

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

**ANÁLISIS DEL RECURSO DE RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO
LABORAL Y LA VÍA INCIDENTAL PARA SU TRAMITACIÓN**

JULIO CÉSAR OTZOY CATÚ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS DEL RECURSO DE RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO
LABORAL Y LA VÍA INCIDENTAL PARA SU TRAMITACIÓN**

JULIO CÉSAR OTZOY CATÚ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**ANÁLISIS DEL RECURSO DE RESPONSABILIDAD EN EL DERECHO
LABORAL Y LA VÍA INCIDENTAL PARA SU TRAMITACIÓN**

TESIS

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

Por

JULIO CÉSAR OTZOY CATÚ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda: Mayra Yojana Véliz López
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario: Lic. Héctor Rene Marroquín Aceituno

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez
Vocal: Lic. Ronán Roca Menéndez
Secretaria: Licda. Aída Solares Fernández

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:** “Porque de el viene la sabiduría y la inteligencia”. Gracias por la vida, amor, bondad, y porque su gracia, me acompañen para siempre.
- A mi Madre:** María Susana Catú Bal (Q.E.P.D.). Admiración, respeto y honra. A su memoria y por su cariño, amor, sus sabios consejos y por haberme inculcado principios cristianos, morales y éticos.
- A mi Padre:** José Maximiliano Otzoy Cojtí (Secuestrado el 8 de octubre de 1980). Gracias por el ejemplo de entrega, dedicación y laboriosidad, y por ser alguien que marco mi vida, al dar la vida por los ideales. Y que lo alcanzado sea un tributo a su sacrificio.
- A mi esposa:** Mirián Etelvina Oztín Poyón, por su amor, comprensión paciencia y apoyo incondicional.
- A mis hijos:** Julio César Maximiliano, Abdiel Fernando José, Inagotable motivación e inspiración de mi existencia.
- A mis hermanos:** Luís Alfredo (Q.E.P.D.), Blanca Estela, Edgar Rolando, María Rosaura, Thelma Odilia, Norma Liseth, Elsa Floriselda (Q.E.P.D.). Por su cariño y apoyo.
- A mis familiares:** Sobrinos, suegros, cuñados, tíos, primos. Con respeto.

A mis amigos: Por su apoyo y afecto brindado en el transitar de la vida.

A: Guatemala.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Parte general.....	1
1.2. Ubicación del derecho de trabajo.....	3
1.3. Terminología.....	5
1.4. Importancia del estudio del derecho de trabajo.....	6
1.5. Ramas del derecho de trabajo.....	7
1.5.1. El derecho sustantivo.....	7
1.5.2. El derecho procesal.....	8
1.6. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo de trabajo.....	10
1.6.1. Tutelaridad.....	10
1.6.2. Conciliación.....	11
1.6.3. Irrenunciabilidad.....	12
1.6.4. Imperatividad.....	12
1.6.5. Equidad.....	12
1.6.6. Objetividad.....	13
1.6.7. Estabilidad.....	13
1.6.8. Democracia.....	14
1.6.9. Realidad.....	14
1.7. Naturaleza jurídica.....	15
1.8. Definición.....	16

CAPÍTULO II

	Pág.
2. Jueces de trabajo.....	19
2.1. Funciones.....	19
2.2. Atribuciones.....	20
2.3. Interpretación a la ley.....	21
2.4. Impulso de oficio.....	23
2.5. Organización de los jueces de trabajo.....	26
2.5.1. Jurisdicción privativa del trabajo.....	26
2.5.2. Tribunales de trabajo y previsión social.....	28
2.5.3. Tribunales de conciliación y arbitraje.....	30
2.5.4. Cortes de apelación de trabajo y precisión social.....	33

CAPÍTULO III

3. El proceso laboral.....	35
3.1 Antecedentes del derecho laboral en Guatemala.....	35
3.2 Definición.....	39
3.3 Naturaleza jurídica.....	40
3.4 Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	41
3.4.1. Dispositivo.....	42
3.4.2. De intermediación procesal.....	42
3.4.3. De congruencia.....	43
3.4.4. De oralidad.....	43
3.4.5. De concentración procesal.....	44
3.4.6. De publicidad.....	44
3.4.7. De economía procesal.....	45
3.4.8. De preclusión.....	45
3.4.9. Tutelar o de tutelaridad.....	46

