo, reanudar la acción o contraacción.

El impulso de oficio es la actividad que le da el juzgador al proceso, al iniciarse la demanda y proseguir, de una etapa a otra, preestablecida legalmente, hasta arribar a la finalización del mismo, con la decisión definitiva que constituye la sentencia.

Chiovenda, afirma que el impulso de oficio “es la actividad que tiende a obtener el progresivo movimiento de la relación procesal hacia el fin repartiéndose la iniciativa del juez y las partes, dando motivo a que se produzca

el impulso oficial, según ciertos procesos o el de las partes, pero basado en que el Estado tiene interés en resolver el conflicto a través de la sentencia que proferirá su delegado (el juez)".¹³

El impulso de oficio "es la fuerza o actividad que pone en movimiento el proceso o lo hace avanzar una vez iniciado hasta su fin; que el primer supuesto se halla estrechamente vinculado con la facultad o potestad de las partes al poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional (ejercicio de la acción) y en segundo lugar, en cuanto a que se superen las etapas preestablecidas legalmente que lo componen hasta arribar a la decisión (sentencia)".¹⁴

En el proceso laboral, el impulso de oficio, radica precisamente en cuanto a que el juzgador debe, no sólo darle trámite a la demanda y a prevenir al actor que llene los requisitos previos, sino indicarlos, señalar día y hora para que las partes y cualesquiera otras participen en el proceso, acudan y presenten al órgano jurisdiccional, dictar providencias de apremio, autos y sentencia que resuelvan el proceso, lo liquiden y den como motivo un remate, sino todas aquellas actitudes judiciales previstas en la ley laboral y en otras disposiciones legales aplicables que deban hacerse oficialmente sin que haya parte interesada o no en hacerlo.

Se establece que corresponde a los jueces, ante un caso dado, proceder a la prosecución del trámite y que esto es precisamente el impulso de oficio; ahora bien, derivado del hecho que los jueces actúan y aplican la ley por delegación del Estado, la postura que asumen en determinado momento en un proceso que se halla bajo su potestad jurisdiccional y competencia, da lugar a meditar que procediendo la ley de un órgano público y para que sea ejecutada

¹³ Chiovenda, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. pág. 252.

¹⁴ Areal, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. pág. 294.

públicamente, la condición del impulso de oficio se convierte en un imperativo legal, por esta causa dejar de actuar oficiosamente, en los casos que la ley misma lo ha indicado, por parte del juzgador, es una negación de la ley y de la justicia, lo que trae aparejado responsabilidades civiles y penales.

“Es indudable que los efectos producidos por el impulso de oficio, no surgen si el juzgador no los aplica y no es motivo para que la actuación se convierta en caducable; existiendo imperatividad para que el juzgador resuelva o actúe oficiosamente, la posibilidad de tal situación se reduce a negar, retardar, suspender o impedir la administración y aplicación de la ley y la justicia, lo que trae ajenas responsabilidades penales, civiles y administrativas para el funcionario judicial”.¹⁵

Por tal motivo el impulso de oficio corresponde al juzgador ponerlo en práctica cuando tenga que actuar oficiosamente dentro del juicio ordinario laboral, teniendo la obligación de resolver de oficio las actuaciones procesales y evitando el retraso del proceso y hacer uso de los principios procesales y las garantías constitucionales correspondientes.

3.5. Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social.

Dichas salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal,

¹⁵ Escobar Ortiz, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemaltecos.** pág. 22.

el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la República o estudiante de derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

Los magistrados de las salas de trabajo y previsión social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser magistrado de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en derecho de trabajo. Gozan de los mismos salarios, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cinco años en el ejercicio de sus cargos.

Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

El presidente de la sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

El presidente del tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros.

El personal de los tribunales de trabajo y previsión social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial.

CAPÍTULO IV

4. Los recursos e impugnaciones

4.1. Definición

“Impugnar no es mas que las partes en el proceso, soliciten a un tribunal superior para que conozca el fallo, resolución o sentencia emitida por un tribunal inferior, para que conozca por no estar de acuerdo con esa resolución, fallo o sentencia, para lograr una revocación de ese fallo”.¹⁶

Apelar es impugnar la resolución, sentencia o decisión del tribunal, cuando esta desfavorece al recurrente, es una expresión de no estar de acuerdo con el fallo dictado por el juez correspondiente, es la manifestación voluntaria para solicitar que un tribunal de mayor categoría conozca el caso, o bien, conozca la decisión del juzgador que ha desfavorecido a una de las partes.

