

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

**ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE
PUEDEN INTERPONERSE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN
GUATEMALA**

ALFREDO ITZEP MANUEL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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

**ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE
PUEDEN INTERPONERSE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALFREDO ITZEP MANUEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2013

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario: Lic. Rodolfo Giovani López López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez

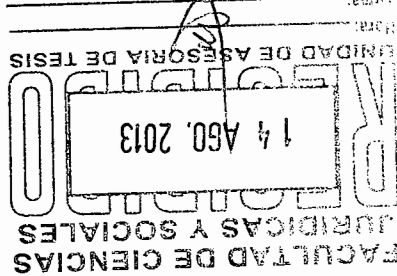
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

Guatemala, 13 de agosto del año 2013

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veintidós de octubre del año dos mil diez, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Alfredo Itzep Manuel; que se denomina: **“ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PUEDEN INTERPONERSE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN GUATEMALA”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señalan los medios de impugnación; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer los elementos que informan el procedimiento laboral, y el deductivo, dio a conocer su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron los medios de impugnación que pueden interponerse dentro del procedimiento laboral en Guatemala. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los conflictos de trabajo.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido, relacionado con los medios de impugnación.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805

5. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805
9a. avenida 13-39 zona 1
Tel. 22384102

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



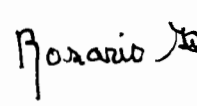
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALFREDO ITZEP MANUEL, titulado ESTUDIO DOGMÁTICO Y JURÍDICO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PUEDEN INTERPONERSE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

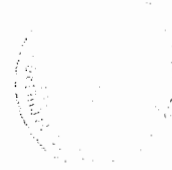
BAMO/iyr.


 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO




 Rosario
 SECRETARIA





DEDICATORIA

**AL CREADOR Y
CONSTRUCTOR:**

Que junto con el Universo han permitido alcanzar este logro personal.

A MI MADRE:

Francisca Manuel Román, por su amor y perseverancia inagotables.

**A MIS ABUELOS Y
ANCESTROS:**

Por transmitirme su cultura y conocimientos.

**A MIS HERMANOS Y
HERMANAS:**

Gloria Elizabeth, Efraín y María Dolores, por su apoyo fraternal, dedicatoria especial a Carmen Beatriz (+).

A MI FAMILIA AMPLIADA:

Para que alcancen sus metas y sus aspiraciones, en bien de la humanidad y la madre tierra.

**A MIS DOCENTES Y
ASESORES:**

Por sus esfuerzos académicos para apoyar la finalización de esta carrera profesional.

**AL GREMIO SINDICAL
ORGANIZADO:**

Particularmente al sindicato de trabajadores docentes e investigadores de la Universidad de San Carlos -SINDINUSAC-.

A GUATEMALA:

Por la búsqueda de la justicia y su desarrollo.



A RABINAL:

Milenario pueblo Maya Achí, incansable en la lucha social y reservorio del patrimonio oral intangible de la humanidad.

**A MIS AMIGOS Y
AMIGAS:**

Con especial cariño.

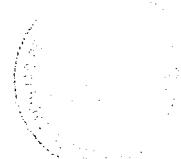
A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Por mi formación profesional en la rama del derecho.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho procesal del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Contenido.....	2
1.3. Reseña histórica.....	3
1.4. La clase trabajadora.....	10
1.5. Los trabajadores en el capitalismo.....	11
1.6. Etapas de la organización laboral.....	11
1.7. Existencia del derecho colectivo del trabajo.....	12
CAPÍTULO II	
2. Naturaleza jurídica, finalidades e instituciones del derecho procesal del trabajo.....	17
2.1. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	17
2.2. Importancia.....	20
2.3. Finalidades.....	24
2.4. Instituciones.....	31



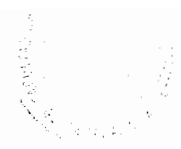
CAPÍTULO III

Pág.

3.	El procedimiento laboral.....	47
3.1.	Demanda.....	47
3.2.	Formalidades de la demanda.....	47
3.3.	Contenido.....	48
3.4.	Objeto del proceso, acción y pretensión.....	51
3.5.	Requisitos.....	53
3.6.	La acción.....	54
3.7.	Las cuestiones prejudiciales.....	54
3.8.	Incomparecencia	57
3.9.	Conciliación.....	58
3.10.	Alegaciones.....	58
3.11.	La reconvención.....	60
3.12.	La prueba.....	61

CAPÍTULO IV

4.	Los medios de impugnación que pueden interponerse dentro del procedimiento laboral.....	71
4.1.	Definición de medios de impugnación.....	72
4.2.	Importancia.....	72
4.3.	Condiciones.....	73
4.4.	Clasificación.....	74



	Pág.
4.4. Especies.....	76
4.5. Análisis dogmático y jurídico de los medios de impugnación que se interponen en el procedimiento laboral guatemalteco.....	77
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis determina la importancia de estudiar dogmática y jurídicamente los medios de impugnación que pueden interponerse dentro del procedimiento laboral guatemalteco.

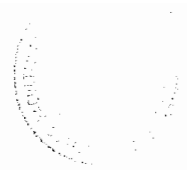
Los recursos se caracterizan por ser los medios de impugnación que se plantean y resuelven dentro del mismo proceso, combaten también las resoluciones que hayan sido dictadas en el curso del mismo o bien impugnan la sentencia definitiva, cuando todavía no se encuentra firme.

No inician un nuevo proceso, sino que solamente continúan el que ya existe, llevándolo a un nuevo grado de conocimiento. No plantean un nuevo litigio ni tampoco establecen una nueva relación procesal, solamente implican la revisión, el nuevo examen de la sentencia recurrida. Las partes, el conflicto y la relación siguen siendo los mismos.

Los objetivos dieron a conocer que los medios de impugnación son una pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que la resolución ha sido dictada. La hipótesis formulada comprobó que los medios de impugnación que se plantean se resuelven dentro del mismo proceso. Un medio de impugnación diferente de los recursos consiste en la promoción de un proceso ulterior, como es el caso del derecho procesal.

Los medios de impugnación exigen que existan gravámenes, ello significa que solamente pueden impugnar la resolución las partes que se hayan visto perjudicadas en el fallo.

La regulación de los recursos en la legislación guatemalteca, siempre se encuentra en un determinado punto de equilibrio entre dos principios jurídicos contrapuestos como lo son la voluntad de evitar el error judicial y el principio de celeridad.



La tesis se desarrolló en cuatro capítulos: el primer capítulo, señala el derecho procesal del trabajo, definición, contenido, reseña histórica, la clase trabajadora, los trabajadores en el capitalismo, etapas de la organización laboral y existencia del derecho colectivo del trabajo; el segundo capítulo, indica la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, importancia, finalidades e instituciones; el tercer capítulo, señala el procedimiento laboral, demanda, formalidades de la demanda, contenido, objeto del proceso, acción y pretensión, requisitos, la acción, las cuestiones prejudiciales, incomparecencia, conciliación, alegaciones, reconvención y prueba; y el cuarto capítulo, analiza los medios de impugnación que pueden interponerse dentro del procedimiento laboral. Los métodos empleados fueron: analítico, sintético e inductivo. Las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y fichas bibliográficas.

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

Se encarga de la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga y desocupación. Cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social.

1.1. Definición

“El derecho colectivo del trabajo, es el que teniendo por sujetos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla, su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos”.¹

Se le define así: “Derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo, referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y sus conflictos”.²

¹ Gamarra Vilchez, Leopoldo. **Principios del derecho procesal del trabajo**. Pág 23.

² Pasco Cosmopolis, Mario. **Fundamentos del derecho procesal del trabajo**. Pág 35.

Es la parte del derecho del trabajo que tiene por objeto las relaciones entre los sectores humanos de la producción del capital y trabajo, sus instituciones como la coalición, asociación profesional, convención colectiva, contrato colectivo, sus conflictos colectivos jurídicos y económico sociales o de intereses y los organismos y mecanismos para resolverlos.

El derecho colectivo del trabajo se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores, sus instituciones, sus procedimientos y procesos de actuación, las distintas instancias en que participan y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes.

1.2. Contenido

Actualmente el derecho colectivo del trabajo se circunscribe a:

- a) El derecho de asociación de los trabajadores, que conlleva las formalidades necesarias para su reconocimiento legal, las actividades, privilegios, prohibiciones y obligaciones para cumplir con su cometido.
- b) La representación de los intereses de los trabajadores ante los empleadores.
- c) Las instituciones, entre las que se reconocen las formas de organización, y las formas de manifestación de la lucha de clases.



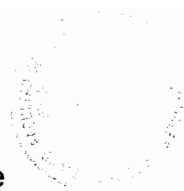
- d) Las distintas formas administrativas o judiciales establecidas para lograr la aplicación del derecho.
- e) Los ámbitos de actuación sean estos internos en su relación con los empleadores o externos de las relaciones con la empresa, propiamente los de naturaleza política interna o externa del Estado.
- f) Las distintas formas de normación colectiva. Además, se ha incluido en el contenido del derecho colectivo del trabajo la previsión social.

1.3. Reseña histórica

“El nacimiento del derecho colectivo del trabajo, es en sí, el punto de partida del derecho del trabajo en general, inicia allá por la mitad del siglo XVIII con el aparecimiento del modo de producción capitalista”.³

Las leyes económicas que vinieron a producirse con la aparición de un nuevo modo de producción, removieron las estructuras de las sociedades, reduciendo o debilitando estratos sociales que habían permanecido incommovibles, estratos sociales que en algunos casos fueron desplazados del poder, y muchos de sus integrantes quedaron totalmente destruidos, aparecieron también otros grupos de personas influyentes, algunos con títulos nobiliarios y otros con calidades adquiridas gracias a sus riquezas.

³ **ibid.** Pág.68



El ejercicio del poder por herencia que había existido, fue cediendo su lugar al poder de los ciudadanos económicamente influyentes.

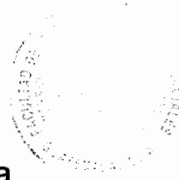
“A la par de la industria textil se van desarrollando otras actividades, lo cual permite que estas sociedades aventajen en tecnología al resto de naciones. Todo ello, da lugar a que se creen condiciones laborales muy derivadas y muy propias en cada país, dependiendo principalmente de la ubicación geográfica y del desarrollo cultural de sus habitantes”.⁴

Seguramente la abundancia sin una definida aspiración de desarrollo tecnológico, al lado del pretendido desarrollo cultural le conduce a crear estructuras en las que se cultivaron las letras y las artes, pero no propiciaron el desarrollo productivo de la urbe ni de sus colonias.

Los estatutos políticos, culturales y tecnológicos tienen una incidencia directa sobre las condiciones que se producen, sobre todo porque se señaló la crueldad del trabajo forzado y gratuito. La designación de las autoridades, se basaba en derechos nobiliarios o recompensa de servicios militares prestados a sus naciones.

Las colonias lograron poco o ningún crecimiento industrial, su producción siguió siendo esencialmente artesanal y agrícola.

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág 90.



En la mayoría de colonias, los intereses de la clase dominante, se circunscribieron a constituirse en buenos recaudadores, ajenos a los intereses locales, circunstancia presente aún al día de hoy.

En la mayoría de colonias una vez alcanzada la independencia, se dieron dos corrientes políticas, los conservadores que pretendían el mantenimiento de estatutos de los nuevos países con una vinculación cultural, y los liberales con influencia de países sajones, que generalmente impulsaron el desarrollo tecnológico.

La clase dominante rara vez ha unificado sus intereses con los del pueblo, el endeble desarrollo del ámbito productivo en la mayoría de países hispanohablantes es una muestra de lo afirmado.