	Pág.
3.4.10. De sencillez.....	47
3.5. Características.....	47

CAPÍTULO IV

4. Los recursos e impugnaciones.....	51
4.1 Definición.....	51
4.2 Finalidad del recurso.....	54
4.3 Fundamento de los recursos.....	54
4.4 Derecho de impugnación (derecho recursivo).....	54
4.4.1. Devolutivos.....	55
4.4.2. No devolutivos.....	55
4.4.3. Ordinarios.....	56
4.4.4. Extraordinarios.....	56
4.5 Recursos de responsabilidad en materia laboral.....	56
4.5.1. Responsabilidad civil de jueces y magistrados.....	57
4.5.2. Análisis legal.....	60
4.5.3. Proposición de la vía incidental.....	63

CAPÍTULO V

5. Daños y perjuicios.....	65
5.1. Definición de daño.....	65
5.2. Análisis jurídico doctrinario.....	66
5.3. Definición de perjuicios.....	69
5.4. Análisis jurídico doctrinario.....	69
5.5. Los incidentes.....	72
5.5.1. Regulación legal.....	73

	Pág.
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79

INTRODUCCIÓN

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, estipula 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:...”.

Con el procedimiento indicado en el Artículo 430 del Código de Trabajo, no se da oportunidad al juez o magistrado para que se defienda, tampoco se le fija un plazo para que presente la prueba correspondiente que desvirtúe la acusación o la denuncia, por lo que la Corte Suprema o el magistrado impuesto por la misma Corte, escucha al denunciado, y luego procede a sancionarlos, si fuere el caso.

El procedimiento para sancionar a jueces y magistrados de trabajo debe ser claro, dando todas las oportunidades del debido proceso para que las partes prueben los hechos expuestos en la denuncia o acusación, teniendo los mismos la oportunidad de contradecir los hechos expuestos por la parte contraria, y no llegar solo a sancionar sin darle oportunidad a las partes para confirmar o desvirtuar los hechos denunciados.

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, luego en el plazo de ocho días las partes podrán probar los hechos o desvirtuar los mismos, mediante la prueba suficiente para dar luz al juzgador sobre la decisión a tomar, pero teniendo en cuenta que los hechos fueron probados o desvirtuados, y mediante la prueba propuesta tenga el juzgador la suficiente luz para emitir la sanción o absolver si ésta fue plenamente probada.

Por medio de los incidentes se da oportunidad a las partes para que se verifique que el procedimiento llenó los requisitos de oponerse a la acusación o denuncia, a probar o desvirtuar los hechos, en el período de prueba; y, a emitir un fallo ajustado a derecho.

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 o acusado, así como al denunciante para probar o desvirtuar los hechos, llegando a una sanción mediante el convencimiento basado en prueba?

El objetivo general de la investigación fue: Establecer el procedimiento de la vía incidental, para dar oportunidad a las partes para probar o desvanecer los hechos expuestos.

Los objetivos específicos fueron: Establecer en la realidad el principio de defensa, permitiendo al juez o al magistrado para que presente la prueba

correspondiente, mediante el trámite de los incidentes para desvanecer los hechos. Demostrar que se impone una sanción sin antes haber dado la oportunidad de defensa, comprobándose los objetivos y la hipótesis.

La presente investigación consta de cinco capítulos, el primero trata del derecho de trabajo, estudiándose los principios ideológicos, su naturaleza jurídica y su definición. El segundo, se desarrolla lo relacionado a los jueces de trabajo, sus funciones, atribuciones y la organización de éstos. El tercero se refiere al derecho laboral, analizando los antecedentes del derecho laboral en Guatemala, la naturaleza jurídica y los principios que lo rigen. El cuarto, trata de los recursos e impugnaciones y el análisis del recurso de responsabilidad. El quinto desarrolla los daños y perjuicios, definiéndolos, y se hace el análisis jurídico doctrinario.

En la presente investigación se utilizaron los métodos, Dialéctico: Por medio de éste se analizaron los casos concretos de sanciones a jueces y magistrados de trabajo, obteniéndose resultados y conclusiones, las cuales sirvieron para identificar plenamente el problema. Sintético: En el presente caso se hizo una síntesis para poder determinar la violación a la Constitución relativo al derecho de defensa, cuando se sanciona sin dar oportunidad de defensa y de probar lo contrario.

La técnica de investigación utilizada fue la documental, constituyendo un trabajo jurídico científico.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Parte general

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para estudiar el derecho de trabajo, se trata de ubicar su terminología, se analiza la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como son la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad.