Recursos son las “Peticiónes de quien es parte en un proceso para que se examine de nuevo la materia -fáctica y/o jurídica- de una resolución judicial que, no habiendo pasado en autoridad de cosa juzgada formal, resulte perjudicial para el sujeto jurídico que recurre, con la última finalidad de que dicha resolución se sustituya por otra favorable al recurrente”.¹⁷

Recurso, dice Couture, mencionado por Cafferata Nores “es un recorrer de nuevo el camino ya hecho. La palabra denota tanto el recorrido que se hace

¹⁶ López M., Mario R., **La práctica procesal penal en las impugnaciones**, pág. 3.

¹⁷ Fundación Tomás Moro, **Diccionario jurídico espasa**, pág. 847.

nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se recorre el proceso”.¹⁸

Con relación a las impugnaciones en el proceso penal, Vivas Usher, manifiesta que “En el aspecto interno del proceso, es posible que la actividad decisoria de los órganos jurisdiccionales se cumpla en forma defectuosa, ilegal o irracional (“peligro de error judicial”), ante lo cual se justifica el poder que la ley procesal penal guatemalteca acuerda a las partes intervinientes en el proceso para dirigir su actividad en procura de la corrección o eliminación del posible defecto o ilegalidad de la resolución dictada, provocando un nuevo examen de la cuestión resuelta”.¹⁹

“Apelar es recurrir al tribunal superior, el litigante agraviado, para que anule, revoque, atenúe o modifique la sentencia del inferior”.²⁰

Al entrar a conocer el recurso, se llega a la conclusión que es un recorrido de nuevo sobre cierta cuestión, recurso en un nivel jurídico es conocer de nuevo, es emplear cierto beneficio que da la ley, es solicitar o pedir que se conozca de nuevo sobre una cuestión fallada por un tribunal jurisdiccional.

La parte que crea que la resolución o fallo del juzgador le perjudica y considera que se ha violado la ley, o bien que se ha cometido un error judicial al emitir la resolución, la ley lo faculta para que impugne el mismo y recurra a un tribunal superior para que conozca el fallo o resolución para revocar el mismo, en este sentido la parte que impugna desea que se revoque el fallo, por lo que el tribunal superior o de alzada conocerá la cuestión impugnada y después de

¹⁸ **Libertad probatorio y exclusiones probatorias**, pág. 30.

¹⁹ **Vías impugnativas**, pág. 29.

²⁰ **Cabanellas, Ob. Cit.**, pág. 198.

seguir el trámite que regula la ley estudia el fallo y emite resolución o sentencia revocando, confirmando o anulando la resolución o sentencia.

En este sentido va a recurrir, impugnar o apelar, aquella parte del proceso que se crea agraviada por la decisión de un tribunal, cuando el fallo o decisión le haya sido desfavorable.

Clariá Olmedo, mencionado por Usher, dice que “la impugnación debe referirse al poder y actividad de las partes del proceso, y excepcionalmente de tercero, tendiente a conseguir la revocación, sustitución o modificación de un concreto acto de procedimiento por considerársele incorrecto o defectuoso produciendo agravio en atención a su injusticia o a la anormalidad en su cumplimiento”.²¹

“La impugnación así concebida puede ser tan amplia que comprende, no sólo los recursos, sino otros medios, debemos limitarnos a una significación restringida, para referirnos exclusivamente a los recursos”.²²

En consecuencia impugnar es no estar de acuerdo, refutar, es contradecir la resolución de un tribunal, para que uno superior conozca el fallo dado por el inferior y pueda revocar, anular o modificar el mismo, aunque el tribunal superior puede también confirmar el fallo o resolución.

4.2. Finalidad del recurso

En sí la finalidad de la impugnación es, que el fallo o resolución sea conocido por otro tribunal y pueda variar el mismo a favor del recurrente, en las

²¹ **Ibid.**

²² Herrarte, Alberto, **Derecho procesal penal, el proceso penal guatemalteco**, pág. 261.

partes que le afectan y que se demuestre que se ha violado la ley o no se ha cumplido con el procedimiento establecido de antemano, es decir cumplir y observar el debido proceso y la legalidad de la justicia.

4.3. Fundamento de los recursos

El fundamento de la impugnación son los agravios que pueda plantear el recurrente, mencionando las leyes, Artículos, procedimientos y malas interpretaciones que se le hayan dado al fallo o resolución dictada.