Siendo el desarrollo productivo vital para el desarrollo del derecho del trabajo, puede percibirse una razón del tardío avance social.

El debilitamiento por el apareamiento de una nueva forma de producción industrial, es decir el paso de la producción artesanal a la producción mecánica facilitada por la introducción de la máquina de vapor, modifica la forma en que se desarrollan las relaciones laborales.

El eje económico de los países primeramente desarrollados deja de ser la agricultura, y el interés se centra en las ciudades, lugar en el que no sólo se centra la riqueza sino toda la actividad económica, muchos campesinos abandonan sus granjas y emigran a



las ciudades y en las ciudades la competencia desigual entre el artesano y el empresario industrial arroja al grueso de artesanos a engrosar las filas del proletariado.

La libertad de industria incrementa el número de personas interesadas en practicar oficios, creando así una gran cantidad de artesanos desempleados en donde la quiebra de muchos talleres artesanales es inminente.

Hay más fuerza de trabajo de la que puede absorber la industria. La oferta excesiva de fuerza de trabajo crea situaciones difíciles en el aspecto humano y social. Los obreros quedan indefensos y sin protección jurídica frente a los empresarios. A menudo las mujeres y los niños, se ven obligados a trabajar para mejorar el nivel familiar.

Por otra parte, los empresarios se interesan por las mujeres y los niños pues son una fuerza de trabajo barata.

En los países primeramente desarrollados la clase trabajadora resultó envuelta en la carrera competitiva de sus empleadores y en la disputa que se produjo entre sus países por los mercados para sus productos, cuya confrontación condujo la primera guerra mundial.

El cuestionamiento al sistema capitalista, como un sistema económico injusto que provocó la acumulación de riqueza en un sector de la población y el progresivo empobrecimiento de la población trabajadora, encontró un campo fértil que abre



espacio a la revolución, instituyéndose un sistema de gobierno que se rigió en la premisa de justicia social.

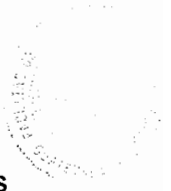
Como aspecto infraestructural en la nueva forma de producción industrial que determina las condiciones de vida de la clase trabajadora, aparece la máquina de vapor y el bombillo eléctrico, hechos que generan como efecto inmediato que la jornada de trabajo se promulgue más allá de la iluminación del sol se habla de jornadas de catorce horas, y en algunos casos hasta de dieciséis horas diarias.

El cansancio por las extenuantes jornadas de trabajo y el hecho que los instrumentos de trabajo fueran rudimentarios, provocó muchos accidentes de trabajo y de ahí que entre las primeras pretensiones de los trabajadores se cuente la reducción de la jornada de trabajo.

Como aspectos supraestructurales, la doctrina del liberalismo va ganando terreno, quebrantando algunos estados monárquicos.

“Los Estados colonos ya no tienen que tributar a la Corona Británica, rompiendo las estructuras de poder que hasta ese momento han regido y pasan a ejercer el poder en esa nación los ciudadanos con mayor poder económico independientemente de su origen, lo cual determina su idiosincrasia hasta hoy”.⁵

⁵ Paredes Infanzón, Jelio. **La nueva ley procesal del trabajo**. Pág.78.



El liberalismo se consolida como ideología de progreso particularmente en los años posteriores a la Revolución Francesa, porque se apoya en la predicada igualdad de los hombres.

No obstante los principios fundamentales de la Revolución Francesa, se revierten de manera despiadada para las clases desposeídas, con el pretexto de que todos los hombres son iguales ante la ley.

Es un hecho probado que cuando existe desigualdad económica, los hombres nunca pueden ser iguales ante la ley; sobre todo si permanentemente existe más oferta de trabajadores que demanda. El principio de la autonomía de la voluntad de las partes, también es aprovechado en desmedro de los trabajadores.

El principio de la libre contratación deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación de tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas. La limitación de la jornada de trabajo traerá consigo la reducción de posibilidades de ganancia.

Las condiciones imperantes constituyen fuertes elementos para despertar una conciencia social y tener una clase trabajadora que volcará sus esfuerzos en mejorar sus condiciones de vida, pero las ideologías dominantes se han consolidado al grado de sancionar penalmente todo tipo de protestas.



“Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública”.⁶

Inicialmente la coalición se reconoce como la unión concertada de patronos y trabajadores para resolución de sus respectivos intereses.

No obstante que los procesos políticos hayan tenido sus variantes es denominador común que la industrialización trajo como efecto, arrancar del seno doméstico a las mujeres y a los niños, por constituir una mano de obra barata y fácilmente controlable.

Es este periodo histórico el que da cabida a la participación política de la mujer, no porque las condiciones le sean favorables sino todo lo contrario. Las mujeres y los niños salían del claustro familiar a desempeñar funciones productivas, sin embargo en el caso de las mujeres su estatus seguía siendo el mismo, pues se les negaban sus derechos políticos, se les negaba el derecho de instrucción, y se les mantenía redimidas a un papel secundario en el hogar.

⁶ **Ibid.** Pág 120.



1.4. La clase trabajadora

“Entre las condiciones que mayor preocupación han dado a la clase trabajadora, puede señalarse la atención a las condiciones físicas de las mujeres y de los menores. Las mujeres por ser la base de la regeneración humana, y por condiciones especiales de su género merecen un trato preferente, y los menores porque representan la generación inmediata o sea el futuro de la humanidad”.⁷

También, se centra la atención en la reglamentación de una jornada menos agotadora, y la mejora de la remuneración.

De esa suerte, las primeras conquistas de la clase trabajadora van orientadas a lo siguiente:

- a) Establecer las edades mínimas para los trabajadores menores de edad.
- b) Establecer una jornada más corta de trabajo.
- c) Limitar el trabajo nocturno para mujeres y menores.
- d) Establecer máximos de jornadas en las labores peligrosas.

⁷ Ross Gómez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág 45.



1.5. Los trabajadores en el capitalismo

Durante la época de consolidación del liberalismo en que se gestan las primeras protestas de los trabajadores organizados como una clase social que pretende mejorar sus condiciones de trabajo, se encuentran aspectos generalizados a los que llaman las condiciones de esa época, resumiéndolas en cuatro: la terrible explotación de niños; la excesiva duración de la jornada de trabajo; los salarios bajos y la congestión de gran número de personas en ciudades insalubres.

1.6. Etapas de la organización laboral

Durante el período histórico de nacimiento y desarrollo del derecho colectivo del trabajo en las sociedades industrializadas suceden tres etapas, aún cuando no acontezcan simultáneamente en todos los países. Esas etapas se identifican como:

- a) Etapa de la prohibición: durante la cual todo tipo de organización se consideró como un delito y como delincuente el que pretendiera agruparse para beneficio colectivo.
- b) Etapa de tolerancia: a la época en que sin haber una disposición legal definida el Estado empieza a ser tolerante con los movimientos obreros, porque empieza a reconocer los grandes efectos nocivos del sistema económico sin una fuerza que le equilibre.

- c) Etapa de la legalidad: en la cual se han promulgado leyes que íntimamente van concediendo derechos de organización a la clase trabajadora.

1.7. Existencia del derecho colectivo del trabajo

“La existencia del derecho colectivo del trabajo sucede a principios del siglo XX, sin embargo resulta sumamente difícil de señalar en que momento aparecieron las primeras normas de derecho del trabajo”.⁸

De esa suerte se ha considerado como punto de partida formal de esta rama jurídica, que los problemas de los trabajadores son motivo de preocupación de las autoridades estatales.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, los estados actores de la guerra firmaron el Tratado Versalles, que impuso las condiciones en que los estados dominantes se atribuyeron el derecho de desarrollar otras latitudes, y en ese tratado también establecieron disposiciones para evitar la competencia desleal entre países, cuyas disposiciones constituyeron el apéndice de la normativa internacional del trabajo.

Sin embargo, la existencia de trabajadores organizados y la realización de huelgas no son cosas que hayan aparecido con la legitimidad, porque la necesidad siempre ha llegado antes que la norma.

⁸ **Ibid.** Pág 57.

Se tiene que hacer una distinción entre derecho sindical y derecho laboral, ya que hoy en día las relaciones sindicales y el derecho laboral podría denominarse paterno filial, puesto que el derecho laboral ha surgido del derecho sindical.

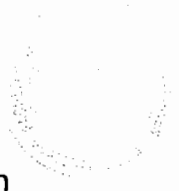
Lo anterior, lleva a tomar como punto de partida que el derecho del trabajo indiscutiblemente es producto de las demandas de los trabajadores agrupados en un frente común para exigir determinadas condiciones de trabajo, sin embargo es necesario precisar a que tipo de agrupaciones se hace referencia.

“Durante la Edad Media existieron los gremios de oficios técnicamente denominados como corporaciones de oficios, basados en la unión de personas que se dedicaban a una misma actividad profesional”.⁹

Los que se juntaban en una misma unión de todos los miembros de una profesión ordenados jerárquicamente con sus grados de aprendices, oficiales y maestros, además que formaban una comunidad que abarcaba con la cofradía, la acción religiosa, social, económica, y política de los agremiados.

Debe tenerse presente que estas agrupaciones incluían patronos y obreros, eran monopolios encaminados a mantener determinadas reglas de trabajo, limitar el interior de las instituciones los conocimientos y restringir el ejercicio de determinada profesión.

⁹ Pereira Anabalón, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág 33.



Los masones identificados inicialmente con las técnicas y artes de la construcción fueron en su inicio este tipo de gremios, habiendo subsistido hasta la actualidad con otros objetivos.

Pero la mayoría de gremios de oficios desaparecieron después del triunfo del liberalismo claramente identificado con los principios que se concibieron en el proceso post revolucionario, que veía en las asociaciones humanas una agresión al principio de igualdad.

Las organizaciones sindicales y parasindicales a diferencia de las corporaciones de oficios, son agrupaciones de obreros de intereses limitados a lo profesional y económico, su mayor interés está en los contratos de trabajo y las condiciones que estos tienen tratando de limitar los privilegios que de hecho se propician a los empleadores.

No forman una comunidad ni un estamento como los gremios de oficios de la Edad Media. Los sindicatos persiguen que exista un equilibrio entre los mismos trabajadores. A los sindicatos les importa las condiciones de trabajo en su condición de clase desprovista de riqueza material.

Debido a que las leyes que regían por las relaciones de trabajo y provenían de la decisión unilateral de los empresarios, sin tomar en cuenta las necesidades de la clase trabajadora, se produjeron infinidad de hechos políticos que lamentablemente no



aparecen suficientemente documentados en los cuales existían sindicatos efímeros que aparecían con ocasión de una huelga y desaparecerían con ese mismo movimiento.

Por todo lo anterior, puede afirmarse que los movimientos sindicales generadores del derecho sindical, y antecedentes del actual derecho colectivo del trabajo, están presentes desde el mismo nacimiento del capitalismo, sin embargo alcanzan reconocimiento a finales del siglo XIX, cuando desaparece la calificación delictiva que se da al derecho de asociación.

Se consolidan universalmente los movimientos sindicales cuando es reconocido el derecho de asociación. Aunque debe reconocerse que el desarrollo sindical es distinto, éstas son admitidas para efecto de establecer un control de las mismas, prohibiéndoseles el ejercicio de la huelga.



CAPÍTULO II

2. Naturaleza jurídica, finalidades e instituciones del derecho procesal del trabajo

Es fundamental el análisis de la naturaleza jurídica, finalidades e instituciones del derecho procesal laboral.

2.1. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la división de las ramas jurídicas en públicas y privadas.