Además se analiza la naturaleza jurídica y la definición del derecho de trabajo.

En relación a la justicia, el Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros

organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y los jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérsele las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público.

La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.

Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.

El Artículo 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula “Se instituyen como garantías del Organismo Judicial las siguientes:

- La independencia funcional;
- La no remoción de los magistrado y jueces de instancia, salvo los casos establecidos por la ley; y,
- La selección de personal”.

1.2. 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 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 de que es el 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 está sujeto a 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. “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”¹.

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 De buen L, Néstor. **Derecho de Trabajo**, pág. 45.

1.3. 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 destrozar 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”².

Así, inicialmente, tanto la Escuela Inglesa como la Francesa, en forma más ambigua, le dominó *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*.

Fue la Escuela Española, la que por primera vez la denomina como el *Derecho social*, en observación de la relevancia eminentemente social del trabajo, para luego evolucionar dicha concepción y llamarle a finales del siglo XIX *Derecho laboral*, denominación que como sinónimo, aún subsiste conjuntamente con el llamado *Derecho de trabajo* y que es seguida por la Escuela Española e Iberoamericana.

² López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 79.

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*.

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.

1.4. 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 a la de pobreza 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.

1.5. 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

1.5.1. 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”³.

1.5.2. El derecho procesal

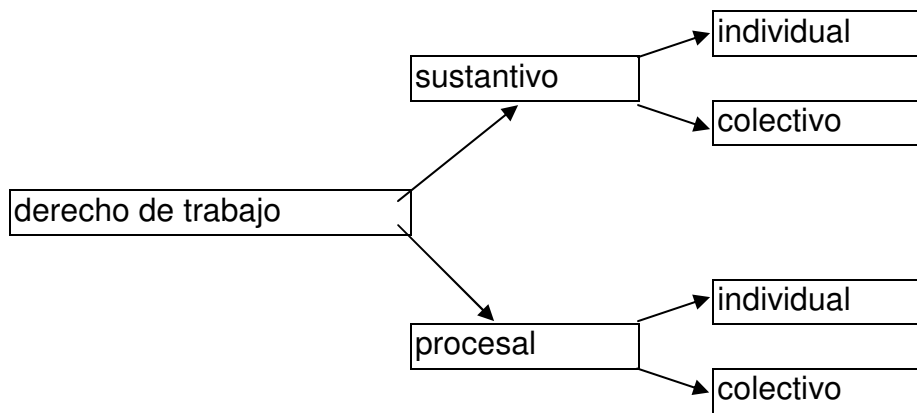
“Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones 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”⁴.

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

³ **Ibid**, pág. 83.

⁴ **Ibid**.

derecho individual y en derecho colectivo de manera que para esquematizar la clasificación de las ramas del derecho de trabajo, quedaría así:



El derecho sustantivo de trabajo, se considera de carácter individual, es aquel que se refiere a la relación obrero-patronal es decir, a la pura relación de trabajo, preponderantemente 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.

1.6. Principios ideológicos o informativos del derecho sustantivo del trabajo

Estos principios elementos 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 los planteamos a continuación:

1.6.1. 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 al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, sugirieron 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.

1.6.2. 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 ajustando 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.

1.6.3. 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.

1.6.4. 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.

1.6.5. 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.

1.6.6. 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.

1.6.7. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad laboral. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que uno temporal e inseguro. 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.

1.6.8. 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 impedírsele 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 de un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, etc.

1.6.9. 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 prevención 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”⁵ (sic).

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

⁵ **Ibid**, pág. 86.

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.

1.7. 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”⁶.

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.

⁶ De Buen L, **Ob. Cit;** pág. 24.

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

1.8. 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 las decisiones de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”⁷.

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.

Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual de laboral 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

⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

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.

Para concluir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.

CAPÍTULO II

2. Jueces de trabajo

2.1. 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, y especialmente con la Constitución Política de la República de Guatemala.

Su función principal es la de administrar justicia en forma pronta 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 propio estilo 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.

2.2. 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 entres éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo ó del contrato de trabajo, ó 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 trece 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 de Seguridad Social haga el pronunciamiento que corresponda;

- e. Conocer de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes;
- f. 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,
- g. Conocer todos los demás asuntos que determina la ley.

2.3. 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, al menos que aparezca expresamente que se 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 el orden siguiente:

- A la finalidad y al espíritu de la misma;
- A la historia fidedigna de su institución;
- A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas;
- 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 a 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”.