De tal manera el recurrente debe mencionar los Artículos que violó el juzgador y fundamentarse en ley para que se le de trámite a la impugnación, de lo contrario no se le da el trámite correspondiente al mismo por no llenar los requisitos que la ley establece.

4.4. Derecho de Impugnación (derecho recursivo)

Las partes en el juicio pueden impugnar las resoluciones o fallos que no les favorezcan para pedir su revocación o nulidad. En este sentido el demandado, el actor y cualquier otra parte que se le haya dado intervención en el proceso tiene derecho a impugnar.

Una de las garantías fundamentales e inviolables del proceso, es la posibilidad que tienen los sujetos procesales de hacer uso de las impugnaciones para atacar las resoluciones judiciales que les son perjudiciales, como un medio de revisión de las mismas por parte de una autoridad distinta.

Los recursos suelen clasificarse en:

- Devolutivos; y,
- No devolutivos.

4.4.1. Devolutivos

Estos son cuando el nuevo examen objeto de la resolución recurrida corresponde a un órgano jurisdiccional distinto y de superior categoría que el que dictó aquella.

4.4.2. No devolutivos

Cuando corresponde conocer de ellos al mismo órgano que resolvió.

Los recursos se dividen en:

- Ordinarios; y
- Extraordinarios.

4.4.3. Ordinarios

Son los que caben contra cualquier resolución y, sobre todo, por cualquier motivo que el recurrente pueda aducir.

4.4.4. Extraordinarios

Son los que proceden sólo contra determinadas resoluciones y por causas o motivos expresamente contemplados en la ley.

Por lo tanto el recurso es el medio impugnativo por el cual la parte que se considera agraviada por una resolución judicial que estima injusta o ilegal, la ataca para provocar su eliminación o un nuevo examen de la cuestión resuelta y obtener otro pronunciamiento que le sea favorable.

De lo anteriormente expuesto se puede deducir que recurso es el medio impugnativo, por el cual el tribunal superior conoce nuevamente de una resolución, una sentencia o fallo dado por un tribunal inferior, para que al resolver pueda anular, modificar o revocar el fallo recurrido.

CAPÍTULO V

5. Los incidentes

5.1. Definición

"Incidente es el procedimiento o conjunto de actos necesarios para sustanciar una cuestión incidental, esto es, aquella que, relacionada con el objeto del proceso, se suscita sobre asuntos conexos con dicho objeto o sobre la concurrencia de presupuestos del proceso o de sus actos. Son cuestiones incidentales, por ejemplo, las de competencia, las de abstención o recusación, las de concesión o denegación del beneficio de justicia gratuita, etc."²³

Los incidentes es el procedimiento establecido para dilucidar las cuestiones accesorias al proceso, que tratan las acciones relacionadas con hechos que son de conveniencia para modificar o extinguir la demanda presentada por las partes, y llevan en el fondo una acción dilatoria, tomando como base que los incidentes impiden el desenvolvimiento del proceso hasta que se llegue a una conclusión sobre la cuestión planteada.

Impide el curso del asunto principal el incidente que por sus características deba ventilarse y resolverse, mientras tanto paraliza la acción principal del juicio, por lo tanto no podrá continuarse el procedimiento común si no está resuelto el incidente.

El concepto peculiar jurídico al derecho procesal, donde constituye la cuestión distinta del principal asunto del juicio relacionada directamente con él,

²³ Fundación Tomás Moro. **Ob. Cit.** pág. 512.

que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél; y otras, suspendiéndolo, caso éste en que se denomina de previo y especial pronunciamiento. Por incidente, pues, se entiende la cuestión o contestación que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

5.2. Análisis

Al lado de la cuestión principal, pueden presentarse en el curso del proceso, cuestiones accesorias o secundarias que genéricamente se denominan incidentes y que requieren decisión previa y especial.

Incidente significa toda cuestión o contestación accesoria que sobrevenga o se forme durante el curso del proceso o acción principal y su nota característica es la vinculación inmediata con el proceso en que surge.

La palabra incidente viene de la voz latina incidere, que significa interrumpir, surgir en medio, aparecer de pronto.

Significa lo anotar, que el legislador les quiso dar un trámite especial a los que antes eran considerados como incidentes con trámite propio, por eso se ha creído conveniente analizarlos como tales, ya que por otra parte así parecen enunciados en las distintas disposiciones de la ley.