“Hay quienes le dan bastante importancia y quienes no le asignan ninguna, y ello tiene importancia ya que la misma va a determinar la mayor o menor atención que el Estado ponga en su cumplimiento, ya que en teoría esa es la finalidad primordial de hacer esa diferenciación”.¹⁰

Generalmente cuando se clasifica de pública a una rama jurídica se le reviste de imperatividad a sus normas, y cuando se califica de privada se reviste de discrecionalidad a sus normas es decir que en el primer caso los sujetos están

¹⁰ **Ibid.** Pág 91.



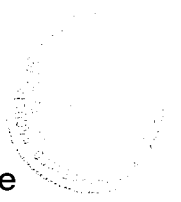
obligados a sujetarse a ese derecho y en el segundo tienen la potestad de acogerse o no a ese derecho.

Existe una diversidad de teorías para determinar cuando una rama de derecho es de derecho público o de derecho privado.

- a) Teoría Romana: conocida también como la teoría del interés en juego que parte de una sentencia del jurisconsulto Ulpiano, que aplicada a las situaciones políticas actuales puede traducirse como derecho público que atañe a la conservación de la cosa estatal, siendo el derecho privado el que concierne a la utilidad de los particulares.
- b) Teoría de la naturaleza de la relación: sostiene que dependiendo de las relaciones que se den entre los sujetos de la relación jurídica, así va a ser la naturaleza de esa rama.

“Si se establecen relaciones horizontales, es decir de coordinación, las partes están en igualdad de condiciones y por lo tanto es de derecho privado, pero si en la relación existe una subordinación de una parte ante la otra existe una relación de subordinación que es de derecho público. En este caso, la calificación depende de la relación que se dé independientemente de los sujetos”.¹¹

¹¹ Olea, Manuel Alonso. **Derecho procesal del trabajo**. Pág 93.



- c) Tesis de Roguin: esta tesis trata de resolver la dificultad que existe partiendo de determinar la calidad en que participa el Estado en la relación jurídica. Si la actividad del órgano de que se trate, se encuentra sujeta a una legislación especial establecida con el propósito de regular la relación en cuestión, esa relación de derecho público somete a la legislación ordinaria la relación de derecho privado.

En este caso, la base para determinar que una norma sea de derecho privado o de derecho público depende de que la relación regulada sea calificada como privada o como pública, pero principalmente porque la norma regule o no el actuar del Estado.

- d) Tesis de Savigny: si se analiza en conjunto el derecho, el mismo se encuentra distribuido en dos ramas que son el derecho público y el derecho privado. El primero tiene por objeto el Estado, es decir la manifestación orgánica del pueblo; el otro contiene todas las relaciones de derechos existentes entre particulares y es la regla de expresión de todas las relaciones. Sin embargo, estas dos órdenes de derecho tienen muchos rasgos de semejanza y muchos puntos de contacto.

Así, la constitución de la familia, la autoridad del padre y la adolescencia de los hijos, ofrecen una analogía grande con la constitución del Estado, al mismo tiempo muchas corporaciones tienen casi las mismas condiciones de existencia



de los individuos. Pero, lo que distingue profundamente el derecho público del derecho privado, es que uno se ocupa del conjunto y considera a los individuos como un objeto secundario mientras que el otro tiene por objeto exclusivo al individuo mismo, y no se ocupa más que de su existencia y de sus diferentes estados.

- e) Tesis de Heidelberg: este autor sintetiza su pensamiento en que el derecho reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter, el derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones de que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúan con carácter de particulares.

La tesis anteriormente planteada se fundamenta en parte sobre la clasificación de los sujetos que participan en la relación jurídica; de esa suerte las relaciones entre particulares siempre serán de derecho privado, pero las relaciones de organismos dotados de poder público podrán ubicarse entre normas de derecho público o de derecho privado.

2.2. Importancia

Según las teorías apuntadas, se estará ante normas de derecho público cuando se trate de normas reguladoras del orden jurídico del propio Estado; o de las relaciones del



Estado con los particulares en que el Estado actúa en ejercicio de su poder soberano; o cuando la norma se refiera a las relaciones del Estado con otros Estados.

Asimismo, si a una rama de derecho se le califica de pública al ocurrir su aplicación las autoridades encargadas de resolver deben velar porque el interés social o colectivo prevalezca sobre el interés privado.

Por otra parte, se estará ante normas de derecho privado cuando tienen como finalidad regir los actos de los particulares, y cuando predomina el interés individual frente al general del derecho público, teniendo plena vigencia el principio erga omnes.

“Se ha asociado al derecho público del derecho sancionador de la conducta irregular de los ciudadanos, así como las normas que no solamente le dan legitimidad a los actos del Estado, sino que a la vez le proveen de recursos para su actuación”.¹²

Asimismo, se han considerado normas de derecho público aquellas que tienen como objeto desarrollar obligaciones que corresponden al Estado y es aquí donde se ha ubicado al derecho del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo como parte del derecho del trabajo tiene la calificación de derecho público, sin embargo existen otras razones que le aseguran su calificación dentro del derecho público como las siguientes: inamovilidad sindical a los fundadores

¹² **ibid.** Pág 123.

de un sindicato mientras éste tramita su autorización; el fuero de inamovilidad sindical que garantiza en alguna medida la estabilidad de los representantes sindicales mientras duran en su gestión; la exclusividad para negociar condiciones de trabajo que se otorga a los sindicatos como legítimos representantes del sector de los trabajadores; la obligación impuesta por ley a los patronos para la negociación colectiva; la sanción de los pactos colectivos de condiciones de trabajo por parte del ejecutivo.

En ese sentido, el carácter público o privado de una norma depende del interés que garantiza o protege.

Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado y si se trata de determinar el fin supremo del Estado de Guatemala y se comprueba que el bien común se halla donde estén favorecidos la mayoría de ciudadanos del Estado; puede afirmarse la base teórica para incluir al derecho del trabajo del derecho público, es la teoría del interés en juego o teoría romana.

A la reflexión anterior podría agregarse que la tesis de Roguin también tiene aplicación, porque al darle al derecho del trabajo connotación de derecho público por decisión legal le asegura un tratamiento; tratamiento que tendrá sus implicaciones porque el Estado no siempre es sujeto de las relaciones jurídicas que se producen.


En la actualidad nadie discute que la naturaleza del derecho del trabajo es pública, y es innegable que el fin supremo del Estado es el bien común y que el bien común sólo

puede entenderse como el bien de la mayoría ya que remotamente puede obtenerse el bien de la totalidad.

Partiendo de ese razonamiento, y tomando en cuenta que en todas las sociedades la mayoría está integrada por los trabajadores, el derecho del trabajo debe orientarse a garantizar el disfrute de los derechos existentes y promover el bienestar de la mayoría de la sociedad, lo cual sólo puede lograrse mediante la imperatividad de los principios y preceptos de esta rama jurídica y el apoyo participativo del Estado.

La calificación del derecho público y su característica imperativa logra mayor consistencia cuando se reflexiona que el derecho del trabajo es producto de la necesidad de separar una porción de la concepción generalizada del derecho común, que considera que las partes de un contrato tienen una libre y absoluta disposición para establecer sus convenios sin que su voluntad esté condicionada por factores económicos, dado que en el ámbito laboral la voluntad si está condicionada por diversos factores económicos.

Es de suponer que si la rama de derecho del trabajo tiene carácter de derecho público, el derecho colectivo del trabajo que es una parte del primero también lo tiene, condición que se fortalece cuando el derecho confiere condiciones especiales para las instituciones del derecho colectivo y para los cuerpos normativos, asignándoles un tratamiento que se desliga de la teoría general del derecho.



En los inicios del reconocimiento de la nueva rama jurídica, la batalla que mayor complicación para los estudiosos del derecho es el análisis, calificación y clasificación de figuras como: los consejos o comités ad hoc, o sea las agrupaciones de personas que representan a los órganos que se forman en el seno de la confrontación,

Antes en un acercamiento con el patrono y dentro del acercamiento logrado las bases de discusión; las asociaciones de trabajadores y su incompatibilidad con los principios y teorías del derecho común; los acuerdos arribados que por su tratamiento y ámbito de aplicación tampoco resultaban compatibles con las teorías de los contratos civiles.

Los Estados van creando sus propios cuerpos normativos asignándoles determinadas condiciones que generalmente emanan del órgano internacional creado para orientar las regulaciones que rigen las relaciones de capital y trabajo.

2.3. Finalidades

Todo hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducir una existencia digna.

El cumplimiento de dicha afirmación solamente es posible a través de la participación de los trabajadores en su condición de auténticos actores de su propio desarrollo.

“El derecho colectivo del trabajo por su dinamismo, y por el impulso que recibe de los trabajadores resulta ser el medio idóneo para obtener esa dignificación moral y económica”.¹³

Resulta entonces valedero decir que el derecho del trabajo tiene como finalidad suprema el desarrollo de la persona del trabajador, y que esa finalidad suprema se realiza mediante el dinamismo del derecho colectivo del trabajo.

Superada la etapa de las luchas sociales que principalmente suceden entre la Revolución Francesa y las postrimerías de la Primera Guerra Mundial, el enfoque del derecho del trabajo se dirige a asumir una posición reivindicativa dentro de las empresas, marcando el inicio de condiciones más humanas para los trabajadores.

La importancia del derecho del trabajo, estriba en que se fijan de manera exacta los límites legales para el desarrollo de las relaciones que se dan entre capital y trabajo.

También, radica en que a través de la negociación colectiva los trabajadores logran equiparar su condición negociadora a la de sus empleadores para establecer bases de participación, formas de actuación en el ámbito jurídico, garantías a favor de los trabajadores en general, y sobre todo para lograr que el Estado los involucre en los cuadros decisorios de algunas instituciones.

¹³ Elías Mantero, Fernando. **El proceso laboral**. Pág 66.



Siendo entonces que la finalidad fundamental de derecho colectivo del trabajo es alcanzar el desarrollo de la persona humana, esa finalidad influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y en forma mediata, centrandose esas finalidades en pretender que la clase trabajadora conciba la idea que sólo unida puede promover la solución de sus necesidades, para alcanzar estadios más humanos y evitar las confrontaciones violentas que ocurren al interior de las sociedades.

Cuando el Estado ha legislado de tal manera que los trabajadores pueden alcanzar sus objetivos a corto plazo, se dice que sus finalidades son inmediatas, pero si los objetivos tienen una realización a largo plazo entonces se encuentran las finalidades mediatas que se desarrollan con la consolidación del Estado de derecho.

- a) Finalidades inmediatas: se presentan con el normal desenvolvimiento de las organizaciones sindicales y están tan íntimamente relacionadas entre sí que a través del logro de unas es posible el cumplimiento de otras, consultando el sentimiento sindical éstas pueden ser innumerables, pero son dignas de mencionarse las siguientes:
 - La organización formal de los trabajadores: es una organización que idealmente debe realizarse en asociaciones profesionales, para poder ejercitar todos los derechos que les confiere la ley; con lo cual no sólo se logra el desarrollo parcial del grupo de trabajadores que representan, sino contribuyen a formar una fuerza política en el Estado.

Existe la distorsionada idea de que los trabajadores pueden mantenerse unidos en torno a una coalición de trabajadores, pero ello no es cierto.

Es necesario, que el trabajador tenga conciencia clara que es a través de la asociación formal con oportunos ingredientes de democracia sindical la que alcanza mayores logros.

- La negociación de condiciones de trabajo: es la consecuencia inmediata de que los trabajadores estén organizados, lo que representa un reto para los trabajadores pues no sólo debe apreciarse el hecho que los trabajadores alcancen mejores condiciones que las que pueden obtener negociando individualmente su situación en la empresa.