2.4. 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 que es 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 éste en sí 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 contra acción.

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)”⁸.

“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)”⁹.

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 requisitos previos, sino indicarlos, señalar día y hora para que las partes y cualesquiera otras partes 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 halla parte interesada en hacerlo o no pueda 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

⁸ Chiovenda, Guiseppe, **Derecho procesal civil**, pág. 252.

⁹ Areal, Leonardo Jorge, y Fenochietto, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal civil**, pág. 294.

bien, derivado del hecho que los jueces actúan y aplican la ley por delegación del Estado, la postura que asumen en cierto y determinado asunto y 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 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”¹⁰.

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.

¹⁰ Escobar Ortiz, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemaltecos**, pág. 22.

2.5. Organización de los jueces de trabajo

La función jurisdiccional es discutible que le corresponde al Estado y ésta es conocida también como función de administrar justicia.

El Estado como sociedad jurídica y políticamente organizado tiene la facultad y tarea fundamental de establecer el ordenamiento jurídico (civil, penal, laboral, etc.), a través de una legislación adecuada y conforme al progreso social, pero a la par de esto, tiene también la obligación de mantener vigente y que sea positivo el ordenamiento jurídico, de tal manera que realmente norme la actividad y conducta de los miembros de la sociedad; por lo que esta finalidad sólo puede ser posible mediante un bien estructurado y eficiente sistema judicial.

La administración de justicia es uno de los servicios públicos esenciales que el Estado guatemalteco está obligado a prestar a sus habitantes, para garantizar a éstos la vida, la libertad y la justicia, entre otros.

Ahora bien, la función jurisdiccional comprende no sólo la creación de los órganos encargados de administrar justicia, sino también la determinación de sus facultades, la regulación de los distintos procesos, la fijación de reglas para la tramitación de los mismos y, sobre todo, que esos órganos sean totalmente independientes de los otros organismo de poder del Estado.

2.5.1. Jurisdicción privativa del trabajo

La jurisdicción privativa de trabajo, es una conquista de la Revolución del 44, que se plasma en el Artículo 64 de la Constitución del 11 de marzo de 1945

y que posteriormente se desarrolla en el Artículo 283 del Código de Trabajo (Decreto 330) que cobra vigencia el uno de mayo de 1947.

El Capítulo I, del Título décimo del Código de Trabajo, regula la organización de los tribunales de trabajo y previsión social. El Artículo 283 del mismo cuerpo legal, establece “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

El Artículo 284 del Código de Trabajo, estipula “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente “juzgados”;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente “salas””.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

“No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación

judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales” (Artículo 286 del Código de Trabajo).

El Artículo 287 del Código de Trabajo estipula “En cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley del Organismo Judicial”.

2.5.2. Tribunales de trabajo y previsión social

“Se deben establecer juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores;
- b) Industrialización del trabajo;
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estimen necesario” (Artículo 288 del Código de Trabajo).

Los juzgado de trabajo están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de trabajo y previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias o inmunidades de aquéllos.

Los juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales. Todos los jueces de paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece el Código de Trabajo.

Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- a) De 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) De todos los conflictos colectivos de carácter económico una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero del título décimo del Código de Trabajo.

- c) 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) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de sus leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponde.
- e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes.
- f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía no 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.

- g) De todos los demás asuntos que determine la ley.

2.5.3. Tribunales de conciliación y arbitraje

La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se integra así:

- a) Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside.

b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Por la naturaleza de sus funciones el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido su periodo.

El secretario del juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

Los tribunales de conciliación y arbitraje, tiene carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

El juez y quienes integren los tribunales de conciliación y arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año, para que ésta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige. De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número de cada parte debe proponer, queda facultada la Corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

La lista con los nombres de quines resulten nombrados deberá remitirse a los juzgados de trabajo y previsión social, inmediatamente que sean designados, será también publicada en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como al Colegio de Abogados.

“Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6º. de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notoria, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del Tribunal” (Artículo 296 del Código de Trabajo).

El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria. Según la gravedad de la falta. Con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión

Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelaciones ante la Corte Suprema de Justicia.

En los tribunales de conciliación y arbitraje el presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite, las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aún cuando alguno votará en contra.

