

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



**ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO
DE DEFENSA EN EL RECURSO DE REVOCATORIA
DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL
GUATEMALTECO**

JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006.

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

**ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN EL RECURSO
DE REVOCATORIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

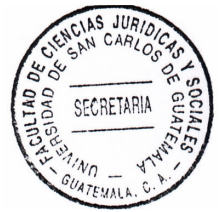
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2006.

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



Decano	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. César Landelino Franco López
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
Vocal IV	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
Vocal V	Br. Edgar Alfredo Valdez López
Secretario	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal:	Lic. Luis Roberto Romero Rivera
Secretario:	Lic. Luis Alfredo González Rámila

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Dr. Napoleón Orozco Monzón
Secretaria:	Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

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

Lic. Fredy Alfonso de León Mazariegos
Avenida Petapa 19-76, zona 12. Of. 208
Teléfono: 24733758



Guatemala, 28 de abril 2006

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejia Orellana

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

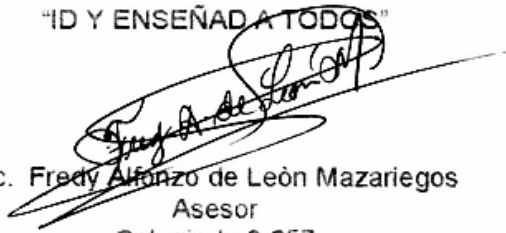
Señor Decano:

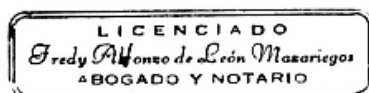
Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que en atención a la resolución de su Decanato en el cual se me nombra como asesor del presente trabajo, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN, intitulado: **ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN EL RECURSO DE REVOCATORIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**, por consiguiente, emito el dictamen favorable.

Se decirle al señor Decano que el presente trabajo de investigación, llena todos los requisitos exigidos por el Reglamento respectivo, y también informo que el bachiller JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN, hizo uso de la bibliografía recomendada y trabajo de campo necesario. Por lo que considero que debe ser sometido a consideración de la terna examinadora para su respectivo Examen Público Profesional.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted como su deferente servidor.

"ID Y ENSEÑADA A TODOS"


Lic. Fredy Alfonso de León Mazariegos
Asesor
Colegiado 3,657



UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cuatro de mayo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) MANUEL ARTURO ESCOBAR MARTÍNEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN**, Intitulado: **"ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN EL RECURSO DE REVOCATORIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh



Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
 6ª. Calle 4-17, zona 1, Edificio Tikal
 Oficina torre norte 514, 5to. Nivel
 Tel. 22510365-53939229



Guatemala, 13 de Junio 2006

Licenciado:

Mario Ismael Aguilar Elizardi
 Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe Unidad de Tesis:

En atención a la providencia de su Jefatura de fecha cuatro de mayo del año en curso, respetuosamente le informo que procedí a revisar el trabajo de tesis que tiene por título: **ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN EL RECURSO DE REVOCATORIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**, que elaboró el Bachiller JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN, bajo la asesoría del respetable Abogado FREDY ALFONZO DE LEÓN MAZARIEGOS. El Bachiller Bolvito Román trata un tema importante ya que trata la vulneración del Derecho de Defensa en el Juicio Ordinario Laboral y en especial énfasis en la creación de mecanismos para la protección del principio de defensa, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala. La investigación llena los requisitos de forma y fondo para los trabajos de esta naturaleza. La directriz empleada, la bibliografía consultada y las leyes comentadas cumplen con los requisitos exigidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La opinión personal del Bachiller sobre la investigación planteada es aconsejable de tomarse en consideración para ser discutida en el examen de graduación.

Por las razones expuestas OPINO que el trabajo del Bachiller Bolvito Román, debe aceptarse como tesis de graduación.

Aprovecho la oportunidad para hacer llegar al señor Jefe de la Unidad de Tesis, las muestras de mi consideración y respeto

Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
 Revisor
 Colegiado 4,269

Lic. Manuel Arturo Escobar Martínez
 ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **JOSÉ ABUNDIO BOLVITO ROMÁN**, titulado **ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN EL RECURSO DE REVOCATORIA DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

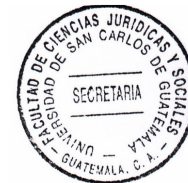
MTCL/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre de nuestro señor Jesucristo. Señor de todo; en su mano está la fuerza y el poder, en su mano la grandeza y el imperio de todas las cosas. En él coloque mi esperanza y por la gloria de su santo nombre ha permitido llegar a este triunfo, con todo mi corazón gracias Dios.
- A MIS ABUELOS:** Un triunfo dedicados a ambos, debido a que fueron pilar fundamental de este éxito.
- A MIS PADRES:** Gracias por confiar en mí; y que este triunfo sea una recompensa a sus múltiples esfuerzos.
- A MI HIJA:** Que este triunfo le sirva de estímulo para su vida. Y superado en el futuro.
- A MIS HERMANOS:** Por sus consejos y apoyo incondicional
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:** Que me motivaron a esforzarme para obtener este triunfo, gracias por su apoyo.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala:** forjadora de mi profesión.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo..... 1

1.1 Derecho de defensa.....2

1.1.1 Definición.....2

1.1.2 Generalidades.....3

1.1.3 Evolución histórica de la defensa.....5

1.1.4 Fundamento legal.....7

1.2. Debido proceso.....7

1.2.1 Definición.....7

1.2.2 Generalidades.....9

1.2.2.1 Derecho procesal.....9

1.2.2.2 Proceso.....10

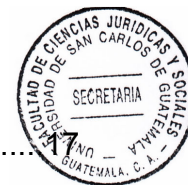
1.2.2.3 Procedimiento.....12

1.2.3 Fundamento legal.....12

CAPÍTULO II

2. Los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca.....15

2.1. Definición.....15



2.2.	Generalidades.....	
2.3.	Elementos.....	20
2.4.	Clasificación de los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca.....	21
2.4.1.	La nulidad.....	21
2.4.2.	La revocatoria.....	25
2.4.3.	Apelación.....	25
2.4.4.	Aclaración y ampliación.....	30
2.4.5.	Responsabilidad.....	31

CAPÍTULO III

3.	Recurso de revocatoria.....	35
3.1.	Definición.....	35
3.2.	Generalidades.....	36
3.3.	La revocatoria en el derecho comparado.....	39
3.3.1	Revocatoria en el derecho laboral mexicano.....	39
3.3.2	Revocatoria en el derecho laboral argentino.....	42
3.3.3	Revocatoria en el derecho laboral español.....	42

CAPÍTULO IV

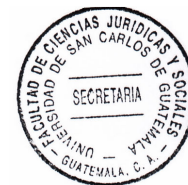
4.	Trámite al recurso de revocatoria en el derecho laboral guatemalteco.....	45
4.1.	Procedimiento.....	45
4.2.	Análisis.....	45



4.3.	Propuesta de reforma al Artículo 365, primer párrafo del Código Trabajo guatemalteco.....	51
4.4.	El procedimiento ordinario laboral.....	53
4.4.1	Antecedentes del procedimiento ordinario laboral.....	53
4.4.2	Características del objeto del derecho del trabajo.....	55
4.4.3	Autonomía del derecho de trabajo.....	56
4.4.4	Principios que inspiran el derecho laboral.....	57
4.4.5	Doctrina del derecho procesal del trabajo.....	61
4.4.6	Principios del proceso de trabajo.....	62
4.5	El juicio ordinario de trabajo.....	69
4.5.1	La demanda.....	70
4.5.2	Modalidades de la demanda.....	70
4.5.3	Requisitos de la demanda.....	71
4.5.4	Modificación de la demanda.....	72
4.5.5	Notificación de la demanda.....	73
4.5.6	Contestación de la demanda.....	74
4.5.7	La reconvención o contrademanda.....	75
4.5.8	Las excepciones.....	77
4.6	La conciliación.....	80
4.7	La prueba.....	82
4.7.1	Definición.....	82
4.7.2	Objeto de la prueba.....	82
4.7.3	Sistemas sobre los medios de prueba.....	83
4.7.4	Procedimiento probatorio.....	83



4.8	Valoración de la prueba.....	85
4.9	La sentencia.....	85
4.9.1	Concepto.....	85
4.9.2	Oportunidad para dictarla.....	86
4.9.3	Requisitos de la sentencia.....	86
4.10	Recursos.....	87
4.11	La segunda instancia.....	88
	CONCLUSIONES.....	91
	RECOMENDACIONES.....	93
	BIBLIOGRAFÍA.....	95



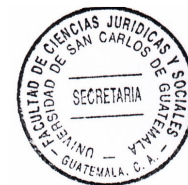
INTRODUCCIÓN

Los recursos en materia laboral resultan severamente criticados por muchos autores, toda vez que el legislador no cumplió con una adecuada regulación y éste permitió y sigue permitiendo su aplicación en forma discrecional y, con ello, el desgaste de los actores procesales, tanto económico, tiempo y otros factores que conlleva en los planteamientos de los recursos.