La oportunidad de la vía incidental la establece la ley en cada caso y pueden ocurrir antes del proceso, durante, y al término de éste.

El incidente será rechazado en los siguientes casos:

- Cuando no esté expresamente autorizado por el Código o por otra ley.
- Cuando se promueva fuera del término (preclusión).
- Cuando la solicitud no reúna los requisitos formales.

El incidente y el proceso siguen su curso en forma independiente pero simultánea, mas la sentencia no se pronunciará mientras no quede resuelto y en firme el incidente, excepto el que se resuelva en sentencia.

Las cuestiones accesorias que se susciten en el curso de un incidente no estarán sujetas a trámite especial, y sobre ellas se decidirá en la misma providencia que resulta el incidente.

Por tal motivo el incidente da lugar a resolver las cuestiones legales en el menor tiempo posible, sin necesidad de llevar a cabo un juicio formal por la vía oral, pues al interponerse el incidente el juez da audiencia por dos días a la parte contraria, si el mismo es cuestión de hecho, abre a prueba por el plazo de ocho días, y resuelve al tercer día de haber vencido el plazo. En tal sentido, la resolución del incidente tiene verificativo en el menor tiempo posible, sin llevar a cabo un juicio que puede tornarse largo y engorroso.

5.3. El procedimiento en los incidentes

La Ley del Organismo Judicial regula con carácter general las cuestiones incidentales, que son cuestiones accesorias que provengan y se promuevan con ocasión de un proceso, y el incidente, que es realmente el trámite formal o procedimental que debe darse a la cuestión incidental.

La cuestión incidental puede ser:

- Suspensiva, la que pone obstáculos al fondo del asunto, la que impide el curso del asunto, porque sin cuya previa solución es absolutamente imposible de hecho o de derecho continuar sustanciándolo, la cual dará lugar a un incidente que se tramitará en la misma pieza de autos (Artículo 136 de la Ley del Organismo Judicial).
- No suspensiva, la que no pone obstáculos a la prosecución del asunto, que se sustanciará en pieza separada, la cual se formará con los escritos y documentos que señale el juez, y cuando éstos no deban desglosarse se certificarán en la pieza separada a costa del que lo haya promovido (Artículo 137 de la Ley del Organismo Judicial).

Otra cosa es el incidente o procedimiento por el que se sustancia la cuestión incidental, y que es el mismo, sea cual fuere la naturaleza suspensiva o no de la cuestión incidental (Artículo 138 al 140 de la Ley del Organismo Judicial).

El procedimiento incidental se encuentra regulado en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial.

En esta regulación legal, se establece que toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva en ocasión de un proceso que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe.

Cuando haya incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos quedando éstos, mientras tanto, en suspenso.

Impide el curso del asunto todo incidente, sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho continuar sustanciándolos. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite.

En este sentido las cuestiones que no tengan vía señalada por la ley en el procedimiento, deberá litigarse por la vía incidental, tengamos claro que si la cuestión planteada pone obstáculos al asunto principal éste quedará en suspenso hasta que se resuelva el incidente, pero por el contrario si el incidente no obstaculiza la tramitación del proceso se tramitará en cuerda separada y el asunto principal continuará su curso.

CAPÍTULO VI

6. Recurso de responsabilidad en materia laboral y la proposición de la vía incidental

6.1. Definición

“Es el que se interpone para exigir la responsabilidad civil de jueces y magistrados o por prevaricación en que puedan haber incurrido a causa de acciones u omisiones dolosas, o debidas a ignorancia o negligencia inexcusable. Constituye un medio excepcional a falta de otro recurso ordinario, como en el caso de denegarse el recurso de reforma contra una diligencia de mero trámite”.²⁴

En tal sentido el recurso de responsabilidad conlleva que el funcionario judicial, responda de los daños o perjuicios que pueda causar por haber violado preceptos que le son atribuibles a su cargo, por causa de ignorancia o negligencia y en el mismo sentido un tercero pueda salir perjudicado.

6.2. Responsabilidad civil de jueces y magistrados

“Esta es la que recae sobre éstos cuando en el desempeño de sus funciones causan un daño o perjuicio infringiendo leyes por negligencia o ignorancia inexcusable. También, la aneja a la responsabilidad penal, cuando el mal causado de propósito o por gravísima falta profesional”.²⁵

²⁴ Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 608.