Las deliberaciones de los tribunales de conciliación y arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

2.5.4. 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, 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 emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro 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 III

3. El proceso laboral

3.1. Antecedentes del derecho laboral en Guatemala

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“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”¹¹.

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

¹¹ López Sánchez, **Ob. Cit;** pág. 99.

trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

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.

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.

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.

“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el día Internacional del Trabajo”¹².

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

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

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”.

¹² **Ibid**, pág. 101.

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 justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el Código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”¹³.

Éste Código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.

¹³ González Cardoza, Carlos, **Problemas en la legislación laboral**, pág. 64.

- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

3.2. Definición

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”¹⁴.

Agrega “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas de las ciencias jurídicas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”¹⁵.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

¹⁵ **Ibid**, pág. 597.

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

“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, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El 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 política de gobierno y en particular de la política económica”¹⁶.

En sí, 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 de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

3.3. Naturaleza jurídica

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar sentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista 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

¹⁶ López Aguilar, **Ob. Cit;** pág. 173.

clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en 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”¹⁷.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las quienes lo ubican dentro del derecho público, y otro que lo sitúan dentro del derecho social.

“Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”¹⁸.

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

¹⁷ De Buen L, **Ob. Cit**; pág. 15.

¹⁸ De la Cueva, **Ob. Cit**; pág. 126.

3.4. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo

Estos principios se pueden considerar las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones, conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según principios filosóficos-jurídicos.

3.4.1. Dispositivo

Este se da en forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, el cual tiene la obligación de ceñirse a las diversas fases procedimentales.

Es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que éstas son las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

3.4.2. De inmediación procesal

Este principio consiste en que el juez debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

3.4.3. De congruencia

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes.

Se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio, tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio debido para homologar el proceso laboral al civil.

3.4.4. De oralidad

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no

se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito. El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente literalmente dice: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral...”. Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social...”.

La oralidad es uno de los principios que informa al derecho procesal del trabajo, aunque la oralidad estrictu sensu no opera en toda su dimensión, ya que el sistema legislativo guatemalteco proviene de la corriente latina, preponderantemente de naturaleza escrita, por lo que se ha combinado las actuaciones orales con las de esta índole, tal como la propia demanda.

3.4.5. De concentración procesal

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, que se refiere que en un sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas, motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal.

3.4.6. De publicidad

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

3.4.7. De economía procesal

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentra en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez.

3.4.8. De preclusión

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la

clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.

Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las partes a juicio hasta el momento de que se inicie ésta.
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se halla recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

3.4.9. Tutelar o de tutelaridad

Este es el que le otorga derechos preferentes al obrero 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 estipula: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

3.4.10. De sencillez

Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser antiformalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

3.5. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral:

- “Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.

- Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del Derecho Laboral.
- Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios”¹⁹ .

¹⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 604.

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”²⁰.

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 “Peticiones 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”²¹.

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

²⁰ López M, Mario R, **La práctica procesal penal en las impugnaciones**, pág. 3.

²¹ 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”²².

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”²³.

“Apelar es recurrir al tribunal superior, el litigante agraviado, para que anule, revoque, atenúe o modifique la sentencia del inferior”²⁴.

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

²² **Libertad probatorio y exclusiones probatorias**, pág. 30.

²³ **Vías impugnativas**, pág. 29.

²⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 198.

tribunal superior o de alzada conocerá la cuestión impugnada y después de 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 a 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”²⁵.

“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”²⁶.

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 confirme el fallo o resolución.

²⁵ **Ibid.**

²⁶ Herrarte, Alberto, **Derecho procesal penal, el proceso penal guatemalteco**, pág. 261.

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 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 a 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 a 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 crean les son perjudiciales, como un medio de revisión de las mismas por parte de una autoridad diferente.

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.

4.5. Recurso de responsabilidad en materia laboral

“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”²⁷.

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.

4.5.1. 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”²⁸.

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 pleito 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

²⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 608.

²⁸ **Ibid**, pág. 738.

hallan utilizado a su tiempo los recursos legales contra la resolución que se considere ofensiva, y reclamado oportunamente durante el pleito.

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 halla 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, 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 erige 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 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”.

4.5.2. 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”²⁹.

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;
- 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 hagan deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y,

²⁹ López Sánchez, **Ob. Cit**; pág. 231.

- 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 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 imponerle al funcionario responsable, alguna de las siguientes sanciones:

- 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, ya que solamente con oírlo, y sin darle oportunidad de probar lo contrario, se le sanciona sin más trámite.