En particular el caso del trámite que se da al recurso de revocatoria es violatorio al derecho de defensa y consecuentemente al debido proceso, al omitir la obligación de notificar a una de las partes, pues la Constitución Política de la República de Guatemala establece dicha garantía, así como en Convenios y Tratados Internacionales en materia de derechos humanos

El objeto de estudio en la presente propuesta de investigación, lo constituye el hecho de proponer una reforma al Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo, en el sentido de ordenar un procedimiento para dar trámite al recurso de revocatoria, y así cumplir con notificar a la otra parte y correrle audiencia, para evitar la violación al derecho de defensa que se hace al no darle audiencia a una de las partes.

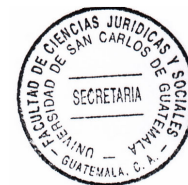
El proceso justo está constituido por una serie de actos que deben cumplir con determinadas formalidades que lo hacen válido y que posibilitan el control por parte de las autoridades y de los ciudadanos, a fin de hacer efectivo el derecho de las partes y evitar arbitrariedades.



Como puede verificarse en la presente investigación, el derecho de defensa de una de las partes en el recurso de revocatoria es violatoria, contradice los preceptos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala. Por lo que aquí pretendemos hacer el estudio para que dicha reforma sea incluida en el Código de Trabajo.

El estudio se basa en el método analítico y sintético. Lo primero porque se analizaron resoluciones emitidos por algunos juzgados de trabajo y en el segundo porque el Código de Trabajo no establece el procedimiento que debe dársele al recurso de revocatoria.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: El primero trata sobre aspectos generales del derecho del trabajo, el derecho de defensa y el debido proceso. En el capítulo segundo se analiza los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca, su definición y clasificación. En el capítulo tercero se desarrolla el recurso de revocatoria, definición, así como la revocatoria en el derecho comparado. Finalizando con el capítulo cuarto con el tema del trámite al recurso de revocatoria en el derecho laboral guatemalteco, procedimiento, análisis, propuesta de reforma al artículo 365, primer párrafo del Código de Trabajo, así como, esquema panorámico del juicio ordinario de trabajo.



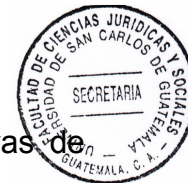
CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba entorno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender mas tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

Todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. En el quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que



igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”; (sic)

"...El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores... porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas..."¹

1.2 Derecho de defensa

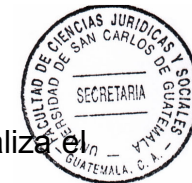
1.2.1 Definición

El diccionario de la Lengua Española indica que defensa es “Circunstancia que se discute en juicio para contradecir, la acción o pretensión del actor”.²

El diccionario de Guillermo Cabanellas de Torres con respecto a la defensa dice “En sentido genérico es: “la acción o efecto de defender o defenderse”.³

¹ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal laboral guatemalteco**, pág. 16.

² Diccionario de la real academia española.



Para el tratadista Moras Mom. “La defensa es una función procesal que realiza el procesado para oponerse a la acusación, la que podrá ejercerse por el propio imputado siempre que no afecte su eficacia, o por un abogado particular de su confianza o por un defensor público”.⁴

Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define la defensa como “La acción o efecto de defender o de defenderse. Amparo, Alegato favorable a una parte”.⁵

1.2.2 Generalidades

La defensa constituye una garantía constitucional, que no solo se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en Convenios y Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

La normativa sustantiva y adjetiva en materia de trabajo no regulan taxativamente la defensa como principio o como derecho, y es así como la misma regula principios como de tutelaridad, irrenunciabilidad, objetividad, en materia procesal de economía, intermediación, concentración, preclusión, impulso procesal, etc. La defensa como derecho del trabajador o del empleador no se encuentra regulado. La defensa, se regula como mayor amplitud en materia procesal penal.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 113.

⁴ Moras Mom, Jorge R. **Manual de derecho procesal penal**, pág. 54.

⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, pág. 3



Como se ha establecido, el derecho al trabajo, es tutelar de los trabajadores, por ello, que no se ha estimado regular en la legislación pertinente, lo relativo a la defensa, sin embargo, lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto al derecho de defensa, es aplicable a cualquier materia y como norma constitucional o suprema, merece como sucedió en materia procesal penal, su desarrollo a través de normas ordinarias, como en el presente, regular el derecho de defensa dentro de un plano de igualdad ante la ley, en el Código de Trabajo.

La garantía del derecho de defensa, con carácter estrictamente procesal, consistente en no ser privada ninguna persona en su derecho a la libertad, a la vida, a la propiedad, presupone para ello la tramitación de un proceso en el cual se han cumplido todas las formalidades esenciales que la ley señale para garantía del justiciable y del valor justicia que representa el Estado a través de los órganos encargados de su aplicación.

El derecho de defensa se encuentra vinculado también con la acción procesal por el carácter bilateral de la misma, involucra, además, el derecho material de la ley preestablecida y el derecho a un juez competente e imparcial.

Según enseña el Profesor Dévis Echandía: “El derecho constitucional de defensa en los procesos es uno de los mas elementales y al mismo tiempo parte imprescindible

de todo orden jurídico y de cualquier Estado de Derecho. Ese derecho de defensa corresponde tanto a actor como a opositor, a demandante como a demandado, a querellante como a imputado, a la sociedad frente al crimen como al procesado por éste. Suele pensarse únicamente en los segundos cuando se le proclama y define; pero esto es un error evidente porque también se ejercita la defensa demandando, querellándose, formulando la acción para iniciar el proceso”.⁶ (sic)

1.1.3 Evolución histórica de la defensa

La defensa entendida como un derecho, es un síntoma inequívoco de progreso jurídico procesal ya que desde la antigüedad en algunas legislaciones se aludió a la misma. Tenemos el ejemplo que nos señala la Biblia del antiguo testamento entre Isaías y Job que dieron normas a los defensores para que sus intervenciones tuvieran éxito en las cuestiones a favor de los mentecatos, de los ignorantes, de los menores, de las viudas y de los pobres; cuando sus derechos hubieran sido quebrantados. En el derecho griego, aunque en forma incipiente, hubo noción de la defensa se prometió al acusador durante el juicio defenderse por sí mismo o por un tercero, en el derecho romano se dio gran importancia en un principio a la institución llamada el "Patronato", la cual se encargaba de realizar labores de defensa a favor de los desvalidos.

“Así podemos observar que el patrono ejercía algunos actos de defensa en favor de los procesados y posteriormente se constriñe a pronunciar un discurso en favor del

⁶ Dévis Echandía, Hernando, **Estudios de derecho procesal**, pág. 398.



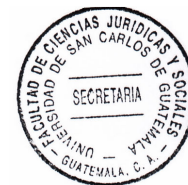
criminal, más tarde el defensor se transformó en consultor siendo un verdadero advocatus - por sus conocimientos de jurisprudencia se hacía cargo del patrocinio del procesado y no se conformó únicamente con la pronunciación del discurso, sino que conjugó la técnica y la oratoria⁷.

Hacia el siglo VII de la era Romana habiéndose aflojado los vínculos del Patronato con motivo de la confusión de clases, el patrono empezó a ceder su lugar al abogado y entonces tomó el ejercicio de la abogacía en todas las fases de una profesión. En esta época no se podía comparecer frente al foro antes de cierta edad que era determinada por el uso y por el sentimiento de las conveniencias, más bien que por ninguna ley, por lo cual, el abogado ya lo representaba.

En el viejo derecho español, también existió la defensa, el fuero juzgo, la novísima recopilación y otros cuerpos legales señalaron que el procesado debería estar asistido por un defensor, e incluso la ley de enjuiciamiento criminal del 14 de septiembre de 1882 impuso a los abogados integrantes de los colegios la obligación de abocarse a la defensa de aquellas personas carentes de recursos para pagar el patrocinio de un defensor particular.

En una sociedad civilizadamente organizada, la justicia debe obedecer a principios e impulsos democráticos, justos y equitativos.

⁷ Reynoso, Eleuterio, **El derecho de defensa de los trabajadores agrícolas**, pág. 15.



1.1.4 Fundamento legal

El derecho de defensa en nuestra legislación, lo enmarca el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece. Derecho de defensa. “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido...”.