²⁵ **Ibid.**, pág 738.

Esta responsabilidad sólo puede exigirse a instancia de parte interesada, o sea, del perjudicado y de sus causahabientes, en juicio ordinario y ante el tribunal superior inmediato al que hubiere incurrido en ella.

La demanda de responsabilidad civil no puede interponerse hasta quedar concluido por sentencia firme el litigio o causa en que se suponga causado el agravio. La acción prescribe a los seis meses de firme el auto o sentencia por los cuales se pretenda exigir responsabilidad.

Requiere también, más que para defensa previa de jueces, para evitar una perpetua discusión de los órganos judiciales en su aspecto personal, que se hayan utilizado a su tiempo los recursos legales contra la resolución que se considere ofensiva, y reclamado oportunamente durante el litigio.

Con la demanda han de acompañarse los siguientes documentos:

- Certificación de la sentencia, auto o providencia que se estime lesivo;
- Actuaciones que en concepto de la parte conduzcan a demostrar la infracción de ley o trámite o solemnidad mandados observar so pena de nulidad y reclamaciones y recursos presentados;
- Sentencia o auto firme que haya puesto término a la causa.

La responsabilidad judicial es la obligación o deuda moral en que incurren los magistrados y jueces que infringen la ley o sus deberes en el ejercicio de sus funciones específicas. Esta responsabilidad puede ser civil o criminal, según la intención dolosa y el carácter de la falta cometida. Existe además la facultad

jerárquica que tiende a restablecer la disciplina y a velar por el desempeño eficiente y digno del ministerio judicial (responsabilidad disciplinaria).

En la responsabilidad civil existen determinados hechos jurídicos que tienen virtualidad de engendrar o dar lugar al nacimiento de obligaciones. La ley reconoce a tales hechos determinados efectos, constantes la presencia de un nexo casual; uno de los efectos más caracterizados estriba en la originación de la obligación de indemnizar, entendida en sentido más amplio, en el surgimiento, en suma, de una responsabilidad civil.

Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasicontratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que interviene cualquier género de culpa o negligencia; las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal, mientras que las que se deriven de actos u omisiones en que intervengan culpa o negligencia no penadas por la ley quedan sometidas a la disposiciones del Código Civil.

El ilícito civil y el ilícito penal quedan escindidos atendiendo a criterios determinativos de índole legal o positiva. Algunas ilicitudes, inscribibles de entrada en el marco del derecho privado los conceptos de dolo y de culpa constituyen moneda común en el ámbito del derecho de obligaciones, son expresamente seleccionadas por el legislador en razón que además de su repercusión sobre el orden constituido y de su afección sobre intereses extraños, ofrecen una carga de antijuridicidad que pone en trance de riesgo la armónica convivencia social.

Ello se rige en razón justificativa de su tipificación. Dicha incidencia comunitaria, esa palpable dimensión sociológica diferenciación extrínseca más que ontológica es la que delimita el área de los respectivos ilícitos.

El delito, normalmente, además de la ofensa social, conlleva una onda de damnificación que, al igual que la acción injusta civil, ha de merecer la correspondiente atención reparatoria. Toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es también civilmente. Y en adecuada correspondencia todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible.

6.3. Análisis legal

“El recurso de responsabilidad no trata de atacar ni enmendar ninguna resolución, es decir, que no se endereza en contra de algún acto procesal, sino directamente en contra del titular del tribunal que dictó la resolución si es unipersonal o en contra de los magistrados si es colegiado, tratando mediante su interposición, de deducir los daños y perjuicios en que se hubiere incurrido por notoria incapacidad o negligencia en el desempeño del cargo con motivo de un proceso sometido a su conocimiento”.²⁶

El recurso de responsabilidad se encuentra regulado en los Artículos 429 y 430 del Código de Trabajo, estipulando que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrado de trabajo y previsión social:

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;

²⁶ López Sánchez, **Ob. Cit.**, pág. 231.

- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y,
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas y privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que pudieren incurrir.

La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria.

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del plazo de diez días.

Como se puede establecer el recurso de responsabilidad va dirigido contra los jueces y magistrados en el ramo de trabajo, no contra las resoluciones que ellos dictan, éste procede cuando violan la ley por negligencia, ignorancia o mala fe, por retraso de la administración de justicia, cuando no observen las reglas establecidas para las resoluciones o autos.