4.5.3. Proposición de la vía incidental

Para no violar preceptos Constitucionales y los principios que rigen el derecho procesal, se hace necesario que la tramitación del recurso de responsabilidad se tramite a cabo por la vía incidental, dándole oportunidad al magistrado o juez para que durante el período probatorio pueda defenderse presentando prueba que desvanezca el hecho por el cual se le señala.

El período de prueba en la vía incidental, es fundamental, para que el denunciante pueda tener un plazo dentro del cual pruebe sus afirmaciones, y por otro lado, el denunciado también tenga la oportunidad de defenderse presentando la prueba correspondiente que desvirtúe el hecho por el cual pueda ser sancionado.

Para establecer la vía incidental se hace necesario reformar el Artículo 430 del Código de Trabajo, estableciendo que el trámite del recurso de responsabilidad se tramitará por la vía de los incidentes, para que las partes puedan proponer la prueba correspondiente, 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.

CAPÍTULO V

5. Daños y perjuicios

5.1. Definición de daño

Cabanellas, manifiesta que daño “En sentido amplio, es toda suerte del mal material o moral. Más particularmente el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad entre el autor y el efecto. En principio el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización; y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de esta materia”³⁰.

En este orden de ideas los daños se consideran como el detrimento que la persona sufre en sus bienes y en su persona moralmente, es decir, que los daños se refieren a cosas materiales o morales, es una forma de dañar la integridad física, material o moral de un tercero, siendo el sujeto activo quien ocasiona los daños y el sujeto pasivo quien los recibe.

“Daños, son los desperfectos o destrozos físicos y apreciables que un agente externo produce en los bienes, sean muebles o inmuebles”³¹.

³⁰ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 577.

³¹ Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit**; pág. 277.

5.2. Análisis Jurídico Doctrinario

El daño material es el que recae sobre cosas u objetos perceptibles por los sentidos, es decir, que es el menoscabo a los bienes materiales propiedad del agraviado.

Mientras tanto el daño moral es la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos por acción culpable o dolosa de otro.

El Artículo 1645 del Código Civil, estipula que “Toda persona que cause daño o perjuicio a otras, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima”.

Por su parte, el Artículo 1646 del mismo cuerpo de leyes, manifiesta que “El responsable de un delito doloso o culposo, está obligado a reparar a la víctima los daños y perjuicios que le haya causado”.

Asimismo, el Artículo 1647 del Código Civil, estipula que “La exención de responsabilidad penal no libera de la responsabilidad civil, a no ser que el juez así lo estime atendiendo a las circunstancias especiales del caso”.

El Artículo 1648 del Código Civil, manifiesta que “La culpa se presume, pero esta presunción admite prueba en contrario. El perjudicado sólo está obligado a probar el daño o perjuicio sufrido”.

En consecuencia, los daños son aquellos actos ocasionados contra el patrimonio o contra las personas, consistiendo éstos en la destrucción

parcial o total de la cosa, sea bien mueble o inmueble, y que deben ser indemnizados por quien los ocasionó para compensar al propietario de la cosa, la reposición o reparación de la misma, en caso contrario estará en su derecho, el propietario del bien, a iniciar el juicio ordinario de daños y perjuicios para obligar al demandado a que restituya el daño ocasionado, teniendo el actor la facultad de pedir que se embarguen bienes muebles o inmuebles del demandado como garantía de la restitución del daño causado.

Sin embargo podrá seguirse la vía oral de daños y perjuicios cuando están establecidos los mismos, es decir, cuando hay una cantidad como de menor cuantía, de acuerdo al procedimiento civil guatemalteco.

Guillermo Cabanellas hace una clasificación de los daños, teniendo entre los más importantes los siguientes.

- Daño emergente: Es el detrimento, menoscabo o destrucción material de los bienes, con independencia de los efectos patrimoniales o de otra índole que el mal origine. El daño emergente es la pérdida sobrevenida al acreedor por culpa u obra del deudor, al no cumplir la obligación, se traduce en una disminución de su patrimonio.
- Daño fortuito: Es el causado a otro, en su persona o bienes, por mero accidente, sin culpa ni intención de producirlo. Por de pronto exime de toda responsabilidad penal. En cuanto al resarcimiento civil, ha de estimarse que sólo corresponde cuando esté previsto legalmente.

El daño fortuito constituye la esencia del contrato de seguro, pues el asegurador responde del daño fortuito sobreviniendo en los bienes asegurados.