Así también la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Artículo 8 numeral 1 establece: Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación... o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

La misma convención en el Artículo 8 numeral 2 literal h) establece: Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior”.

1.2 Debido proceso

1.2.1 Definición

“...el debido proceso... consiste en la observancia, por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y en el derecho de las partes de obtener un

pronunciamiento que ponga término del modo más rápido posible a la situación de incertidumbre que conlleva el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele la oportunidad de hacer valer sus medios de defensa en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Asimismo, el debido proceso es elemento esencial del derecho de defensa e involucra el conjunto de garantías que deben revestir los actos y procedimientos que conducen a las decisiones judiciales...”⁸

Una definición bastante acertada lo constituye la expresada por Pérez Ruiz, quien dice: “El proceso justo esta constituido por una serie de actos que deben cumplir con determinadas formalidades que lo hacen válido y que posibilitan el control por parte de las autoridades y de los ciudadanos, a fin de hacer efectivo el Derecho de las partes y evitar arbitrariedades”.⁹ (sic)

Al respecto se puede afirmar como señala el tratadista Rosales:

“Afortunadamente, nuestra Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad hace referencia clara a la garantía del debido proceso y no sólo a la de juicio previo. El debido proceso exige un juicio legal no sólo para condenar al imponer una pena, sino también para privar a una

⁸ Expediente 427-93, Gaceta, 32 pág. 98. Sentencia del 25 de abril de 1994.

⁹ Pérez Ruiz, Yolanda, **Recurso de apelación especial**, Fundación Mirna Mack, págs. 7 y 8



persona de cualquiera de sus derechos. En virtud de lo cual, todo imputado, antes de ser condenado o privado de cualquiera de sus derechos, debe ser oído por un tribunal independiente e imparcial, de manera equitativa, en una audiencia donde se le conceda la oportunidad de explicar su tesis, presentar prueba y objetar las del acusador. Este derecho a ser oído también se le conoce como audi alteram partem.”¹⁰

1.2.2 Generalidades

1.2.2.1 Derecho procesal

Definición. “Esfera del ordenamiento jurídico constituida por el conjunto de las normas reguladoras de una serie o cadena de actos sucesivos, relacionados entre sí y desarrollados de un modo ordenado”.¹¹

Al conjunto de normas se llama proceso, tendentes a la obtención de un pronunciamiento judicial, en particular de una sentencia, y al subsiguiente cumplimiento de dicho fallo.

El proceso varía según la clase de demanda entablada ante los tribunales, sea un proceso civil, un proceso laboral o un contencioso administrativo o el esclarecimiento de un delito o falta.

¹⁰ Rosales Barrientos, Moisés Efraín, **El juicio oral en Guatemala técnicas para el debate**, pág. 104.

¹¹ Microsoft, **Encarta**, 2006.

La facultad de los órganos jurisdiccionales en la aplicación de normas jurídicas a casos concretos, y de entender sobre las causas antes descritas y mediante cualquiera de los procedimientos que resulten pertinentes se llama acción. El vínculo que se establece entre los órganos jurisdiccionales y quien hace valer su derecho de acción o defensa recibe el nombre de relación jurídica procesal.

El derecho procesal solo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno tome la justicia por su mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

El derecho procesal, cuyo rango puede considerarse subsidiario o accesorio, constituye un medio para lograr el fin de tutelar los derechos, pero no deja de ser una rama del derecho público. Regula la actividad de los órganos públicos, los órganos jurisdiccionales, sus pronunciamientos, la eficacia de los mismos y el poder inherente a las medidas de ejecución y aseguramiento que implican causa, de un modo directo, y atañen a la potestad soberana del estado.

1.2.2.2 Proceso

Definición. “Institución jurídica, regulada por el derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los

diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana”¹².

La propia conducta de las personas dentro de la sociedad, lleva consigo un conflicto que debe ser regulada por el derecho. Y, cuando ese conflicto no lo resuelven de forma voluntaria (a través de la conciliación, mediación, transacción o por medio del arbitraje), se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se le denomina pleito, litigio, juicio o litis.

El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el lenguaje jurídico se denomina pretensión, y que el órgano jurisdiccional actúa o deniega según parezca o no fundada en derecho. Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: El que hace la reclamación o formula la pretensión (llamado actor o demandante), el sujeto a quién se dirige la pretensión (que es el demandado) y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma vinculante a las partes.

Este esquema es el propio de los procesos civiles, aunque constituye el esquema típico, reproducible de una forma fácil en otros ordenes jurisdiccionales, especialmente en los procesos laborales.

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisitos de validez de los posteriores. Este

¹² Microsoft, **Encarta**, 2006



encadenamiento se denomina procedimiento. El proceso civil comienza con la demanda en la que el demandante expone los hechos y los argumentos jurídicos en los que basa su pretensión, terminando con la sentencia, que dará la razón a quien la tenga y se pronunciará también sobre quién tiene que soportar las costas del procedimiento.

La parte que no queda satisfecha con la resolución que profiera el juzgador, tiene abierta la posibilidad de formular recursos contra la sentencia.

1.2.2.3 Procedimiento

Definición. “Figura del derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso”.¹³

Por proceso entenderíamos la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución. Y, procedimiento constituiría la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

1.2.3 Fundamento legal

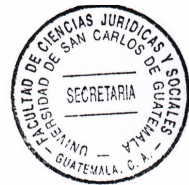
El debido proceso lo establece la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 16 que dice: Debido proceso. “Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni

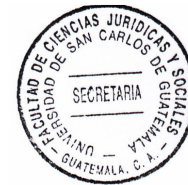
¹³ Microsoft, **Encarta**, 2006



privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos”.

Por las razones expuestas al violentar el Debido Proceso también se violenta el derecho de defensa. Así se visualiza al analizar el Artículo 12, de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos y el Artículo 16 de la Ley del Organismo Judicial.





CAPÍTULO II

2. Los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca

2.1 Definición

“Acto procesal por medio del cual la parte de un proceso o juicio considerando perjudicial la resolución, definitiva o de trámite que le afecta solicita un nuevo examen de los hechos o del derecho aplicable para que sea sustituida por otra que le pueda favorecer”¹⁴.

La ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

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

Para Alcalá-Zamora citado por López Larrave, los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a

¹⁴ Microsoft, **Encarta**, 2006.

determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”¹⁵.

En cuanto a los recursos, señala Fernández Molina que: “Es necesario que el trabajador o incluso el patrono cuenten con los medios necesarios para defenderse en el procedimiento ordinario laboral”¹⁶.

Para entender bien, lo atinente al derecho de impugnación, transcribo lo dicho por el famoso tratadista Carnelutti, quien es citado por el tratadista guatemalteco, Manuel Herrarte: “el peligro del error judicial es como una gran nube que oscurece el cielo del derecho procesal. La justicia humana como obra del hombre, está sujeta a errores, y para corregirlos, o al menos para procurarlo, el derecho procesal penal ha establecido el derecho de impugnación, que consiste en la posibilidad de combatir las resoluciones judiciales por los medios que la ley establece”¹⁷.

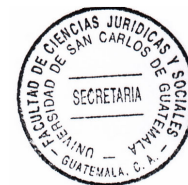
El tratadista Bertolino lo define como: “El conjunto de actividades necesarias para la obtención del pronunciamiento jurisdiccional de mérito y su eventual ejecución, para así actuar justamente el derecho penal de fondo”.¹⁸

¹⁵ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 132.

¹⁶ Fernández Molina, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 54.

¹⁷ Herrarte, **Ob, Cit**; pág. 261.

¹⁸ Bertolino, Pedro, **El funcionamiento del derecho procesal penal**, pág. 41.



2.2 Generalidades

Los recursos en el derecho procesal del trabajo guatemalteco, están tipificados en forma general como medios de impugnación.

Como hemos referido, los recursos son medios técnicos cuya finalidad es la revocación o modificación de una resolución impugnada, por intermedio de estos, sobre la base de los errores cometidos por el tribunal. Entonces, el concepto de recurso en nuestra legislación procesal, es el mismo que tiene dentro de la ciencia procesal. Por ello, definimos el recurso, dentro del ámbito, como todos aquellos medios legales que tienen como objeto refutar, contradecir o atacar las resoluciones proferidas por los actos de los órganos jurisdiccionales, a fin de que se revoquen, reformen o enmienden, conforme derecho.