Se tiene que estandarizar la responsabilidad de los trabajadores, y sea más fácil para el empleador el manejo del desempeño de la prestación de servicio o ejecución de obra, bajo reglas claras y discutibles con los representantes y no con cada trabajador en particular.

- La vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales: si los trabajadores están debidamente organizados y bien representados podrán resguardar sus derechos, bajo la vigilancia de un correcto uso de los mismos. Es menester tener en cuenta que la parte especial de los cuerpos legales de naturaleza laboral pretende ser la solución a las reconocidas necesidades del trabajador, que el

Estado ha convertido en disposiciones imperativas cuyo cumplimiento pueden exigir los trabajadores y de cuya existencia deben estar conscientes los empleadores.

- El derecho colectivo del trabajo enriquece el derecho del trabajo: generalmente cuando se estudia el derecho de trabajo para facilitar su aprendizaje se principia enseñando el derecho individual del trabajo, sin embargo no hay que olvidar que este es producto de las exigencias de los trabajadores organizados informal y temporalmente que se coaligaban para demandar se atendieran sus necesidades.

Posteriormente las leyes laborales fueron producto de la labor realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el agregado proceso de promulgación de leyes sobre el tema que han desarrollado los estados. Más recientemente, las leyes laborales aparecen como producto de consensos entre sectores patronales y laborales con la mediación del Estado.

“También existen en las leyes de trabajo, instituciones que llevadas a la práctica permitirán que el derecho colectivo absorba al derecho individual del trabajo, ya sea creando vínculos laborales o extendiendo condiciones de trabajo, como el caso de los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de industria,

actividad económica o región determinada los cuales no han logrado ser una realidad en Guatemala, por el escaso desarrollo sindical”.¹⁴

- El derecho colectivo del trabajo proyecta la participación de los trabajadores en la estructuración del Estado. Cada vez con más frecuencia los estados involucran a los trabajadores en la toma de decisiones que anteriormente estaban reservados a los grupos políticos partidistas.

Los mismos tienen la oportunidad de incidir en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, comisiones paritarias para la proposición de salarios mínimos, juntas directivas de instituciones que manejan proyectos de seguridad social, de recreación, de capacitación, de alfabetización, etc. que rigen el actuar de la sociedad.

- b) Finalidades mediatas: las finalidades mediatas necesitan ser analizadas y planificadas por el efecto intrínseco que deben cumplir en la sociedad, pues del conveniente enfoque que se les dé y de la adecuada planificación con que se realicen pueden coadyuvar a la evolución de la sociedad, o agilizar la confrontación social. Estas se presentan como:

- La configuración teórica del pensamiento sindical y sus proyecciones sociales.

¹⁴ **Ibid.** Pág 93.



- La participación político partidista de ideólogos sindicales.

De esa suerte, que la primera de ellas conduce a la creación de conciencia en los trabajadores y en las organizaciones de trabajadores sobre la defensa de sus intereses económicos y sociales, para que las organizaciones sindicales sean fuente unificadora de opiniones, y que los trabajadores adquieran un mayor sentido de sus intereses en una democracia auténtica.

La segunda conduce a: la participación político partidista para obtener representatividad parlamentaria para impulsar cambios en la legislación, u obtener participación en el Organismo Ejecutivo que permita llevar mayor atención a los sectores laborales.

Ambas finalidades constituyen un reto, la primera porque resulta sumamente difícil conciliar enfoques de tipo sociopolítico, cuando existen intereses que siendo gremiales se confunden con las aspiraciones personales, que producen suficiente material destructivo.

Las confrontaciones entre dirigentes sindicales por lograr el control de las organizaciones sindicales no son propias de Guatemala, debido a que sucede y ha sucedido en todos los estados en que los trabajadores participan en el quehacer político.

2.4. Instituciones

“Las etapas necesarias para que pueda llegarse a la realización de la asociación, la coalición, y la asociación sindical, consisten en el recorrido de cuatro estadios principales, siendo ellos: la reunión pública o privada, tolerancia del Estado, reconocimiento de su legitimidad en la legislación ordinaria en donde finalmente se garantiza el derecho constitucional”.¹⁵

El derecho de reunión pública o privada es una garantía universal elevada a derecho constitucional, en la mayoría de países; sin embargo no siempre ha sido así, existen etapas en todos los estados en que se ha prohibido la simple reunión.

El término institución tiene una aplicación extensa, siendo la misma la colección metódica de los principios o elementos de una ciencia o arte.

La calificación de las instituciones de derecho colectivo del trabajo, se identifica con los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que hagan posible la armonía entre los factores de la producción capital y trabajo, ya sea estableciendo formas de conducta predeterminadas, obligaciones y derechos o procedimientos de ejercicio de esas conductas administrativas y procesales, que a tenor de los principios

¹⁵ Paredes. **Ob.Cit.** Pág 44.

fundamentales del derecho del trabajo alcancen la dignificación moral y económica de la clase trabajadora.

Con base en la apreciación formulada las instituciones de derecho colectivo del trabajo, vienen a ser aquellas que están en torno a la concertación de patronos y trabajadores para resolver sus diferencias, sean las propias formas de organización o los actos beligerantes provenientes de trabajadores o de patronos, producidos para influir en la conducta de la contraparte y lograr un resultado, en donde los patronos individuales constituyen una parte en una negociación colectiva; las agrupaciones de trabajadores llamadas coaliciones de trabajadores existen en torno a un consejo o un comité ad hoc; y se caracterizan también por la presencia de las asociaciones profesionales como lo son los sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores, las huelgas y los paros.

- a) Los patronos que constituyen parte en una negociación colectiva: patrono es la persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Comúnmente, puede afirmarse que patrono es toda persona individual o jurídica que emplea los servicios personales de otra, para la realización de determinada labor lícita.

En ese sentido podría tener calificación de institución de derecho colectivo del trabajo; aquel que concurre a negociar con un sindicato de trabajadores un contrato colectivo de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo; aquel que suscribe con un comité ad hoc un arreglo directo, para analizar un problema existente en su empresa; aquel que se ve compelido a comparecer como sujeto

procesal en un conflicto colectivo de carácter económico social, o de carácter jurídico, porque le demandan un pliego de peticiones o la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

- b) Las agrupaciones de trabajadores llamadas coaliciones de trabajadores: existen en torno a un consejo o comité ad hoc.

Lo que en la actualidad se conoce como coaliciones de trabajadores, fueron en los albores del derecho del trabajo, las agrupaciones que se formaban inicialmente al margen de la ley, y años más tarde subsistieron con un reconocimiento precario, para plantear sus demandas sobre mejores condiciones de trabajo.

Bajo el viejo principio de que la unión hace la fuerza se presentaron estas instituciones, que pueden llamar el embrión del derecho del trabajo.

“Generalmente la aparición de estas agrupaciones iba seguida de movimientos de huelga, por ello las coaliciones pueden constituir los antecedentes y el origen de los estados de huelga y de paro patronal y anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial”.¹⁶


¹⁶ *Ibid.* Pág 77.

No todas las coaliciones degeneran en conflictos, ni éstos en huelgas; pero resulta evidente que ésta es la forma mas característica de manifestarse de los conflictos entre trabajadores y empresarios, én actuación colectiva.

En los Estados modernos no sólo se ha garantizado la asociación de los trabajadores, sino que se han establecido procedimientos administrativos y judiciales para tramitar las peticiones de los trabajadores.

El hecho de que las demandas de los trabajadores temporalmente agrupados hicieran coincidir a patronos y trabajadores para negociar algunas condiciones demasiado desventajosas para los trabajadores, dio lugar al planteamientos de pensamientos en donde la coligación es la unión concertada entre patronos y obreros y la alianza es necesaria para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo para mejorar o empeorar sus condiciones.

Seguramente, el término coalición tiene su origen en la figura en que se unían en bloque varios estados, producto final de las legas de estados; sin embargo actualmente en el ámbito laboral se tiene que identificar a un grupo de trabajadores que careciendo de un sindicato se unen en torno a un comité que los representa.



Dentro de la organización capitalista, se producen conflictos entre los intereses antagónicos del capital y el trabajo.

Los trabajadores exigen mejoramiento de sus condiciones y los patronos se resisten a otorgar concesiones, con lo cual se provocan conflictos en los que ambas partes deben tomar sus medidas de defensa.

En tales casos, los obreros harán uso del derecho de coalición, es decir, se concertarán para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes; igual facultad podrán ejercitar a su vez los patronos para defenderse de los obreros.

Si el conflicto no se soluciona y los obreros no se arreglan con el patrón, la coalición traerá como consecuencia la huelga, o sea la suspensión colectiva y concertada del trabajo, efectuada por los obreros y empleados y de idéntica manera puede sobrevenir la huelga patronal denominada lock out, o sea, el cierre provisional de los talleres por parte de los patronos.

No debe confundirse la coalición cuyos caracteres son transitorios con la asociación que es permanente, sin embargo entre ambas hay íntimas relaciones ya que muchas veces es formada la coalición y declarada la huelga por la obra exclusiva de la asociación profesional obrera.

La coalición de trabajadores es la concertación de un grupo de trabajadores con el objeto de plantear a su patrono peticiones que resolverán un problema dentro de la empresa o centro de producción.

Por su parte, la ley guatemalteca dispone como un derecho de los trabajadores la posibilidad de llegar a un arreglo directo entre patronos y trabajadores, en el cual los trabajadores tienen la potestad de constituir consejos y comités ad hoc o permanentes, para que se encarguen de plantear a los patronos sus quejas y solicitudes.

“Esta última característica ad hoc o permanente sitúa al estudiante en la duda, de los casos que pueden ser permanentes, si lo que se ha visto doctrinariamente orienta a que sus características fundamental derivan en la naturaleza ad hoc”.¹⁷

Sin embargo, la ley no prohíbe que los trabajadores no sindicalizados puedan tener un consejo o comité permanente, pero su existencia material es inconsistente y es de mayor utilidad, debido a que entonces en los casos de existencia de un sindicato de trabajadores, cuando al amparo de una disposición del pacto colectivo, los patronos y trabajadores forman un órgano mixto de patronos y trabajadores para tratar las diferencias que se presenten en el curso de las relaciones laborales, pero en ese caso no se denominan coalición ni comité ad hoc o permanente, sino que se habla de otras figuras que ha producido

¹⁷ Pereira. **Ob.Cit.** Pág 99.

el derecho colectivo del trabajo como son las delegaciones patronales o laborales ante una junta de conciliación.

También, la ley guatemalteca reconoce que en caso que las circunstancias existentes sean susceptibles de provocar una huelga, los trabajadores no sindicalizados nombren tres delegados que conozcan el problema para elaborar un pliego de peticiones para iniciar un conflicto colectivo de carácter económico.

En este caso, no refiere a estos delegados como un consejo o comité ad hoc, pero es obvio que se trata de la misma figura, ya que la confirmación de esa apreciación se obtiene de la lectura de la ley que permite la sindicalización a los trabajadores estatales.

Lo anterior no conduce a determinar que en Guatemala se reconoce el derecho de coalición de trabajadores; y que la ley guatemalteca no nomina a esta institución, aunque si reconoce como representante de los trabajadores a los consejos o comités que se formen bajo las condiciones establecidas en la ley.

Es decir, que la legislación guatemalteca permite que patronos y trabajadores no sindicalizados puedan celebrar convenios, circunstancia en que a falta de sindicatos los trabajadores podrían estar organizados en una coalición de trabajadores, representada por un comité o consejo ad hoc o permanente.

La ley guatemalteca no impide que en el caso de existir un sindicato de trabajadores, pueda constituirse un consejo o comité ad hoc; sin embargo este consejo o comité ad hoc o permanente carecería de consistencia para ejercitar derechos, porque la representación de los trabajadores está reservada al sindicato de trabajadores.