- Daño irreparable: Es el perjuicio inferido a una de las partes litigantes por una resolución interlocutoria, y que no cabe enmendar en el curso del proceso, o sólo resulta modificable en parte por la sentencia o los recursos admitidos contra ella.
- Daño material: Es el que recae sobre cosas u objetos perceptibles por los sentidos.
- Daño moral: Es la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, efectos o sentimientos de acción culpable o dolosa de otro. Este daño puede ser apreciado en los delitos de calumnia, injuria y difamación, asimismo se comprende como un daño moral el estupro, rapto o acceso carnal violento o con engaño.
- Daño por culpa o negligencia: Esta fórmula, en sus dos aspectos, abarca totalmente la responsabilidad civil que obliga a reparar el mal causado a otro cuando, por acción u omisión, intervenga cualesquiera clase de culpa o negligencia³².

Todo el que ejecuta un hecho que, por su culpa o negligencia, ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio.

³² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 577.

5.3. Definición de perjuicios

“Perjuicio es la ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo. Para algunos autores, el concepto de perjuicio se encuentra subsumido en el de daño; o sea, que el perjuicio no es sino una modalidad del concepto más amplio de daño”³³.

“Perjuicio es la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse, pues el herido, por ejemplo, ha perdido sueldos y honorarios, o la máquina rota ha dejado de producir tal artículo”³⁴.

Todo daño provoca un perjuicio, y todo perjuicio proviene de un daño.

Respecto de los perjuicios, o sea, de las frustradas ganancias, el problema adquiere una mayor complejidad, pues no cabe duda que tiene un carácter más aleatorio y vago. Mientras el concepto de daño positivo tiene una base firme, pues se refiere siempre a hechos pasados, el del lucro frustrado participa de todas las vaguedades e incertidumbres de los conceptos imaginarios.

5.4. Análisis Jurídico Doctrinario

El perjuicio no es más que aquella pérdida que se ha tenido ocasionado por un daño causado, es el efecto que produce el daño en las ganancias o

³³ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 567.

³⁴ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 579.

pérdidas que se ha causado a la persona en perjudicarle por los daños ocasionados en su patrimonio, sean estos muebles o inmuebles.

Para ilustrar los daños y perjuicios, se puede exponer el caso del vendedor de productos alimenticios, quien conduciendo su vehículo es colisionado por un bus, en realidad al vehículo se le producen daños que deben ser reparados o indemnizados, pero además, a la persona también se le producen perjuicios, pues al no tener vehículo con el cual laboraba no puede continuar con su trabajo cotidiano; por lo cual, se debe indemnizar en los daños y perjuicios causados, pues la persona perjudicada no obtiene ganancias para sobrevivir.

Por lo tanto, el perjuicio es el detrimento que sufren las ganancias de la persona al haberse cometido un daño, o sea, que el sujeto pasivo de la acción jurídica deja de percibir emolumentos cuando a causa del daño su consecuencia es no poder ganar cantidades, que si no se habría causado el daño si las hubiese percibido.

De acuerdo al Artículo 1651 del Código Civil, manifiesta que “Las empresas o el dueño de cualquier medio de transporte, serán solidariamente responsables con los autores o cómplices de los daños y perjuicios que causen las personas encargadas de los vehículos, aun cuando la persona que los cause no sea empleada de dichas empresas o del dueño del medio de transporte, siempre que el encargado de los vehículos se los haya encomendado, aunque fuere de manera transitoria”.

Los daños y los perjuicios pueden ser ocasionados por culpa o dolo, dependiendo de la acción que a tomado el que ejecutó los mismos.

Dolo es la acción de tener conocimiento del daño que se está provocando, es decir, quien actúa con dolo sabe a ciencia cierta que está causando un daño material o moral al sujeto pasivo.

Cabanellas dice que dolo es “Engaño, fraude, simulación”³⁵.

“Dolo es toda especie de astucia, trampa, maquinación o artificio que se emplea para engañar a otro; o el propósito de dañar a otra persona injustamente”³⁶.

En el derecho civil es la voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de argucia y sutileza o de la ignorancia ajena; pero sin intervención de la fuerza ni de amenazas, constitutivas una y otra de otros vicios jurídicos.

En tal virtud, daño doloso es el que se ocasiona a sabiendas que se perjudica a otro mediante artimaña o argucia, es el pleno conocimiento de las causas que se ocasionan a otra persona en sus bienes.