Los efectos que siguen a la interposición de determinado recurso son dos: el inicial que se refiere a la suspensión del acto del juez y el final que es la revocación, reforma o enmienda del acto

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración, ampliación, responsabilidad y rectificación. Y, por aplicación supletoria de conformidad con el Artículo 326 del Código de Trabajo, se pueden interponer los siguientes recursos contenidos en el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo



referente a dichos recursos; asimismo, se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

Cuando una resolución judicial (decreto, auto o sentencia) es perjudicial para una parte, puede, normalmente, ser impugnada por esta pidiendo, bien al propio juez que la dictó, bien a otro distinto y superior, que la modifique de acuerdo con la petición que se formula. Antes de que se produzca el efecto de cosa juzgada formal en una resolución judicial se da lugar a que la parte pueda impugnar esa resolución y se vuelva a considerar la resolución dada, manteniendo o modificando el contenido.

A esa impugnación a cargo de la parte se llama recurso. El efecto propio y constante de todo recurso consiste, por tanto, en impedir la producción de cosa juzgada.

La admisibilidad de recurso contra una resolución judicial dependerá del criterio adoptado por el juzgador al considerar en cada proceso, visto en términos de generalidad siempre gozan de admisión. Normalmente, como garantía contra la falibilidad humana y como medio de reparar posibles errores, se admite siempre algún recurso, cual sea este, y si tras la confirmación de la resolución recurrida se puede interponer o no nuevo recurso, dependerá si en la valoración legal pesa más la necesidad de mantener hasta el máximo esa garantía que la procedencia de no dilatar y complicar excesivamente los trámites procesales con perjuicio de la rapidez y economía.



Por medio de los recursos se persigue un nuevo examen por parte del tribunal (el mismo juez o su superior) vinculado exclusivamente con los dos únicos posibles vicios que pueden afectar a una resolución judicial (injusticia o ilegalidad).

Debe precisarse dentro de los “medios de impugnación”, la actividad estrictamente recursiva que está encaminada a la reforma de los decretos, autos, sentencias interlocutorias y definitivas. Esta labor, que supone afirmar la existencia de ilegitimidad y/o injusticia en lo resuelto perfila la idea de los recursos “en sentido propio”.

Los antecedentes más remotos de los recursos, son en la mayoría parte de las instituciones jurídicas, que se encuentran en la Roma Antigua, donde surgió en el derecho considerado como arte y ciencia. Por ello, es imposible dejar de mencionarlo en esta breve investigación.

En Roma se sucedieron tres sistemas de procedimiento: El de las Acciones de Ley, el Sistema Formulario y el Procedimiento Extraordinario, sin que pueda decirse que uno y otro periodo se encuentran totalmente separados, ya que en cada uno existe aun influencia del que los presidió.



2.3 Elementos

Los elementos del recurso son:

- a) Debe ser interpuesto oportunamente, dentro del término o plazo consignado en la norma legal que lo regula; caso contrario, su interposición es inoportuna e ineficaz, no produciendo efecto alguno.
- b) Debe ser interpuesto por la otra parte que tenga interés en el asunto, pero para ello es necesario que tal parte se considere perjudicada por la resolución dictada.
- c) Se debe cumplir con los requisitos establecidos en la ley, indicándose con precisión contra que se recurre, es decir, expresando los agravios que se originan de la resolución proferida.
- d) Deben interponerse dentro del mismo proceso para producir los efectos procesales perseguidos.

2.4 Clasificación de los medios de impugnación en la legislación laboral guatemalteca

2.4.1 La nulidad

Nulidad en términos generales significa: “(Del lat. *nullius*, genit. de *nullus*): Cualidad de nulo. Persona incapaz, inepta. *Rufino es una nulidad*. Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Incapacidad, ineptitud”¹⁹.

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

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

¹⁹ Real Academia Española, pág. 1451.



Según el maestro Couture, “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”²⁰.

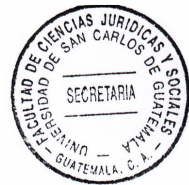
Tomando como base la definición anterior y lo que establece nuestro Código de Trabajo, el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo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

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

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

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso,

²⁰ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 237.



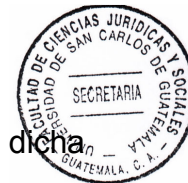
una multa de cinco a quinientos quetzales.

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

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

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

- Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,
- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la



consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

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

En un dictamen rendido por el Doctor Aguirre Godoy, en relación a un recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, sostuvo el criterio que “cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, si produce efecto suspensivo”²¹.

²¹ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal civil**, pág. 201.

“...El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *inprocedendo*. recurso de nulidad no implica pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso”²².

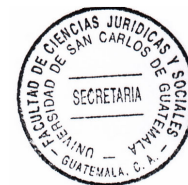
2.4.2 Revocatoria

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.

2.4.3 Apelación

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

²² López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 135.

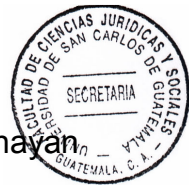


aunque ligadas con aquellas que intentan mejorar.

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

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

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”; se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, al tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para



su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior; está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas, pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

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

En este aspecto también encontramos dos alternativas:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.
- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro del “tercero día” de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado dentro del “tercero día” de notificada la sentencia.

Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos



jueces la ley especial priva sobre la ley general, y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que establece:

“Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso”.

Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y si es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente.

Aplicando supletoriamente el Artículo 604 del Código Procesal Civil y Mercantil, en materia procesal laboral siempre se aplicó el criterio que sostiene que, desde que se interpone la apelación, queda limitada la jurisdicción del juez a conceder o denegar la alzada.

Sin embargo, dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado,

llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado.

El trámite de la segunda instancia lo establece el Código de Trabajo en su capítulo décimo, en los Artículos comprendidos del 367 al 372 al establecer:

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de 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, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días.
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.
- Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de:

- Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.
 - Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia.
- La sala jurisdiccional, cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

2.4.4 Aclaración y ampliación

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

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

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:



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

- a) De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio;...”

2.4.5 Responsabilidad

Hemos visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas a las partes procesales dentro de un proceso, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez; de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad, se sostiene por



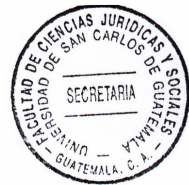
algunos autores que la invocación del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

El Artículo 429 del Código de Trabajo establece: “Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social:

- a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

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

Según el Artículo 430 del Código de Trabajo reza: “La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las

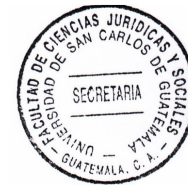


sanciones siguientes:

- a) (suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
- b) Amonestación pública;
- c) Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- d) (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República)

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





CAPÍTULO III

3. Recurso de revocatoria

3.1 Definición

Larrañaga y de Pina señalan que el recurso de revocatoria: “Tiene por objeto la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha dictado”.²³ Por su parte López Larrave define este medio de impugnación: “Como aquel que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dictó”.²⁴

En sentido genérico, revocatoria es: “Del lat. *Revocāre* que traducido significa. Dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución. Que revoca o invalida”²⁵.

Tradicionalmente se ha venido definiendo el recurso de revocatoria, como aquel que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dictó.

²³ Castillo Larrañaga, José; de Pina, Rafael, **Instituciones de derecho procesal civil**, pág. 328.

²⁴ López Larrave, **Ob. Cit**; pág. 137.

²⁵ Real Academia de la Lengua Española, pág. 1553.

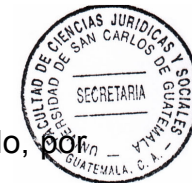
3.2 Generalidades

Tal como lo señala Chicas Hernández: “Una vez dictada sus resoluciones, no les es lícito a los jueces el modificarlas ni revocarlas, de otra manera aquellas se volverían caprichosas e inestables, no existiría certeza jurídica en las resoluciones judiciales, pero no todas las resoluciones revisten la misma importancia como ya lo hemos visto, hay decretos, autos y sentencias. Según sea el tipo de resolución así será el recurso que para la enmienda del error o de la injusticia pueda oponérsele.

Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que es normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causaría perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente Decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, en donde norma, que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse, por contrario imperio.”²⁶

La revocatoria es un recurso ordinario que permite corregir los errores cometidos en las resoluciones, y que las mismas puedan afectar los intereses de alguna de las partes, debiendo para ello impugnar por medio de esta herramienta, aquellos aspectos que así se consideren.

²⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 217.



Entra en la categoría de recursos ordinarios, considerado así en todo sentido, por los tratadistas y autores que se ocupan de estudiar el derecho procesal del trabajo.