El fin que pretende el recurso de responsabilidad es buscar una sanción contra los funcionarios indicados, por los actos anómalos que realicen en función de su cargo. La sanción es impuesta por la Corte Suprema de Justicia, siendo las mismas; amonestación pública o multa de un mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria.

Ahora bien la Corte Suprema de Justicia, al tener conocimiento de la denuncia contra el funcionario respectivo, procederá, por uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, investigar el hecho denunciado, para tal efecto citará al funcionario para oírlo, luego impondrá la sanción correspondiente si encuentra motivos suficientes para imponer la misma.

Como se puede apreciar al funcionario que podría ser sancionado solamente se le oye y luego se procede a sancionarlo, imponiéndole una multa o una amonestación pública, es decir, que no se le da oportunidad de defensa, tampoco se le da un plazo para que desvanezca los hechos por los cuales se le

ha denunciado, en tal virtud que el juez o magistrado queda a expensas de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, para que según su criterio pueda ser sancionado.

Por tal motivo se viola el principio de defensa, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual estipula en el Artículo 12, párrafo primero, que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”.

Además se viola la presunción de inocencia, estipulada en el Artículo 14 de la Constitución Política de la República, ya que solamente con oírlo, y sin darle oportunidad de probar lo contrario, se le sanciona sin más trámite.

6.4. Proposición de la vía incidental

Para no violar preceptos Constitucionales y los principios que rigen el derecho procesal, se hace necesario establecer la vía incidental en la tramitación del recurso de responsabilidad, para que las partes puedan tener un plazo relacionado al trámite dentro del cual prueben sus afirmaciones, y por otro lado, el denunciado también tenga la oportunidad de defenderse presentando la prueba dentro del incidente correspondiente que desvirtúe el hecho por el cual pueda ser sancionado.

Para establecer la vía incidental de prueba se hace necesario reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, estableciendo los plazos que rigen esta tramitación, para que las partes, en el período de prueba, puedan proponer la

misma y el juzgador hacerla efectiva para luego analizar la misma y poder llegar a una conclusión lógica, teniendo fundamentos serios para sancionar o no al funcionario denunciado, pues será la Corte Suprema de Justicia la encargada de tal función.

La vía incidental da lugar a que el caso sea resuelto con la mayor equidad, que las partes puedan proponer prueba para desvirtuar o afirmar los hechos, y puedan hacer uso del recurso de apelación si en todo caso la resolución les fuera desfavorable.

La vía incidental además daría lugar para que se apliquen los principios de tutelaridad y equidad.

El principio de tutelaridad es el que le otorga derechos preferentes a la parte débil del proceso laboral o sea que le brinda una posición privilegiada al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte. Este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes. Sin embargo tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que dice: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

Filosóficamente el principio de equidad en el derecho de trabajo se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de justicia, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad. No se trata

de cumplir la ley por el solo hecho de cumplirse. Fundamentalmente se debe ser justo. Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a la dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

6.5. Proyecto de reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo

PROYECTO DE REFORMA

PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 430 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

ORGANISMO LEGISLATIVO CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO _____

El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que en diferentes círculos sociales y jurídicos se ha planteado la demanda de reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, que contiene el procedimiento del recurso de responsabilidad contra jueces y magistrados, que en sus funciones, actúen fuera de la ley por negligencia, ignorancia, mala fe, incumplimiento con los procedimientos establecidos, retraso en la administración de justicia, falta a las obligaciones administrativas inherentes a su cargo y la inobservancia notoria de mala conducta en sus relaciones públicas y privadas; acciones éstas que van contra el debido proceso y puedan causar daños y

perjuicios a las partes involucradas en los juicios de trabajo, además de la persecución penal que se pueda seguir, por las partes, en contra de ello;

CONSIDERANDO:

Que en el recurso de responsabilidad solamente se oye al denunciado y luego se le impone una sanción, sin darle plazo para que presente prueba para desvanecer los hechos por los cuales ha sido denunciado, violándose las garantías constitucionales de defensa, tutelaridad y equidad, ya que no se establece un período donde las partes tengan las mismas posibilidades de defenderse para probar lo contrario a la denuncia; resultando en muchas oportunidades que se sanciona al funcionario judicial sin darle el tiempo necesario para que presente prueba en contrario;

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe velar porque las disposiciones de un debido proceso se lleven a cabo en cualquier procedimiento, sancionándose a la persona cuando ha sido citado, oído y vencido en procedimiento legal, dándole la suficiente oportunidad de probar los hechos o de desvanecer los mismos;