Por su parte la culpa es la acción que se ejecuta por negligencia, impericia o ignorancia, pero sin la intención de causar el daño, es decir, no tener deseo de provocar un daño.

“El daño por culpa o negligencia, en sus dos aspectos abarca totalmente la responsabilidad civil que obliga a reparar el mal causado a otro cuando, por acción u omisión, intervenga cualquier clase de culpa o negligencia”³⁷.

³⁵ **Ibid**, pág. 742.

³⁶ **Ibid**.

³⁷ **Ibid**, pág. 578.

La culpa es la acción provocada sin tener intención de causar un daño o un mal.

“Culpa es la infracción de la ley que uno comete sin dolo, ni malicia, por alguna causa que puede y debe evitar, es la omisión o acción perjudicial para otro, en que uno incurre por ignorancia, impericia o negligencia”³⁸.

La culpa y el dolo son dos acciones totalmente diferentes, es decir, polos opuestos, en la primera no se tiene la intención de causar el daño, y en la segunda el daño es causado conscientemente por el autor, o sea, que el daño es culposo cuando no se tuvo la intención de provocarlo, y es doloso cuando el agente tiene pleno conocimiento del hecho que realiza.

5.5. Los incidentes

”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.”³⁹.

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

³⁸ **Ibid.**

³⁹ Fundación Tomás Moro, **Ob. Cit**; pág. 512.

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.

5.5.1. Regulación legal

Los incidentes los encontramos regulados del Artículo 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial,

En esta regulación se establece que toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva en ocasión de un proceso que no tenga señalada 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 la promovió sin razón, salvo evidente buena fe.

Cuando existan incidentes que pongan obstáculos al curso del asuntos, se substanciarán 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 substanciándolo. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite.

En este sentido se suspende el proceso principal para substanciar el incidente, ya que si el incidente es declarado con lugar puede hacer fenecer el proceso principal.

En materia civil las cuestiones que no tengan vía señalada por la ley en el procedimiento, deberá substanciar por la vía incidental; tengamos claro que si la cuestión planteada (incidente) 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 o en pieza separada y el asunto principal continuará su curso.

Al plantearse el incidente se dará audiencia, por el plazo de dos días, a la parte o partes contrarias.

Si el incidente planteado se refiere a cuestiones de hecho, el juez resolverá ordenando la recepción de las pruebas en no más de dos audiencias, que tendrán verificativo dentro de los diez días hábiles siguientes.

La resolución del incidente será apelable, a excepción de los que las leyes especiales lo excluyan de este recurso como ocurre con los juicios orales o bien cuando el incidente sea resuelto por tribunales colegiados.

Como se puede apreciar el incidente es de trámite corto y en el menor tiempo posible se obtiene una resolución final, la que tendrá toda su fuerza legal para ser cumplida.

CONCLUSIONES

1. El recurso de responsabilidad tiene como fin la sanción contra jueces y magistrados de trabajo, cuando por negligencia violen la ley en perjuicio de los litigantes.
2. El fin principal del recurso de responsabilidad es evitar que los jueces y magistrados actúen con mala fe, dolo o negligencia en sus funciones.
3. El juez o magistrado, que viole la ley por dolo o negligencia está sujetos a las responsabilidades civiles y penales, si fuere el caso, y las sanciones que pueda imponer la Corte Suprema de Justicia.
3. Los daños y perjuicios ocasionados por negligencia da la oportunidad al perjudicado para que pueda iniciar el juicio sumario correspondiente, conforme los Artículos 246 y 247 del Código Procesal Civil y Mercantil, para obligar al juez o magistrado al pago de los mismos.
4. No se establece una vía para tramitar el recurso de responsabilidad, ya que se sanciona al funcionario sin darle oportunidad de defensa.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la Republica de Guatemala, reforme el Código de Trabajo en el sentido de establecer la vía incidental para la tramitación del recurso de responsabilidad, para que en el plazo de prueba, se de oportunidad para que pueda desvanecer los hechos por los cuales se ha denunciado.
2. La Universidad de San Carlos de Guatemala, por tener iniciativa de ley, debe presentar un proyecto de reforma correspondiente con relación al trámite en el recurso de responsabilidad, establecerse como una necesidad jurídica y como una forma de cumplir con el debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- ALVARADO, Humberto. **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, Guisseppe. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 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 mejicano 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.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **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, 1971.