Junto al interés de la parte que ha visto desestimadas sus pretensiones, hay un interés de la colectividad por el respeto de las normas de carácter material y procesal y por la uniformidad en su interpretación, para que se anule toda sentencia contraria a este cuerpo legal. Por ello, el recurso de casación tiene una especial importancia y se resuelve por un único tribunal, que es además el tribunal supremo en su género, siendo el precedente más claro el Tribunal de Cassation francés, creado en 1790 con el objetivo de defender la supremacía de la ley sobre las interferencias de los jueces que tanta desconfianza generaba en los revolucionarios franceses. En cada Estado, el tribunal de casación (llamado con diversos nombres, por ejemplo Tribunal Supremo en España) vela por que los tribunales apliquen en la práctica la legislación vigente y, a su vez, dictan justicia en el caso concreto, no sólo anulando la sentencia, sino además sustituyéndola por otra conforme a derecho. De esta forma, la doctrina establecida por el tribunal de casación es fundamental para el estudio de cada una de las instituciones jurídicas, ya que se convierte en el defensor de la legalidad en cada caso.

Se puede decir entonces que el recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte, sus propios decretos.

La Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 literal a) y 146 establece que los Decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte.

El recurso de revocatoria, por cuanto el mismo no ha sido bien regulado en los Códigos Procesales Latino Americanos. En general, no se extrae todo el provecho que podría obtenerse del mismo. Cuando se trata de atacar ante el mismo juez que dictó una providencia, decreto a auto que no gozó de previa sustanciación, el medio impugnativo a utilizar es el recurso de reposición, que ostenta una doble finalidad:

- Quién lo deduce pretende que un decreto, providencia o auto, dictado en el curso de la instancia sin “sustanciación” (es decir sin haber “oído” a las dos partes previamente a decidir), traiga o no gravamen irreparable.
- Sea revocado por el mismo juez que lo dictó por estar afectado lo resuelto, en primer término, por el vicio de “injusticia”.
- Pero también sirve para impugnar la “ilegalidad” de lo decretado o resuelto, cuando lo que se imputa es haber pronunciado el Juzgador un decisorio sin respetar el “molde patrón” previsto por la ley para el caso. De allí, que muchos califican a este recurso, gráficamente, como recurso “ómnibus.”

Como se advierte la revocatoria debería posibilitar el ataque invocando la injusticia y/o ilegalidad de un proveimiento, decreto o auto del tribunal (en esto es similar a los recursos de apelación y de nulidad) pero difiere sustancialmente de la apelación “ordinaria” por cuanto el juez de la “admisibilidad” es el mismo juez de la “fundabilidad”. Lo mismo vale para diferenciarlo del recurso de nulidad.

Debe hacerse notar que no todos los Códigos Procesales regulan con esta amplitud el recurso de reposición. En la Argentina, por caso, en el ámbito del Código

Procesal Civil de la “Nación” (y los códigos provinciales que siguen su tesis) procede **solo** contra providencias simples, causen o no gravamen irreparable.

En cambio, con una mayor pureza legislativa en la provincia de Santa Fe, el recurso de revocatoria puede deducirse contra providencias, decretos o autos, traigan no gravamen irreparable, con la condición que previamente a su dictado no hubieran sido sustanciados (es decir que se hubieren despachado sin escuchar a las dos partes).

Si no hubo sustanciación (audiencia de ambas partes) la decisión judicial puede estar contenida en una providencia simple, en un Decreto o en un auto. Esto no tiene relevancia, lo que importa, para la ley procesal Santafesina, es que la falta de audiencia, el despacho de providencias dictadas de oficio o a petición de una sola de las partes, pudo haber provocado en el juzgador un juicio errado (de justicia) o la comisión de una irregularidad (ilegalidad) que puede ser enmendado por el mismo juez al advertir la razón de los argumentos que no escuchó previamente. Al permitir que se impugne una decisión que no gozó de la previa audiencia de las dos partes se gana en celeridad, pues se permite corregir yerros aquí y ahora por el propio Tribunal que los cometió.

3.3 La revocatoria en el derecho laboral comparado

3.3.1 Revocatoria en el derecho laboral mexicano

Con la finalidad de facilitar la brevedad de dichas conclusiones que habrán de exponerse, es preciso referirnos a la delimitación del contencioso administrativo, en el



ámbito de nuestro derecho positivo, para posteriormente mencionar los ordenamientos legales en que se ha comprendido la terminología del “Recurso”, así como algunos órganos que pudieran considerarse antecedentes del Tribunal Fiscal de la Federación.

Antes de entrar al ámbito del derecho Positivo se desea exponer algunas consideraciones preliminares en primer lugar, y por lo que hace a la denominación y concepto, tanto como la doctrina como la legislación han empleado como sinónimo de expresiones tales como, “Justicia Administrativa”, “Jurisdicción Administrativa”, “Proceso Administrativo”, “Jurisdicción Contenciosa Administrativa” etc., aun cuando dichas locuciones no son sinónimos.

“A continuación daremos a conocer conceptos que algunos autores tienen sobre el contencioso administrativo: Para el doctor Antonio Carrillo Flore la expresión contencioso administrativo es más amplia y comprende fenómenos ajenos a los que quedan abarcados en el rubro de la “Justicia Administrativa”. Lo Contencioso Administrativo es, estrictamente, la contienda que nace por el obrar de la Administración Pública, tanto en su seno mismo como fuera de ello, en tanto que la Justicia Administrativa se refiere a la intervención jurisdiccional que tiene como materia o como antecedente una acción administrativa, pero no se desarrolla por órganos directos de la administración pública activa sino por órganos que frente a la administración han alcanzado la autonomía indispensable para ser considerados como jueces, o como tribunales.

En cambio Alfonso Nava Negrete considera que tanto el contencioso Administrativo como la justicia administrativa son controles jurisdiccionales, sólo que en el estudio de la segunda puede abarcar también los recursos administrativos, por cuanto que con ellos el administrado tiene la oportunidad de obtener un acto de justicia en un campo administrativo, de una autoridad administrativa y con apoyo en el derecho administrativo.

De acuerdo con el doctor Andrés Serra Rojas, citado por Sánchez Rizo establece que "El contencioso administrativo es el juicio que se sigue en unos sistemas ante la autoridad judicial y en otros sistemas ante autoridades administrativas autónomas, sobre derechos o cosas que se litigan entre particulares y la administración pública por los actos ilegales que lesionan los derechos de aquellos. La jurisdicción administrativa es la encargada de resolver las cuestiones surgidas entre la administración y los particulares y se denomina contencioso de lo administrativo materialmente el contencioso administrativo se caracteriza cuando se origina un litigio o controversia entre un particular agraviado en sus derechos y la administración que realiza un acto lesivo. Asimismo, señala que durante la época de emancipación en México (1808-1821) no se conoció el contencioso administrativo, los cuerpos legales que redactaron los insurgentes en su propósito de rescatar al país, se observa desde el proyecto de constitución de 1813 de Ignacio López Rayón, llamados "Elementos Constitucionales", hasta la Constitución de Apatzingán de 1814, incluyendo el Reglamento Político Provisional del Imperio de Iturbide acoge en sus textos la división de poderes y proscriben expresa o implícitamente los tribunales dependientes del Ejecutivo."²⁷

²⁷ Sánchez Rizo, Marbella, **El recurso de revocatoria en el derecho mexicano**, pág. 20

En la Constitución de 1824, por el contrario implícitamente se alude al contencioso administrativo en el Artículo 137 al regular las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia expresando en la fracción segunda: “Terminar las disputas que se suscitan sobre contratos o negociaciones celebradas por el gobierno supremo o sus agentes resolviendo en el Artículo 138 que Una ley determinará el modo y grado en que deba conocer la Suprema Corte de Justicia en los casos comprendidos en esta sección.

3.3.2 La revocatoria en el derecho laboral argentino

El recurso de revocatoria en el derecho argentino, se encuentra regulado en el Artículo 242 de la Ley 80, Código de Trabajo. El mismo estatuye que el procedimiento revocatoria reviste una forma especial de apelación y la debe resolver el juez de lo laboral, en el improrrogable término de 48 horas, mismas en las que debe hacer del conocimiento de las partes todo lo relativo al procedimiento que se provoca con la interposición de tal recurso. Esto último denota con evidencia, la diferencia que hay con la ley guatemalteca, puesto que no solo obliga al órgano juzgador a imponer a las partes, de cualquier procedimiento, sino que respeta de paso todo lo relativo al derecho de defensa que les asiste.

3.3.3 La revocatoria en el derecho laboral español

Cuando la doctrina parecía haberse estabilizado en torno a la denominación últimamente enunciada, surgen nuevos intentos de sustituirla. En la doctrina francesa se establece la denominación derecho judicial; en la española, derecho jurisdiccional.



Debe advertirse que no existe coincidencia entre ambas denominaciones, a pesar de sus apariencias. La denominación genérica de derecho jurisdiccional tiene la ventaja de abarcar no sólo el derecho procesal propiamente dicho, sino también la organización de los tribunales y el estudio de la condición jurídica de sus agentes.