- c) Las asociaciones profesionales: sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores. Las asociaciones profesionales son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros.

Son una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos comerciales, industriales y agrícolas.

Las asociaciones profesionales son la unión de varias personas que perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica, para la tutela de sus intereses.

Se vincula de forma directa la libertad sindical y el derecho de asociación, porque individualmente es la facultad que tiene toda persona humana que interviene en la esfera laboral ya sea como empresario o como trabajador para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de esa

naturaleza, sin tener consecuencia de índole alguna, para tener oportunidad de gozar los derechos que la entidad le confiera o limitarse de gozar de ellos.

Los derechos de los trabajadores para que existieran mejores condiciones, se mantuvieron vedados mientras existió la prohibición de asociarse, pues como se ha indicado, la asociación no sólo se consideró como una prohibición sino que contravenir las disposiciones legales constituyó un delito, lo cual impidió que los trabajadores pudieran aunar esfuerzos de una forma ordenada y constante.

El sindicato tiene un comportamiento muy particular por cuanto que se perfila no precisamente en el cuerpo de la asociación humana, sino en los representantes de los trabajadores quienes conscientes de las necesidades, plantean una franca defensa de los intereses de los compañeros y de los intereses de los sectores obreros.

De esa suerte, que es necesario analizar la actuación del representante de los trabajadores con la figura del síndico que es un término griego con que se denominó al que representaba a la colectividad de un territorio.

“La libertad sindical y el derecho de asociación se encuentran estrechamente vinculados para los legisladores de los países y reconocen el derecho de asociación. Asimismo, las tendencias de aceptación o rechazo de las exigencias

laborales fueron determinadas por los acontecimientos políticos y sobre todo por las corrientes ideológicas de la época”.¹⁸

Actualmente es de dominio general que los sindicatos son asociaciones cuyos principios y formas de integración se han desprendido del derecho civil y corresponden al derecho del trabajo, rama jurídica de condición pública; siendo entonces las leyes de trabajo las que rigen la constitución, los fines, los principios, las obligaciones, las atribuciones, las limitaciones, las sanciones con que castigan las infracciones, y el ámbito de actuación.

En Guatemala lo atinente a sindicatos, o sea a las asociaciones profesionales está regulado en el título sexto del Código de Trabajo; y en los artículos 1, 2, y 3 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; y lo que establecen los Convenios Internacionales de Trabajo números 87 y 98.

Por existir una unidad destinada específicamente a la asociación profesional, no es suficiente señalar que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente en relación a los trabajadores independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

¹⁸ **ibid.** Pág 45.

- d) Las huelgas: la huelga se presentó como una forma de presionar al patrono, para hacer sentir el malestar de los trabajadores hasta la desatención de la negatividad o el desinterés deliberado del patrono para atender los requerimientos de los trabajadores.

Al principio, fue fácil para los patronos traer trabajadores de otros lugares y reemplazar a los trabajadores huelguistas, sin embargo esas políticas patronales resultaron inconsistentes cuando los trabajadores acudieron a los actos de sabotaje.

También, representa un problema para los gobernantes los enfrentamientos producidos entre trabajadores huelguistas y los esquiroleros enfrentamientos que ya no solamente afectaban la producción y la armonía obrero patronal, sino que la vida política.

Acontecimientos como los indicados, obligan a que los estados busquen la forma de regular la huelga para evitar que enfrentamientos de tipo laboral afecten la seguridad del Estado.

Hoy día, existente limitación de llevar nuevos trabajadores para reemplazar a los que están en huelga y las autoridades de los Estados ven en esta práctica una forma de enfrentar a los trabajadores, lo cual puede provocar consecuencias insospechadas.

La huelga se limita a la suspensión de labores acordada y mantenida por la totalidad o la mayoría de trabajadores de una empresa como medida de presión para que sean atendidas sus demandas.

Las leyes de trabajo regulan los actos de sabotaje, pues si estos tienen efecto sobre el patrimonio tienen una connotación de otra naturaleza.

Buscando procedimientos para conocer y resolver las reclamaciones que plantean los trabajadores organizados en coaliciones de trabajadores o en sindicatos, se creó lo que se conoce como conflicto colectivo de carácter económico social, y conflicto colectivo de carácter jurídico, procesos por los que deben tramitarse las controversias entre patronos individualmente o colectivamente representados y trabajadores representados en una coalición de trabajadores o en un sindicato, siempre que esas controversias tengan como origen el interés de la mayoría o la totalidad de los trabajadores.

Si el planteamiento de las peticiones de los trabajadores se tramita dentro de lo que constituye el conflicto colectivo de carácter económico social, existirá una fase en que los trabajadores puedan pedir la calificación de legalidad del movimiento, para que el órgano judicial resulte sobre la legalidad de la huelga, y si fuera declarada legal la huelga, poder llevarla a cabo sin que se afecte la estabilidad laboral de los huelguistas.



Sin embargo, dicha huelga aunque legal está sujeta a que se califique la justicia o injusticia del movimiento, lo cual en su oportunidad puede dar lugar a que el patrono tenga o no tenga que pagar el tiempo que los trabajadores holgaron.

El análisis anterior conduce a establecer que la huelga puede ser legal, cuando para realizarla los trabajadores han seguido el proceso judicial que le da la oportunidad de solicitar al juez que la califique y este se pronuncia favorablemente porque se han cumplido los procedimientos requisitos que establece la ley.

La huelga de hecho o ilegítima es aquella en la cual no existe una resolución que autorice realizarla, sea porque nunca se llevó a cabo un procedimiento para pedir al juez que se pronuncie sobre la licitud del movimiento o porque se realizó antes de que el juez se pronunciará sobre la legalidad o legalidad de ese movimiento; la huelga ilegal, cuando se ha pedido al juez que califique la ilegalidad del movimiento y el juez se pronuncia declarándola ilegal.

La huelga justa es cuando después que ha sido calificada de legal por el juzgado, se pide al juez calificar la justicia o injusticia del movimiento, y el juez considera que es imputable al patrono.

La huelga injusta ocurre cuando después de que ha sido calificada de legal por el juzgado, se pide al juez calificar la justicia o injusticia del movimiento, y el juez considera que no es imputable al patrono.

- e) Los paros: es una medida de ataque por parte del patrono contra los embates de sus trabajadores, se produjo en ocasiones la suspensión de labores tomada por el patrono.

En español se ha usado paro patronal, cierre patronal, o simplemente paro. Como quiera que se denomine el objeto del paro, es privar a los trabajadores de los beneficios de la normal relación de trabajo, suspendiendo el pago de salarios por cuanto que materialmente no se ha cumplido la obligación fundamental de prestar el servicio o ejecutar la obra.

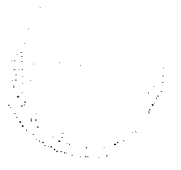
Idealmente el paro se presenta como un contraataque del patrono en contra de sus trabajadores, cuando estos están llevando un movimiento colectivo en busca de obtener mejores condiciones de trabajo.

Sin embargo, puede darse como una medida concertada con otras empresas para obtener ciertos beneficios laborales o fiscales, en los países poco desarrollados, en los que la manufactura extranjera instala fabricas que funcionan mientras operan con bastantes beneficios, y cierran sus operaciones

para abrir supuestas nuevas empresas que como antes nuevos tendrán bastantes beneficios.

Lo particular del caso en el ámbito laboral, es que muchos trabajadores quedan cesantes cuando se dan estas maniobras.

En la legislación guatemalteca sólo existe una circunstancia encubierta que no pueden utilizar los patronos para promover un paro con fines distintos que los de atacar un movimiento colectivo de sus trabajadores, y es el pretexto de falta de materia prima, lo cual deja a los trabajadores a merced de empresarios inescrupulosos.



CAPÍTULO III

3. El procedimiento laboral

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral, y las reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

3.1. Demanda

La demanda es el acto procesal mediante el cual se inicia el proceso. Consiste sustancialmente en una declaración de voluntad de una de las partes, mediante la cual se le solicita al juez que inicie el proceso frente al demandado.

En la demanda, la declaración de voluntad también tiene que fijar el objeto del proceso, es decir, las concretas pretensiones que el demandante está solicitando.

3.2. Formalidades de la demanda

La demanda tiene que cumplir 3 formalidades:

- a) Como excepción al principio general de oralidad que rige en el derecho de trabajo, la demanda ha de redactarse por escrito.

- b) Hay que acompañarla de una serie de documentos que varían según el caso. El más habitual de esos documentos será la certificación de haber celebrado la conciliación previa o reclamación previa cuando sea necesario.
- c) Deben presentarse tantas copias como demandados haya.

3.3. Contenido

Siendo sus requisitos esenciales:

- a) La designación del órgano judicial: tiene que ser el órgano competente.
- b) Identificación de las partes. Cuando se trate de entes sin personalidad jurídica, como son las comunidades de bienes, habrá que identificar a aquellos sujetos que sean organizadores, gestores o administradores en sentido amplio de esta entidad. También habrá que identificar a otros posibles sujetos que puedan verse afectados por el litigio.
- c) Delimitar e indicar los hechos sobre los que versa el proceso: hay que hacer una enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión y sobre todos aquellos que conforme a las normas sustantivas, resulten

imprescindibles para resolver el litigio. En sentido estricto, sólo exige que se enumeren los hechos. Ello se debe a que el trabajador, que puede comparecer por sí mismo, no tiene porque conocer el derecho, por lo tanto, no tiene porque apuntar los fundamentos de derecho. Sin embargo, la norma le exige que ponga todos los hechos que estén en relación con la norma sustantiva con el derecho. La ley previene que no se pueden indicar hechos distintos de aquellos alegados en el acto de conciliación.

- d) Petición concreta que se formula al órgano judicial: es lo que se denomina súplica. Hay que precisar con claridad que es lo que se está pidiendo, solicitando del órgano judicial en virtud de los hechos.

“A través de la demanda se ejercita la acción, es decir, se ejercita el derecho que se tiene a reclamar en juicio. La petición que se hace al órgano judicial puede ser declarativa, constitutiva o de condena”.¹⁹

Hay que recordar también que se pueden acumular en la demanda, y en concreto en la petición, cuantas acciones competan frente al demandado, siempre que provengan de la misma causa de pedir. En esta súplica cuando se pida una suma de dinero habrá que precisar una cantidad, sin perjuicio de la que se fije después en el momento de las conclusiones definitivas.

¹⁹ Olea. **Ob.Cit.** Pág 100.

- e) Domiciliación del demandante: que el demandante fije un domicilio en la localidad del órgano judicial a efecto de las notificaciones. Este domicilio será el del procurador o abogado si es que la parte usa de ello.

Hay que recordar que si la parte va a hacer uso de abogado o procurador debe hacerlo constar expresamente en la demanda, para que el juez y la otra parte lo conozcan y en su caso la otra parte pueda también hacerlo evitando así indefensión. Si la otra parte no acude con abogado o procurador el demandante tendrá que señalar un domicilio.

- f) Fecha y firma: debe constar la fecha, la firma del propio demandante y en su caso de quien represente su defensa, abogado o procurador.
- g) Presentación y reparto: la demanda se presenta en el registro del juzgado correspondiente. Cuando hayan varios juzgados, habrá que proceder a distribuir todos los asuntos presentados, que irán dirigidos genéricamente al juzgado de que corresponda.

La presentación de la demanda tiene que efectuarse en tiempo hábil, es decir, dentro del plazo concedido para ello, en cada caso.

- h) Admisión de la demanda.