CONSIDERANDO:

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectivo el procedimiento cuando, por denuncia, se sancione a los jueces o magistrados de trabajo; garantizándose el debido proceso para que puedan presentar prueba durante la secuencia del proceso, es necesario reformar el andamiaje jurídico acorde a la finalidad de satisfacer las necesidades que conlleva la sanción,

otorgándose a las partes el procedimiento de la vía incidental para que en el período de prueba puedan establecer sus pretensiones.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA:

La siguiente

"REFORMA AL ARTÍCULO 430 DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"

ARTÍCULO 1. Se reforma el párrafo primero del Artículo 430, el cual queda así:

"Artículo 430. La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, siguiendo la vía incidental para darle la oportunidad de probar sus pretensiones, después de vencido el plazo que establece la vía incidental para resolver conforme la equidad, si se encuentra fundada la acusación o denuncia deberá imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

a) Amonestación pública;

b) Multa de dos mil (Q.2,000.00) a cuatro mil (Q.4,000.00) quetzales a título de corrección disciplinaria”.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo en la ciudad de Guatemala a los... días, del mes de... del año...

CONCLUSIONES

1. La proposición de la vía incidental en el recurso de responsabilidad en materia laboral, es para evitar las arbitrariedades por parte de los administradores de justicia..
2. El recurso de responsabilidad es un medio de defensa para los jueces y magistrados cuando por negligencia violen la ley en perjuicio de los litigantes, sin embargo, en el Código de Trabajo no se encuentra regulado un procedimiento específico, en el cual se cumpla con todas las etapas del debido proceso.
3. El juez o magistrado que viole la ley por dolo o negligencia está sujeto a las responsabilidades civiles y penales, si fuere el caso, y las sanciones que pueda imponer la Corte Suprema de Justicia.
4. Los daños y perjuicios ocasionados por negligencia da la oportunidad al perjudicado para que pueda iniciar el juicio ordinario correspondiente, obligando al juez o magistrado al pago de los mismos.

RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República debe aprobar la reforma al Artículo 430 del Código de Trabajo, estableciendo la vía incidental para el trámite del recurso de responsabilidad y así dar la oportunidad al juez o magistrado para que pueda desvanecer los hechos por los cuales se les ha denunciado.
2. Al no establecerse el plazo de prueba se viola el derecho de defensa por parte de la Corte Suprema de Justicia, porque no se le da oportunidad al juez o magistrado para que se defienda, por lo tanto es imprescindible que el Congreso de la República cree un procedimiento específico.
3. La Corte Suprema de Justicia, debe sancionar a jueces y magistrados de trabajo y previsión social, para eso se hace necesario que la misma Corte realice ese procedimiento conforme a los principios del debido proceso, de defensa y de inocencia.
4. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener la facultad de iniciativa de ley, debe presentar un proyecto de reforma correspondiente para establecer la vía incidental en el recurso de responsabilidad, incluyendo en derecho que debe tener el perjudicado para reclamar los daños y perjuicios en un juicio civil.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre**. Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- AREAL, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**. México: Ed. América, 1989.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Guatemala: Impresos E y E, 1994.
- BENTHAN, Jeremías. **Tratado de las pruebas judiciales**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- BINDER, Alberto. **Seminario de práctica jurídica**. Guatemala: (s.e.), 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba**. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.
- CARAVANTES, Manuel. **Tratado crítico filosófico de los procedimientos judiciales**. México: (s.e.), 1996.
- CARRARA, Francesco. **Programa de derecho criminal**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1983.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal**. Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Vile, 1989.
- CHIOVENDA, Guiseppe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A. Madrid, España, 1987.

- DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE PINA, Rafael, y José Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Compendio de derecho procesal, teoría general del proceso**. Bogotá, Colombia, 1978.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco**. Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Impresos Praxis, 1999.
- INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.
- MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Eros, 1970.

OVALLE FAVELA, José. **Teoría general del proceso**. México: Ed. Harla, 1991.

PIETRO CASTRO, Leonardo. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Madrid, 1964.

ROCHA ALVIRA, Antonio. **De la prueba en derecho**. Medellín, Colombia: Ed. Biblioteca Jurídica Diké, 1990.

SENTIS MELENDO, Santiago. **La prueba**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1978.

Legislación:

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

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley, 107, 1964.

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