El derecho procesal comprende no sólo el estudio de los procesos contenciosos, sino también el de los procedimientos de la llamada jurisdicción voluntaria. La ciencia así denominada debería abarcar desde las funciones jurisdiccionales del parlamento hasta las de los órganos específicos de la jurisdicción.

El recurso de revocatoria en España, es semejante al de apelación. Tal como lo expone el Artículo 1.111 del Código Civil, esta acción se refiere a la posibilidad de que los acreedores, después de haber perseguido los bienes en posesión del deudor, para realizar cuanto se les debe, pueden impugnar los actos que el deudor haya realizado en fraude del derecho de los acreedores. Es decir, tratar de revocar las compraventas fraudulentas efectuadas por el deudor e intentar que los bienes vendidos reviertan nuevamente al patrimonio del acreedor para poder así hacerse pago con ellos del crédito que ostentan.





CAPÍTULO IV

4. Trámite al recurso de revocatoria en el derecho laboral guatemalteco.

4.1 Procedimiento

El Código de Trabajo en el Artículo 365, primer párrafo, señala: contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

El mismo Artículo citado señala el trámite, a seguir para interponer un recurso de revocatoria al indicar que: «deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

La Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 literal a) y 146 establece que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocables por el tribunal que los dicte.

4.2 Análisis

El Artículo 365, primer párrafo del Código de Trabajo establece: “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...”

De la lectura del primer párrafo del referido Artículo se establece que. Si, se vulnera el derecho de defensa en el trámite que se da al recurso de revocatoria, dentro del Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco, al omitir la obligación de notificar a la otra parte, puesto que como se estableció, en el primero de los capítulos que componen la presente investigación, el derecho de defensa es la facultad de recurrir a los tribunales para la solución de un litigio u oponerse a cualquier pretensión aducida en juicio por la contraria, y en la forma en que se omite notificar a la otra parte de la interposición del recurso de revocatoria, esta puede pronunciarse ante tal recurso, por lo tanto, si se vulnera el derecho de defensa.

Señala Chicas Hernández, que: “Como se puede ver el relacionado Artículo 365, del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, por que término, ni la oportunidad o termino dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria. Y, que este aspecto es susceptible de ser superado, con una reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo”.²⁸

Como se observa, se vulnera el derecho de defensa para una de las partes

²⁸ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 227.

en virtud que el Artículo referido no tiene procedimiento específico de como resolverse, ¿Si debe existir un tiempo o dar audiencia?, la otra parte no sabe cuando debe evacuarla, por lo que queda totalmente a criterio del juez el trámite que el quiera darle. El problema se agudiza mas todavía en el sentido de que los jueces no permanecen en su cargo mucho tiempo, por lo tanto, tendremos a cada poco procedimientos distintos, con los cuales se seguirá vulnerando el derecho de defensa.

Ante esta laguna legal ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

- Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el Juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio Ordinario número 42-85 oficial 2º. de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha 11 de marzo de 1985.

«No obstante lo anterior, si es oportuno señalar que el Juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando, en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe

enmendarse el proceso de primer grado».

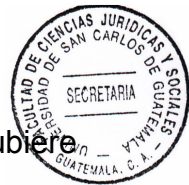
- En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el Juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes. Actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el Juez para resolver.

En consecuencia, para que este derecho no se siga vulnerando se debe reformar estableciendo el procedimiento del recurso de revocatoria, por lo que queda demostrada la problemática planteada y la solución que consiste en reformar el Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo.

Dicha norma señala:

Artículo 365. “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 de tercero día de conocida la infracción,



que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación 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; y

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”.

Como se observa el Artículo 365 del Código de Trabajo en los demás Recursos si contempla los procedimientos de cada uno a excepción del de Revocatoria.



- 4.3. Propuesta de reforma al Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo
Guatemalteco

REFORMA AL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE

GUATEMALA,

CÓDIGO DE TRABAJO

“DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”

CONSIDERANDO:

Que el derecho de defensa es otro de aquellos, cuyo reconocimiento es unánime, e importa la posibilidad de los sujetos privados del proceso de demostrar el fundamento de la pretensión que se ejercita o la falta de fundamento de la ejecutada en su contra.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo, tal como se encuentra regulado, para el caso de resolver el recurso de revocatoria, no establece audiencia para la otra parte



y violenta con ello el principio de derecho a la defensa y el debido proceso, garantizado en la Constitución Política de República de Guatemala.

POR TANTO:

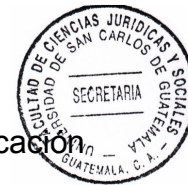
En ejercicio de la facultad que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente modificación al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

Artículo 1. Se reforma el Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

Artículo 365. 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. 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.



Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS... DEL MES DE... DE DOS MIL...

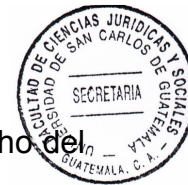
4.4 El procedimiento ordinario laboral

4.4.1 Antecedentes del procedimiento ordinario laboral

El procedimiento laboral, tal como lo establece el Diccionario “En los países que optan por la especialización para resolver los conflictos de trabajo en una jurisdicción distinta de la ordinaria, aquella en que se tramitan y resuelven los juicios de trabajo”.²⁹ (sic)

El procedimiento ordinario laboral, tal como lo establece la legislación laboral guatemalteca, se encuentra enmarcado dentro de lo que se concibe como derecho procesal laboral y tiene su origen desde que surge el derecho laboral como tal.

²⁹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 614.



Al respecto, el profesor Ossorio, citando a Cabanellas, define al derecho del trabajo, llamado por algunos como derecho laboral, “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros, con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuenta atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.³⁰

El tratadista Trueba Urbina dice que “Entendemos por derecho del trabajo, al conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.³¹ (sic)

El tratadista mexicano de la Cueva, citado por Trueba Urbina, considera que “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.³²

El jurista guatemalteco López Aguilar, sostiene que “El derecho del trabajo es la legislación que tiene a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este

³⁰ Ossorio, Manuel, **Diccionario de las ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 22.

³¹ Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 46.

³² **Ibid.**

tipo de sociedades define al derecho del trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en la dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.³³ (sic)

El derecho de trabajo es la facultad otorgada por la ley a toda persona para que pueda emplear o emplearse en la fuerza de trabajo y efectuar una actividad o profesión u oficio, de acuerdo a sus capacidades, para lograr satisfacer sus necesidades básicas, no sólo por él sino también por su familia que trasciende a la sociedad. Este derecho, más que realidad actual, es una aspiración o meta del derecho laboral en que todos los gobiernos están empeñados para obtener su efectividad. Analizando desde el punto de vista jurídico, ha sido regulado por leyes específicas, ejemplo: Las naciones unidas al aprobar el 10 de diciembre de 1948 “La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos” en su Artículo XXIII establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

4.4.2 Características del objeto del derecho del trabajo

El objeto del derecho de trabajo es la actividad realizada por los hombres, provistos de dignidad. Garantiza la seguridad de las libertades y derechos del

³³ López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 32.



hombre frente al estado y la sociedad, la dignidad del trabajo ante el capital, y una economía orientada a la realización de la justicia.

El derecho laboral se encuentra constituido por el hecho social del trabajo, que le da una categoría especial y sus normas que apuntan a realizar la justicia en el ámbito de las relaciones obrero-patronales, implican el básico principio de la intervención estatal, para tutelar el derecho de los trabajadores a laborar en condiciones de dignidad y respeto.

4.4.3 Autonomía del derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un derecho singular por sus principios fundamentales que tienen fuerza obligatoria erga omnes. Su sentido social, ha implicado la modificación de viejos institutos legales, pues, al dictarse para el amparo de los grupos económicos débiles, impone al Estado una política social permanente.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, título primero, capítulo único, contiene las disposiciones generales, y dice: “Artículo 1. El presente Código regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

4.4.4 Principios que inspiran el derecho laboral

Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen toda la normativa del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros, cuyo objeto final sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente.

Para Alonzo García, principios del derecho de trabajo o derecho laboral son: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiraron el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”.³⁴

Dentro de estos principios se encuentran los siguientes:

- Es un derecho tutelar de los trabajadores;
- Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador;
- Es un derecho necesario e imperativo;
- Es un derecho realista y objetivo;
- Es un derecho público;
- Es un derecho irrenunciable;
- Es hondamente democrático.

³⁴ Alonzo García, Manuel, **Introducción al derecho de trabajo colombiano**, pág. 89.