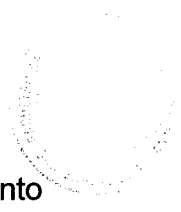
3.4. Objeto del proceso, acción y pretensión

La pretensión es la reclamación, la petición que una de las partes, realiza frente al órgano judicial contra la otra parte que es el demandado para pedirle que resuelva la cuestión planteada con el efecto de cosa juzgada, si concurren los presupuestos necesarios. La pretensión procesal normalmente se instrumenta en la demanda, en el suplico de la demanda.

El órgano judicial en el momento de resolver el juicio, tiene que ser congruente con aquella pretensión de la parte formulada en la demanda. A partir del momento en que el juez admita la demanda rige lo que se llama el efecto de litispendencia.

La naturaleza de la pretensión es la que en muchos casos se llama adecuación al procedimiento, es decir la adecuación entre la pretensión y las ideas de jurisdicción, competencia y procedimiento. El objeto procesal va a ser determinante en lo referente a la acumulación de acciones procesales.

Atendiendo al momento del proceso se distinguen dos clases de pretensiones procesales:

- 
- a) Pretensión de cognición: se formulan en el inicio de la fase o momento declarativo del proceso. Se pide al órgano judicial que se le reconozca un derecho, y/o en su caso, que se condene al demandado a una determinada prestación.
- b) Pretensiones de ejecución: son aquellas que se formulan en el inicio de la fase ejecutiva del proceso. En ellas se pide al órgano judicial que de dote de efectividad, que se lleve a efecto el derecho y la condena previamente reconocida en la fase de declaración.

Se pide al órgano judicial que declare la existencia de una determinada relación jurídica. No pueden consistir en consultas a los órganos judiciales, tienen que ser verdaderas peticiones de declaración.

Este tipo de pretensiones se pide al órgano judicial la existencia de una determinada relación jurídica y son frecuentes en el orden laboral como ocurre en los conflictos colectivos y en la petición al órgano judicial que reconoce una relación laboral indefinida.

3.5. Requisitos

Siendo los mismos los siguientes:

- a) De forma: son aquellos denominados presupuestos procesales, si no concurre alguno de estos presupuestos procesales, el órgano judicial no puede entrar a conocer sobre el fondo del asunto. Los presupuestos procesales son:
- Jurisdicción.
 - Competencia.
 - Capacidad.
 - Postulación procesal.
 - El procedimiento adecuado.
 - Ausencia de litispendencia.
 - Ausencia de cosa juzgada.
- b) De fondo: son cuestiones relacionadas con la pretensión de fondo concreta. Se refieren al derecho aplicable al fondo de los hechos.

Si faltan los requisitos de fondo, no se puede volver sobre esa pretensión. El requisito de fondo más importante es la legitimación activa y pasiva.

3.6. La acción

La acción es la posibilidad de defender en juicio un derecho. Desde este punto de vista las acciones pueden ser:

- Reales.
- Personales.
- Mixtas.

La acción es aquella pretensión concreta de la tutela. Desde esta teoría concreta, prácticamente no hay ninguna diferencia entre el concepto de acción y el concepto de pretensión.

3.7. Las cuestiones prejudiciales

Son aquellas cuestiones que se relacionan con los problemas que se derivan de la fundamentación de la pretensión. Son por tanto un problema conexo a otro principal, pero que para resolverse necesitan la intervención de otro órgano jurisdiccional.

Su resolución es necesaria para solucionar el problema principal, pero para ello es competente otro órgano jurisdiccional diferente.

Se puede distinguir entre las siguientes cuestiones prejudiciales:

- a) Homogéneas: en ellas el asunto conexo es competencia del mismo orden jurisdiccional que el principal, pero de diferente órgano.
- b) Heterogéneas: son aquellas en las cuales el asunto conexo corresponde o es competencia de un órgano de otro orden jurisdiccional.
- c) Constitucionales: en ellas el asunto previo consiste en saber si una norma es o no constitucional, para solucionarlo, se prevé que el órgano judicial pueda plantear una cuestión de inconstitucionalidad.
- d) Civiles, penales, o contencioso administrativas: el asunto conexo sea de cualquiera de estos órdenes. Para solucionar este tipo de cuestiones prejudiciales heterogéneas hay dos posibles soluciones:
- e) Cuestión prejudicial devolutiva: sería aquella en la cual se suspende el procedimiento principal, se envía el asunto relativo a la cuestión prejudicial al orden jurisdiccional correspondiente, para que este lo resuelva, y posteriormente, y aceptando este resultado, se resuelve el asunto principal.

- f) Cuestión prejudicial no devolutiva: sería aquella en la cual el juez que está conociendo del asunto principal, va a poder sin tener que suspender el juicio, y sin tener que reenviar actuaciones, resolver el asunto conexo, pero eso sí, a los únicos efectos de solucionar el asunto principal es decir, sin autoridad de cosa juzgada.

La competencia de los órganos jurisdiccionales se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas no pertenecientes a dicho orden, pero que estén directamente relacionadas con cuestiones atribuidas al mismo. Las cuestiones prejudiciales, serán decididas en la resolución que ponga fin al proceso y no producirán efecto fuera de él.

La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden.

Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.

Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión

prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla. La ley no dice nada de lo que ocurre con las cuestiones previas que corresponden al orden social, pero a otro órgano judicial distinto.

3.8. Incomparecencia

Hay que diferenciar dos circunstancias o posibilidades:

- a) Que el que no comparezca sea el demandante: en este caso si no acude y no alega justa causa, se le tendrá por desistido en su demanda. Puede suceder sin embargo, que posteriormente a su incomparecencia, el demandante acuda ante el juez para alegar y probar alguna causa justificada por la cual no pudo comparecer, en cuyo caso el proceso continúa: enfermedad súbita, accidente camino del juzgado.

- b) Que el que no comparezca sea el demandado: en este caso se procede a la celebración del juicio sin necesidad de declarar al demandado incompareciente en rebeldía. Hay que hacer una precisión importante. Aunque el demandado no comparezca, si el demandante quiere obtener una sentencia favorable, va a tener que alegar y probar los hechos en los que fundamenta su pretensión. Además posteriormente, es posible dar audiencia al demandado que no compareció, cuando acredite que no tuvo la posibilidad de conocer la existencia del litigio.

3.9. Conciliación

Una vez comparecidas las partes, el órgano judicial constituido en audiencia pública, intentará la conciliación advirtiendo a las partes sus derechos y obligaciones pero sin prejuzgar el contenido. Esta conciliación judicial puede acabar de dos maneras:

- a) Con avenencia: en este caso, se documenta en acta ese acuerdo que de manera natural pondrá fin al proceso que tiene efectos de cosa juzgada y que se le puede llevar a efecto por los trámites de ejecución. Si hay avenencia no se continúa el juicio, el proceso se acaba en la conciliación. Únicamente el órgano judicial no aprobará el acuerdo de conciliación entre las partes cuando estime que es gravemente dañoso para alguna de las partes o que incurre en fraude de ley o en abuso del derecho.
- b) Sin avenencia: en cuyo caso ordena pasar directamente a acto de juicio sin perjuicio de que las partes puedan llegar a un acuerdo en cualquier momento antes de que se dicte.

3.10. Alegaciones

Si la conciliación judicial termina sin avenencia se pasa inmediatamente a la celebración del juicio oral. El acto del juicio oral se celebra bajo los principios de inmediación, concentración, oralidad y celeridad.

El acto del juicio oral se celebra en audiencia pública, y a él puede acudir todo el que quiera, salvo que el juez acuerde celebrar la sesión a puerta cerrada, cuando así lo exijan razones de orden público, el interés de menor, o la intimidad de las partes.

El primer momento del juicio oral está constituido por las alegaciones de las partes, que son orales y hay que distinguir entre las alegaciones del demandante y las alegaciones del demandado.

El primero que toma la palabra es el demandante o parte demandante, quien puede ratificar, ampliar o reducir la demanda.

La variación entre la demanda escrita y las alegaciones no puede ser una variación sustancial de los términos de la demanda. No se puede modificar sustancialmente la demanda.

Se puede proceder a reducir lo pedido en la demanda, por ejemplo si en la conciliación judicial hubo una avenencia parcial.

Una vez haya terminado el demandante tomará la palabra el demandado para hacer sus alegaciones. El demandado puede afirmar o negar los hechos alegados por el demandante y oponer todas las excepciones que el derecho estime convenientes.

Por la sola circunstancia de afirmar los hechos alegados por el demandante, no se le está dando la razón ni se le reconoce su pretensión, simplemente significa que las partes están de acuerdo en los hechos pero evidentemente pueden estar en



desacuerdo en las consecuencias jurídicas, cosa que ya decidirá el juez. Cuando los hechos se nieguen, cada parte ante la discrepancia deberá probar los hechos que haya alegado.

Una excepción es una causa o un motivo por el cual el demandado entiende que no debe prosperar la pretensión del demandante. Las excepciones pueden ser de dos tipos:

- Excepciones procesales dilatorias: serían aquellas consistentes en afirmar que no se ha cumplido algún requisito o algún presupuesto procesal como mecanismo de defensa. El demandado alega un defecto procesal en alguno de los requisitos o presupuestos procesales.
- Excepciones materiales o perentorias: el demandado alega un motivo o una causa de derecho material o sustantivo.

3.11. La reconvencción

Formular reconvencción es la posibilidad que tiene el demandado de formular otra pretensión distinta frente al demandante, en definitiva, se invierten los papeles y el demandado no sólo se defiende sino que también ataca formulando esa pretensión frente al demandante original. La reconvencción es posible en el proceso laboral pero tiene que reunir dos requisitos:

- Que el órgano judicial sea competente también para conocer de esta nueva pretensión.
- Es necesario que el demandado reconveniente lo haya anunciado previamente en la conciliación extrajudicial. Formulada la reconvenición se abrirá trámite para que conteste el demandado reconvenido.

3.12. La prueba

“La actividad probatoria es aquella actividad procesal encaminada a convencer al juez o tribunal de la veracidad de unos hechos que una parte estima existentes en la realidad y en lo cual discrepa la otra parte. Por tanto, el intento de prueba solo se debe producir sobre los hechos controvertidos y no por tanto sobre los hechos pacíficamente aceptados por las partes”.²⁰

En consecuencia en el proceso, lo mismo que en el proceso civil y a diferencia del penal, no importa tanto la verdad material de los hechos los hechos físicos, como la verdad formal que es lo que consta en el juicio.

En el proceso laboral no se investigan exhaustivamente todos y cada uno de los hechos, sino sólo aquellos hechos controvertidos, el derecho se conforma con la verdad formal, los hechos que las partes admiten se tienen como ciertos.

²⁰ **ibid.** Pág 21.

En el proceso laboral, la fase probatoria tiene lugar inmediatamente después de la fase de alegaciones. Son las partes las que tienen que pedir el recibimiento del litigio a prueba, y proponer aquellas pruebas que deseen practicar. La prueba es una actividad de parte como regla general aunque hay excepciones.

En primer lugar el juez sólo aceptará aquellas pruebas que tengan una conexión lógica con el objeto del litigio, en esto el órgano judicial debe ser generoso, porque si privara a las partes injustamente de su derecho a la prueba.

El órgano judicial no admitirá pruebas que se hayan obtenido con vulneración de alguno de los derechos fundamentales de las partes.

En cualquier caso, la parte afectada por la denegación de una prueba deberá efectuar la correspondiente protesta a efectos del oportuno recurso.

La actividad probatoria debe girar sobre aquellos hechos contenidos en las alegaciones de las partes y respecto de los cuales existe controversia entre ellas. Por lo tanto, si los hechos son mutuamente aceptados por las partes no necesitan ser probados, salvo cuando el juez aprecie elusión de normas de derecho imperativo.

Aún cuando lo normal es que las partes discrepen sobre los hechos, y por tanto sea necesaria la prueba, es posible, que cuando las partes estén de acuerdo en los hechos conformes y su discrepancia fuera sobre la aplicación del derecho es posible que no

haya fase probatoria. Es una posibilidad remota pero posible, aunque es bastante infrecuente.

Hay que hacer tres precisiones:

- No es necesario probar los hechos notorios, los públicamente conocidos, o de dominio público.
- No hace falta probar los hechos favorecidos por una presunción legal, como la presunción de laboralidad.
- Los fundamentos legales y jurídicos tampoco hace falta probarlos porque rige el principio *iura novit curia*, según el cual las partes tienen que alegar y probar los hechos, pero el juez debe conocer el derecho, con la única excepción del derecho extranjero y la costumbre que tienen que ser alegadas y probadas.

La carga de la prueba es una cuestión procesal relativa a quien es la persona que ha de probar los hechos alegados. El demandante tiene que probar que acreditar aquellos hechos de los que ordinariamente se desprende el efecto jurídico es correspondiente de la pretensión. El demandante debe probar que prestó servicios al demandado. La consecuencia jurídica es que se van a devengar salarios y por lo tanto el demandante es el que tiene que probar que prestó servicios para ese empresario y por ello tiene derecho a los salarios.

Estos hechos son los que se denominan hechos constitutivos y los tiene que probar el demandante. Por su parte el demandado, tiene que probar aquellos hechos que impidan, extingan o enerven el efecto jurídico pretendido por el demandante. El juez tiene que tomar en consideración, como circunstancia la facilidad probatoria para las partes. Puede suceder por otro lado que a pesar del intento probatorio de las partes, estos hechos quedaron inciertos, no se consiguieron acreditar fehacientemente, en este caso si los hechos inciertos son los hechos constitutivos de la pretensión. Por el contrario, si los hechos inciertos son los que impedían o extinguían el efecto jurídico de la pretensión el juez deberá condenar al demandado.

Cuando la ley ante una determinada circunstancia presume la existencia de un hecho, no hace falta probar ese hecho, la ley lo da por existente. En algunos casos, las presunciones admiten prueba en contrario, son las presunciones entre quien presta servicios por cuenta ajena y quien los retribuye. No hace falta en este caso que el demandante demuestre la existencia de la relación laboral, pero admite prueba en contrario para destruir esa presunción *iuris tantum*.

En otras ocasiones ni siquiera cabe prueba en contrario, son las presunciones *iuris et de iure*, ante ese hecho no hay posibilidad de alegar nada en contrario. Se presume la pobreza del trabajador y en consecuencia le concede el beneficio de justicia gratuita.

La valoración de la prueba es aquella actividad del órgano judicial mediante la cual el juez o magistrado a la vista de las pruebas practicadas por las partes, alcanza un

convencimiento o un rechazo sobre la existencia de unos determinados hechos. La valoración de la prueba, es un juicio acerca de la veracidad de unos hechos.

En esta valoración de la prueba, el juez tiene que usar como instrumento las denominadas máximas de la experiencia es decir, aquellos juicios lógicos generales, extraídos de la experiencia, que luego pueden ser aplicados a los casos particulares.

Como regla general rige el principio de libre valoración de la prueba, es decir, que el juez a la hora de valorar las pruebas, goza de una libertad relativa porque debe actuar conforme a su sana crítica y las reglas de la lógica y la razón. Además, el juez tiene que explicar porqué alcanzó un determinado convencimiento.

Como excepción en algunas ocasiones rige la valoración legal de la prueba, también llamada prueba tasada o prueba plena. En estos casos, la ley le dice al juez como tiene que valorar una determinada prueba. Por ejemplo nos dice la ley que los documentos públicos y privados hacen prueba plena de los hechos que documentan, de la fecha y de los sujetos intervinientes.

Los medios de prueba señalan que las partes pueden valerse de cuantos medios de prueba estén aceptados por la ley.

La confesión consiste en la declaración de alguna de las partes en el proceso, y a efectos de prueba, a efectos de acreditar unos hechos. Si mienten se considera delito

de falso testimonio. A instancia de alguna de las partes, se utiliza a la otra para tratar de acreditar un determinado hecho.

Los sujetos de la confesión son por tanto las partes procesales, demandantes y demandadas. Se puede pedir la confesión no sólo de la contraparte sino también de la persona que integra el litisconsorcio con quien pide la confesión. La prueba de confesión no tendrá eficacia cuando la parte que la realiza sobre todo el trabajador en el proceso laboral, esté renunciando a derechos no disponibles.

El objeto de la prueba trata de los hechos personales del confesante, siempre y cuando guarden relación con el objeto del proceso. Además, la confesión se tiene que limitar a afirmar o negar unos hechos, sin entrar en juicios de valor, justificaciones, comentarios.

Se considerarán ciertos los hechos confesados cuando fueren enteramente desfavorables para el confesante, es decir, hacen prueba plena de esos hechos desfavorables, siempre y cuando no resulten contradichos por otras prueba. Cuando la parte confiese sobre hechos no perjudiciales en ese caso el juez lo valorará conforme a las reglas de la sana crítica.

Como peculiaridad propia del orden social, en el proceso laboral el juez puede hacer cuantas preguntas estime necesarias al confesante. La persona llamada a confesar no comparece para confesar o compareciendo se niega a contestar, en ese caso, el juez le podrá tener por confeso.



La prueba testifical consiste en la declaración con una finalidad probatoria, llevada a cabo por un tercero que no es parte en el proceso. Testigo puede ser cualquiera, incluso los coadyuvantes, o incluso también los menores, siempre y cuando tengan una capacidad natural de juicio.

Su objeto son los hechos relevantes para el proceso, sobre los que el testigo tuvo algún tipo de conocimiento fuera este directo o indirecto. Ahora bien, es importante que el testigo indique el modo de ser y circunstancias de ese conocimiento que él tuvo de los hechos. Lo normal es que el testigo tenga un conocimiento parcial de los hechos, y por eso debe explicar las circunstancias de conocimiento de esos datos.

Rige el principio de la libre valoración de la prueba, dentro de las reglas de la lógica y de la razón. Además, el juez tendrá que tener en cuenta las posibles relaciones o circunstancias personales entre el testigo y las partes en el proceso.

Los testigos no podrán ser tachados, pero las partes podrán indicar al juez lo que estimen oportuno acerca de las circunstancias personales del testigo para que el juez pueda valorar correctamente la prueba.

La prueba pericial consiste en la declaración o informe emitido por una persona experta en una determinada materia con grandes conocimientos técnicos o científicos sobre esa materia concreta para ayudar al juez a valorar correctamente una determinada circunstancia del proceso, que guarda relación con el proceso.

Rige la regla general de libre valoración de la prueba, ahora bien, teniendo en cuenta que el juez en muchos casos desconoce la materia de que se trata, lo normal es que haga caso al perito. El órgano judicial podrá pedir al perito todas las aclaraciones y hacerle todas las preguntas que considere oportunas.

En relación a la prueba documental se debe anotar que un documento es la plasmación escrita de un determinado acto o hecho jurídico. La prueba de documentos consiste en llevar al proceso ese escrito para acreditar el hecho o el acto que recoge.

Los documentos pueden ser básicamente de dos tipos que son los documentos públicos y los documentos privados.

El reconocimiento judicial es otro medio de prueba que consiste en el examen realizado por el juez sobre una persona, cosa o lugar para conocer la verdadera realidad. Es la única prueba directa que se recoge.

Generalmente implicará el traslado del juez fuera de la sede del órgano judicial, por esta razón en el orden social, regido por el principio de celeridad sólo se admiten estos reconocimientos cuando el juez los considere imprescindibles y suspendiéndose el juicio por el tiempo estrictamente necesario.

Una vez practicada la prueba, las partes o sus representantes formularán oralmente sus conclusiones. Las conclusiones se harán de un modo preciso y concreto, sin alterar los puntos fundamentales contenidos en la demanda o en la reconvención. En las

conclusiones se precisa el contenido de la pretensión pero no se puede modificar sustancialmente.

Cuando el órgano judicial, no se considere lo suficientemente ilustrado en esta fase de conclusiones, podrá conceder a las partes el tiempo que estime oportuno para que le den las explicaciones necesarias.

El acta tiene que contener el lugar, la fecha, el juez o tribunal, las partes, en su caso los representantes de esas partes, y una descripción de todos y cada uno de los actos procesales que se han llevado a cabo.



CAPÍTULO IV



4. Los medios de impugnación que pueden interponerse dentro del procedimiento laboral

El vocablo latino impugnare, es proveniente de in y pugnare, que quiere decir luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medios de impugnación alude, justamente, a la idea de luchar contra una resolución de carácter judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad. En ese mismo sentido, la peculiaridad que caracteriza a la instancia impugnativa, consiste en la pretensión de resistir la existencia y producción de los efectos de determinada clase de actuaciones jurídicas.

La doctrina divide los medios de impugnación en dos categorías: los remedios también denominados recursos no devolutivos y los recursos o en su caso recurso devolutivos. Se les denomina remedios a los medios de impugnación planteados ante el mismo órgano judicial que dictó la resolución.

En cualquier caso, habitualmente también se le denomina recursos a esos mecanismos de hecho, de forma que es adecuada la denominación de recursos devolutivos. Esos remedios no pueden utilizarse para impugnar sentencias. Debe recordarse, que las resoluciones definitivas lo son para el órgano que las dicta, y de esa forma los remedios son de utilidad para impugnar las providencias y los autos son los que resuelven cuestiones incidentales que no se refieren de forma directa al proceso.



4.1. Definición de medios de impugnación

“Son actos procesales de las partes, dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”.²¹

4.2. Importancia

Su importancia radica en que consisten en actos procesales de las partes y de los terceros legitimados, debido a que solamente aquéllos y éstos pueden combatir las resoluciones del juez.

Este último o su superior jerárquico, no pueden combatir sus propias resoluciones y no pueden hacer valer los medios de impugnación en contra de sus mismas decisiones o la de sus inferiores jerárquicos

En caso de que el mismo juzgador o su superior puedan revisar de oficio, sin instancia de parte interesada sus determinaciones, se puede tomar en consideración que existe un medio de control o control de tipo jerárquico, pero no de los medios de impugnación, debido a que los mismos son actos procesales de las partes o de los terceros que se encuentran legitimados.

²¹ Ovalle Rivera, Favela José. **Medios de impugnación y ejecución procesal**. Pág 121.

Los mismos, se encuentran dirigidos a la obtención de un nuevo examen, el cual puede ser total o parcial y limitado en algunos extremos, siendo el punto de partida, el antecedente de los medios de impugnación, debido a que es una resolución judicial.

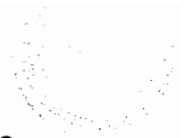
El nuevo examen y la nueva decisión, se encuentran en la resolución judicial que sea impugnada.

Los motivos que aduzca el impugnador encargado de la promoción del medio de impugnación, pueden ser que la resolución judicial combatida no se encuentre ajustada a derecho en el fondo o en la forma, o bien que contenga una fijación equivocada de los hechos, por haber apreciado de forma incorrecta los medios probatorios que hayan sido practicados durante el proceso.

4.3. Condiciones

Para llevar un adecuado análisis de los medios de impugnación, es de importancia recurrir a las ideas relacionadas con las condiciones del acto procesal. De conformidad con ello, la idea de condicionalidad en el derecho procesal abarca tres aspectos que son: supuestos, requisitos y presupuestos.