Para explicar descriptivamente los principios enumerados anteriormente, importante señalar lo siguiente:

- a. Tutelaridad. Debido a la desigualdad que ocupan las partes en la contratación laboral y en el desarrollo de la relación originada, el estado interviene para tutelar a los trabajadores, a manera de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. La tutelaridad jurídica a los trabajadores se dicta para afrontar el creciente malestar obrero, tomando en consideración que la falacia individualista de la libre contratación no hacía más que cimentar la injusticia y la explotación de los trabajadores. El derecho laboral como tutelar de los trabajadores, implica una manifestación del estado que interviene en virtud del sentido de solidaridad social.

El Código de Trabajo al definir ideológicamente el derecho del trabajo expresa que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

- b. Irrenunciabilidad. Esta consiste en la prohibición que imponen algunas leyes del trabajo de renunciar a todos los beneficios que, por ser estos de naturaleza del orden público mínimos y de carácter imperativo, son necesarios para mantener un orden social. El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero

rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley, han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores.

El Código de Trabajo establece que “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

- c. **Mínimo de garantías y derechos.** El derecho de trabajo establece un mínimo de derechos y garantías irrenunciables para el trabajador, por el trabajador, por lo que, al ocurrir su aplicación hay que considerar que puede “facultativamente” superarse por las partes contratantes. El estado cumple su función tutelar estableciendo un sistema positivo de garantías y de protección para los trabajadores en una política social, pero a través de la contratación individual y colectiva, las partes tienen la alternativa de superar esta legislación mínima. Se llega también al principio que la regulación imperativa considerada por la ley como mínimo de garantías sociales, que pueden ser reemplazadas por otra más favorable al trabajador. De manera que las normas laborales en cuanto a Jus Dispositivum sólo rigen de



manera subsidiaria cuando han sido objeto de mejoramiento a través de la contratación.

El Código de Trabajo, en el cuarto considerando, literal “b” establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por ejemplo, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

- d. Necesidad e imperatividad. “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores, desigualdades de orden económico-social”.

En el derecho común se sabe que rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso de derecho de trabajo no es

posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficio para los trabajadores.

Para el tratadista mexicano De La Cueva, cuando se refiere a este principio citado por el licenciado López Larrave, afirma: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado”.³⁵ Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismo sociales.

4.4.5 Doctrina del derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo, representa una serie de normas de carácter adjetivo, establecidas con el propósito de hacer funcionar y operativizar las normas sustantivas, es así como en el quinto considerando del Código de Trabajo, establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente

³⁵ De la Cueva, Mario, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 79.

necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

De lo anterior, se deduce que efectivamente el Código de Trabajo contiene normativa tanto sustantiva como procesal, tal como lo regula el Artículo 1º. del Código que establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

4.4.6 Principios del proceso de trabajo

Conforme al licenciado López Larrave, existen una serie de principios fundamentales que informan propiamente al procedimiento de trabajo, los cuales son:³⁶

- Principio dispositivo. Este principio se ha subdividido en otros principios como lo son el de iniciativa procesal, que corresponde a las partes ejercer el derecho de accionar ante un órgano jurisdiccional competente y por lo tanto,

³⁶ López Larrave, **Ob. Cit**; págs. 19-40.

no permite que el juez de oficio accione en la pretensión de cualquiera de las partes. Así también, de este principio, surge el principio de impulso procesal, que es consecuencia del anterior, en el sentido de que las partes son las únicas que pueden accionar y proseguir un juicio. El principio de aportación de pruebas a cargo de las partes. Al respecto, el Artículo 419 del Código de Trabajo, estatuye: “Tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo... la comisión de un hecho constitutivo de falta, mandará a instruir la averiguación correspondiente...”. En el Artículo 285 del Código de Trabajo, se establece que: “Dichos tribunales... solicitada su intervención deben actuar de oficio...”. Asimismo en el Artículo 321, regula: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”. El principio de congruencia, también forma parte del principio dispositivo, éste consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos. Al respecto, el Artículo 403 del Código de Trabajo, estatuye: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el tribunal de arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas...”.

- Principio de intermediación procesal. Este principio se fundamenta en la importancia que tiene que el juez tenga contacto directo con las partes, con el proceso y por consiguiente, con la prueba aportada en el juicio, que servirá para que la fundamentación de la sentencia sea congruente con la realidad objetiva. El Artículo 321 del Código de Trabajo al respecto estipula: “... Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”.

- Principio de oralidad. La oralidad no es más que la contraposición del principio de escritura. El Artículo 321 del Código de Trabajo estipula: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral...”. Asimismo, el Artículo 322, establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables...”.

La importancia de la oralidad es que existe una coordinación del juez y la prueba que se produce en la audiencia, lo cual permite que a través de una serie de principios como el de intermediación, concentración, el juez pueda apreciar y valorar en conciencia la prueba diligenciada que servirá en definitiva para que se pueda emitir un fallo justo y legal.

- Principio de concentración procesal. Este principio se puede resumir en la importancia que tiene que en el proceso laboral, se den un menor número

de actos procesales, con el objeto de evitar el retardo del proceso y que es consecuencia del principio de celeridad procesal. Al respecto, el Artículo 340 del Código de Trabajo establece que en la propia comparecencia una vez realizados los actos de contestación de la demanda y de reconvención, el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación, es decir, que en la primera comparecencia se pueden agotar las fases de conciliación de contestación, reconvención, de excepciones, etc.

Como se observa, este principio tiene estrecha relación con el principio de oralidad, publicidad, inmediación, porque permite, como se dijo anteriormente, que en una sola audiencia, como lo regula el Código de Trabajo vigente, se concentren todas las fases necesarias para que inmediatamente después pueda dictarse la sentencia correspondiente.

- Principio de publicidad. Como lo indica Eduardo J. Couture, citado por el Licenciado López Larrave, el principio de publicidad, es la esencia del sistema democrático y expone además que: “La publicidad con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces”.

➤ Principio de economía procesal. Tal como lo establece el Licenciado López Larrave, este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

- En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa.
- En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en la cortedad de los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias en juicios de menor cuantía, etc.
- En el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes, tales como el de no necesitarse de auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias.

➤ Principio de preclusión. Este principio tiene íntima relación con el de economía procesal, puesto que cuanto más rápido precluya el proceso, el fin es la celeridad del mismo y por lo tanto, la economía en el proceso. La preclusión implica también que las partes tienen determinado momento procesal para hacer valer sus acciones de acuerdo a la pretensión principal y que si no hacen uso de tal momento, precluye tal derecho, es así como en el caso de que el actor tiene la facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral, el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, etc.

- Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia. Este principio consiste en que las partes tienen en el juicio igualdad de derechos, el mismo no solo se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino en el Código de Trabajo. Esta igualdad se refiere a una igualdad formal, toda vez, que si se analiza el principio tutelar del derecho del trabajo, éste se refiere a que evidentemente existe una desigualdad material entre el patrono y el trabajador, partiendo de las relaciones de trabajo o de producción existentes. En materia sustantiva, se establece que el derecho al trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- Principio tutelar. Como se explicaba anteriormente, el principio tutelar inspira al derecho de trabajo en materia sustantiva y procesal, por considerar que existe una desigualdad material, y que tiene entonces a proteger a la clase trabajadora precisamente de esa desigualdad en el marco de los aspectos materiales y económicos y que por lo tanto, el Código de Trabajo que tiende a proteger los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores. Al respecto, el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

- Principio de sencillez. El procesalista Trueba Urbina, citado por el Licenciado López Larrave, sostiene que no son ciertas las contradicciones que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en la verdad indiscutible e indiscutible de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Conviene entonces establecer que los aspectos formales no demeritan los aspectos sencillos en el procedimiento laboral, y al respecto, se cita lo que establece el quinto considerando del Código de Trabajo, que dice que era necesario introducir: “... un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”.

Al parecer del autor, la sencillez no limita la formalidad de que debe revestir el proceso laboral, toda vez, que la forma se encamina a sugerir una lógica, una sistemática ordenada y coherencia para aplicar otros principios.

- Principio de probidad o de lealtad. La probidad y la lealtad tienen relación directa con los sujetos que intervienen en el procedimiento laboral, la necesidad de que las partes se conformen en el proceso actuando de buena fe con aquello de que los actos maliciosos observados deben ser sancionados.
- Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba. Como lo indica el Licenciado López Larrave, este principio lo llama Alberto Trueba Urbina

como principio de la prueba en conciencia, al indicar: “Este principio entonces, se concentra en que el juzgador debe hacer cierta flexibilidad en el momento de la apreciación y valoración de la prueba, no necesariamente circunscribirse a la valoración de la prueba por el sistema de prueba tasada, que no permite que el que juzga se forme conceptos, ideas, razonamientos lógicos, sino que se delimite en cuanto a lo que la misma ley establece”. A este respecto, el Artículo 361 del Código de Trabajo establece: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

- Principio de adquisición. Este principio tiene relación con la carga de la prueba y de la obligatoriedad de las partes de probar los hechos en que se funda su pretensión. En materia de trabajo, las pruebas producidas en el juicio por cualquiera de las partes procesales, favorecen no sólo a quién la ofreció y propuso, sino que cualquiera de las partes.