Los sujetos son condiciones previas, que se caracterizan por anteceder el acto del cual se hace referencia, siendo su antecedente necesario. En cambio, los requisitos son las condiciones de actualidad, y se encargan de auxiliar a la aparición regular del acto y le



acompañan en el presente de su manifestación. Los presupuestos, son las condiciones inminentes, son el cúmulo de datos que tienen que encontrarse previstos, y tienen a la vez que consignarse de manera normativa para que de esa forma el acto consiga su efectividad.

El supuesto de los medios de impugnación viene a ser la resolución o bien la omisión combatida; los requisitos, las condiciones de forma y tiempo; y por último, los presupuestos, la competencia del órgano que se encarga de la resolución de la impugnación, o sea, el modo de sustanciar y la resolución que tenga que ser buscada.

Al llevar a cabo un análisis de cada uno de los medios de impugnación en particular, se tiene que hacer referencia a esas condiciones. No solamente las sentencias pueden ser objeto de impugnación, sino, en general, todas aquellas resoluciones judiciales cuando la ley procesal no disponga de forma expresa de que se trata de resoluciones inimpugnables o irrecorribles.

4.4. Clasificación

“Los distintos medios de impugnación se pueden clasificar de la siguiente forma: en razón de la generalidad o especificidad de los supuestos que pueden combatir y la identidad o diversidad entre el órgano que dictó la resolución impugnada y el que decidirá la impugnación”.²²

²² **Ibid.** Pág 98.

De conformidad con el primer criterio anotado, los medios de impugnación pueden ser ordinarios, especiales o excepcionales. Los medios de impugnación ordinarios son los que se emplean para combatir la generalidad de las resoluciones judiciales, o sea, son el instrumento normal de impugnación.

Los medios de impugnación especiales, son aquellos que sirven para la impugnación de determinadas resoluciones judiciales que se encuentran señaladas en concreto por la ley. Y por último, los medios excepcionales, son aquellos que sirven para atacar las resoluciones judiciales que han adquirido la autoridad y la eficacia de la cosa juzgada.

Desde el segundo punto de vista, se toma en consideración que existen medios de impugnación verticales y horizontales. Los medios de impugnación son verticales cuando el juez que tiene que encargarse de la resolución de la impugnación, al cual se le llama juez ad quem, es diferente del juez encargado de dictar la resolución combatida, el que se denomina juez a quo. De esa forma, se distinguen dos distintos jueces: el encargado de conocer y de resolver el medio de impugnación juez ad que, que por lo general consiste en un órgano de jerarquía superior, y el que pronunció la resolución que haya sido impugnada juez a quo.

A estos medios de impugnación verticales también se les denomina devolutivos, debido a que se consideraba anteriormente que en virtud de los mismos se devolvía la jurisdicción al superior jerárquico.

De los medios de impugnación horizontal, tiene conocimiento el mismo juzgador que dictó la resolución combatida. En estos medios de impugnación no existe una separación orgánica entre juez a quo y juez ad quem, debido a que existe identidad entre el juez que resolvió y el que tiene conocimiento del medio de impugnación.

A diferencia de los medios de impugnación verticales, a los horizontales se les denomina no devolutivos y también remedios, debido a que le permiten al juez que dictó la resolución enmendar por sí mismos los errores que haya cometido.

4.5. Especies

Por lo general, se identifican los conceptos de medios de impugnación y de recursos, como si las expresiones fueran sinónimas. Pero, la doctrina toma en consideración que los recursos solamente son una especie de los medios de impugnación, que vienen a ser el género.

Además, los recursos que sean probablemente los medios de impugnación de mayor importancia, existen otras especies de medios de impugnación tales como la promoción de un ulterior proceso y la reclamación de nulidad.

La nulidad de las actuaciones tiene que reclamarse en la actuación subsecuente, debido a que caso contrario aquella queda convalidada de pleno derecho.

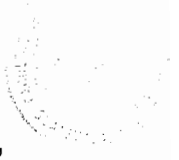
La reclamación de nulidad se tramita mediante la vía incidental y solamente cuando se trata de nulidad de las actuaciones por falta de contratación para la absolución de posiciones y para reconocimiento de documentos, el incidente es de previo y especial pronunciamiento. En el resto de los casos, la reclamación de nulidad, aunque también se tramite en incidente, se tiene que resolver en la sentencia definitiva.

4.6. Análisis dogmático y jurídico de los medios de impugnación que se interponen en el procedimiento laboral guatemalteco

La administración de justicia o actividad jurisdiccional tiene por finalidad prevenir, solucionar o dirimir conflictos creando para ello instrumentos de aplicación y de ejecución que permiten la materialización de los derechos que tienen todos los seres humanos.

El medio procesal concebido a cualquiera de las partes procesales, que se crea o considere agraviada, perjudicada por una resolución para acudir ante el juez o tribunal superior y volver a discutir con toda amplitud el caso aun cuando la parte se limite a repetir sus argumentos de hecho y de derecho, es con el objeto de que en todo o en parte sea rectificad a su favor el fallo o resolución recaídos.

El recurso es el acto procesal en cuya calidad la parte que se considera agraviada por una resolución judicial, pide su reforma o anulación total o parcial, por parte del mismo juez o tribunal que la dictó o al juez o tribunal jerárquico superior.



A los magistrados de los órganos superiores se les presupone, aunque por supuesto, esto no se verifica en todos los casos, una mayor experiencia y cualificación y, además, frente al órgano judicial unipersonal y los tribunales permiten un mayor contraste de perspectivas, al tratarse de órganos colegiados.

Cuantas más revisiones se lleven a cabo, más se dilatará la solución definitiva al conflicto que dio origen al litigio, trasladándose éste a órganos cada vez más alejados del lugar donde se han producido los hechos y cada vez más sobrecargados de trabajo se encuentran debido al lugar en el cual se han producido los hechos en relación a la extensión de su ámbito de competencia, lo cual implica una disminución de importancia en cuanto a la función jurisdiccional.

Además, del principio de celeridad, existen otros principios procesales que operan en contra de una excesiva proliferación de recursos. El principio de oralidad lo hace en cuanto a los procedimientos ante los tribunales superiores que generalmente se plantean por escrito. El principio de inmediación es relativo a la lejanía física del órgano que dificulta la conexión directa del tribunal con el objeto del proceso, y el principio de concentración es relacionado a que se multiplican las fases del proceso.

Todos los principios anotados son de particular importancia en el procedimiento laboral, y es por ello que se aplican en ese ámbito. Los recursos en el mismo, son medios de impugnación que solamente se plantean en supuestos tasados.



El Artículo 365 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida de forma inmediata en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

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

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

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

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

- a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.
- b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo. No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales”.

El recurso de revocatoria es aquel presentado ante el mismo órgano que dictó un auto, para que lo revoque por imperio contrario, o sea, el recurso tiene que ser resuelto por el mismo órgano que dictó el acto impugnado.

En dicho sentido, el recurso de revocatoria no es otro que el denominado en otras terminologías recurso de oposición, recurso de reposición, recurso de revocación o recurso de reconsideración.


En efecto, la significación actual del término en el derecho guatemalteco no es la de un recurso de oposición ante el mismo órgano que dictó el acto, sino la de una especie de recurso jerárquico.

El Artículo 366 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código”.

El Artículo 367 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo Grado”.

El Artículo 368 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese, los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares”.

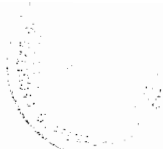


El Artículo 369 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o prueba solicitadas que deben practicarse en término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado”.

El Artículo 370 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Tribunal de segunda instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el Artículo 357”.

El Artículo 371 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo”.

El Artículo 372 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia”.



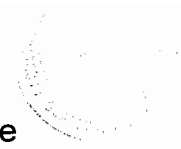
El Artículo 373 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación”.

La tesis es constitutiva de un aporte de bastante utilidad para la bibliografía guatemalteca, al dar a conocer a estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía en general la importancia del análisis jurídico y legal de los medios de impugnación que pueden interponerse en el procedimiento laboral guatemalteco.



CONCLUSIONES


1. El desconocimiento de que los medios de impugnación tienen que concebirse como actos para el combate, contradicción o refutación de una actuación judicial, cualquiera sea su índole, no ha permitido la adecuada interposición en contra de todas aquellas resoluciones judiciales que son constitutivas de actos de impugnación procesal.
2. No existe una tutela efectiva que abarque la facultad de invocación de los medios de impugnación previstos legalmente y ello significa que el legislador no se encuentra obligado al establecimiento de los medios de impugnación pero que, una vez determinados, la denegación injustificada del acceso a estos instrumentos de tutela vulneran las normas jurídicas.
3. Cuando no se permite ningún recurso, los órganos judiciales superiores no controlan los errores en la apreciación de la prueba, en la interpretación o argumentación jurídica o en las infracciones de las normas procesales y en cambio en algunas salvedades, las sucesivas revisiones, permiten una mayor depuración de los errores que hayan sido cometidos.



4. No existe un debido análisis jurídico de los medios de impugnación que se regulan en la legislación laboral guatemalteca, siendo lo mismos aquellos mecanismos procesales mediante los cuales las partes en un proceso piden la revisión de las resoluciones judiciales dictadas pretendiendo con ello la modificación o anulación, siendo su finalidad que se minimice el error judicial.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que señalar el actual desconocimiento de los medios de impugnación, para que los mismos puedan concebirse como actos para combatir, contradecir y refutar las actuaciones judiciales cualquiera que sea su índole y así permitir su correcta interposición en contra de las resoluciones judiciales constitutivas de actos de impugnación procesal.
2. La Organización Administrativa de Trabajo, tiene que dar a conocer la inexistencia de una tutela efectiva que resguarde los medios de impugnación previstos de forma legal y ello significa que el legislador no se encuentra bajo la obligación de establecerlos, pero una vez determinados, su denegación injustificada a los mismos puede vulnerar las normas jurídicas laborales.
3. Los juzgados de trabajo y previsión social, tienen que dar a conocer que cuando no se permite ningún recurso, los órganos judiciales superiores no pueden controlar los errores al apreciar la prueba, así como en su interpretación o argumentación jurídica y ello no permite las sucesivas revisiones que puedan permitir la depuración de los errores cometidos.

- 
4. La Inspección General de Trabajo, tiene que señalar que no existe un debido análisis jurídico de los medios de impugnación que se regulan en la legislación laboral de Guatemala, siendo los mismos aquellos mecanismos procesales a través de los cuales las partes en un proceso pueden pedir la revisión de las resoluciones judiciales dictadas para modificaciones o anulaciones siendo su función la de minimizar el error judicial.

BIBLIOGRAFÍA

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Orion, 2004.
- ELÍAS MANTERO, Fernando. **El proceso laboral**. Lima, Perú: Ed. Gaceta Jurídica, 2033.
- GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. **Principios del derecho procesal del trabajo**. Lima, Perú: Ed. Colectiva, 2005.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. **Derecho procesal de trabajo**, México, D.F.: Ed. Dalis Moca, 2000.
- OLEA, Manuel Alonso. **Derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Civitas, 2010.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- PAREDES INFANZÓN, Jelío. **La nueva ley procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. San Marcos, 1997.
- PASCO COSMOPOLIS, Mario. **Fundamentos del derecho procesal del trabajo**. Lima, Perú: Ed. Aele, 1997.
- PEREIRA ANABALÓN, Hugo. **Derecho procesal del trabajo**. Santiago de Chile, Chile: Ed. Edición Jurídica de Chile, 1961.
- PODETTI, Ramiro. **Tratado del proceso laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, 1950.
- ROMERO MONTES, Francisco Javier. **Derecho procesal del trabajo**. Lima, Perú: Ed. EIRL, 1947.



ROSS GÓMEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1991.

Legislación:

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

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

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