4.5 El juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro código, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de

conocimiento. El autor López Larrave da un esquema panorámico del juicio en sí.³⁷

4.5.1 La demanda.

La demanda según el autor Alsina, dice: “Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración la constitución de una situación jurídica”.³⁸

Por tanto la demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre litigantes.

La demanda puede ser también, el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio del cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o interponerse la pretensión procesal.

4.5.2 Modalidades de la demanda.

a) Por la forma de entablarse:

- Verbales. Las demandas pueden establecerse verbalmente por acta levantada por el juez del tribunal, con lo cual hay una mayor

³⁷ López, Larrave, **Ob. Cit**; págs. 23-145.

³⁸ Alsina, Hugo, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, pág. 59.

garantía de que en ella concurren todos los requisitos de fondo de forma indispensables para su tramitación. El Artículo 333 del Código de Trabajo establece: “Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior”.

- Escritas. La demanda por escrito deberá llenar los requisitos establecidos en los Artículos 322 y 332 del Código de Trabajo.

b) Por la pretensión en ellas ejercitadas:

- Demandas simples. En las cuales se ejercita una sola pretensión.
- Demandas acumuladas. En las cuales se ejercitan varias pretensiones.

4.5.3 Requisitos de la demanda

Según el Artículo 332 del Código de Trabajo, toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;

- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizados en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f) Peticiones que hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y,
- h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

El Artículo 334 del Código de Trabajo señala: “Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite”.

4.5.4 Modificación de la demanda

La demanda puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia.

El Artículo 338 del Código de Trabajo establece: "... Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas... el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código".

4.5.5 Notificación de la demanda

La notificación de la demanda es un acto de suma importancia, toda vez que hasta después de verificada queda trabada la litis.

El acto de la notificación implica además de la notificación propiamente dicha, una citación y un emplazamiento; de ahí que forzosamente tenga que hacerse en forma personal como lo preceptúa el Artículo 328 del Código de Trabajo.

4.5.6 Contestación de la demanda

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

La acción desde el punto de vista del demandado, no es otra cosa que la contestación de la demanda, es de importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que esto llegue a ocurrir, queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.

a) Modalidades de la contestación de la demanda. Las modalidades en la contestación de la demanda son las siguientes:

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

b) Requisitos de la contestación de la demanda. Es un derecho de acción desde el punto de vista del demandado. Así lo establece el Artículo 339 del Código de Trabajo al establecer: “Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y



334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de esta, en su caso.

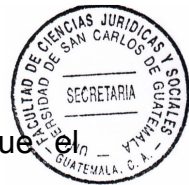
- c) Oportunidad para contestar la demanda. La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia, en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación, o bien, puede contestarse verbalmente en la propia audiencia.

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, de oficio se le declarará rebelde, y el juez fallará siempre que se haya agotado la prueba ofrecida por el actor.

El Artículo 340 del Código de Trabajo estatuye: "... Contestada la demanda... el juez procurará avenir a las partes, preponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier formula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

4.5.7 La reconvención o contrademanda

La reconvención o contrademanda, como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica.



En la reconvencción los papeles de las partes se invierten, porque el demandado pasa a convertirse en actor y viceversa. El fundamento de la institució radica en igual el derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal, pues con ello se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, es decir, se evita un segundo juicio.

- a. Modalidades de la reconvencción. La reconvencción va involucrada en la contestación de la demanda, de manera que existen para aquella las modalidades ya vistas de oralidad y escritura, según que se realice en una u otra forma la contestación de la demanda.

Todo lo dicho con respecto a las bondades de la forma oral y a los inconvenientes de la forma escrita cuando se trató de la demanda y su contestación, es aplicable a la reconvencción.

- b. Requisitos de la reconvencción. De acuerdo con el Artículo 339 del Código de Trabajo, los requisitos que deben concurrir en la reconvencción son los mismos que se exigen en la demanda, lo cual resulta natural si se recuerda que la reconvencción no es más que la demanda que entabla el demandado.
- c. Oportunidad para instaurarla. La oportunidad para instaurar la reconvencción es el momento en que se contesta la demanda, es decir, podrá hacerse por escrito desde la citación hasta el momento de la primera

audiencia y oralmente durante el diligenciamiento de ésta. Una vez contestada la demanda sin reconvenir, precluye definitivamente la facultad para hacerlo.

- d. Oportunidad para contestarla. La contestación de la contrademanda por el actor debe reunir los mismos requisitos exigidos para la contestación de la demanda, ya que tales actos no difieren sino en el rol activo pasivo que juegan las partes.

Sin embargo, conviene hacer una salvedad: que el actor al contestar la reconvencción tiene facultad para ofrecer las pruebas en el momento de la contestación o bien dentro de las 24 horas siguientes de concluida la audiencia.

4.5.8 Las excepciones

- a. Definición. El profesor Couture, lo señala como: “El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción”.³⁹
- b. Excepciones dilatorias o procesales. Son las defensas que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y

³⁹ Couture, **Ob. Cit**; pág. 41.

no retardar, no obstaculizar es el objeto de esta defensa, que muy a menudo se desnaturaliza por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y tiende a evitar como ya se dijo procesos nulos o inútiles.

En cuanto a las excepciones dilatorias, se admiten las siguientes:

- Incompetencia.
- Litispendencia.
- Demanda defectuosa.
- Falta de capacidad legal.
- Falta de personalidad.
- Falta de personería.
- Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer.
- Caducidad.
- Prescripción.
- Cosa juzgada.
- Transacción.

c. Excepciones mixtas. Señala el profesor Couture que: “Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias”.⁴⁰

⁴⁰ Couture, **Ob. Cit**; pág. 55.

Es decir, que se resuelven previamente como las dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan al fondo del asunto como las perentorias, producen iguales efectos la hacer ineficaz la pretensión.

- d. Excepciones perentorias o sustanciales. Son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio.

Por eso se dice que atacan al derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, y por eso no pueden enumerarse taxativamente.

Por existir tantas excepciones perentorias como medios extintivos de las obligaciones se admiten, es imposible enumerar taxativamente a todas, únicamente enumeraremos a unas:

- De compensación.
- De transacción.
- Falta de acción, falta de derecho y falta de obligación.
- De prescripción, etc.

- e. Trámite de las excepciones. La oportunidad para interponer las excepciones en el juicio ordinario de trabajo varía, según que se trate de la excepción de incompetencia o de las excepciones nacidas con



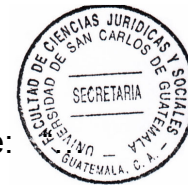
posterioridad a la contestación de la demanda, o excepciones de pago, transacción, cosa juzgada y prescripción, o bien del resto de excepciones

La oportunidad para interponer el resto de las excepciones sea de naturaleza dilatoria o perentoria es en la contestación de la demanda o de la reconvención, y se hace en forma oral o escrita.

4.6 La conciliación

De acuerdo con nuestro Código de Trabajo, podría definirse como: El llamamiento a conciliación, como la etapa del proceso de trabajo por medio del cual el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes preponiéndoles una fórmula equánime de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que pongan fin al juicio.

a) Oportunidad de la conciliación. La etapa del llamamiento a conciliación es obligatorio en la primera audiencia, una vez que se halla contestado la demanda (o la reconvención en su caso), es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión.



El Artículo 340 del Código de Trabajo establece:
Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”

b) Clases de conciliación. Existen las siguientes modalidades de conciliación:

- Total. Cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio.
- Parcial. Cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a éstas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.
- Judicial. Cuando el convenio se realice en un juzgado de trabajo dentro de un juicio ordinario o aun con entera independencia de él.
- Extrajudicial o administrativo. Cuando se realiza ante la inspección general de trabajo o ante un inspector del ramo, caso en el cual debe reunir los mismos requisitos que los

convenios judiciales y produce iguales efectos con relación a la cosa juzgada y a constituir título ejecutivo.

4.7 La prueba

4.7.1 Definición.

Señala el profesor Couture: “Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”.⁴¹

Asimismo, una definición de Jaime Guasp, citado por Aguirre Godoy dice: “Probar es, por tanto y en definitiva, tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.⁴²

4.7.2 Objeto de la prueba.

Se puede resumir diciendo que son materia de prueba los hechos controvertidos que se expongan en la demanda, la contestación de la demanda, la reconvencción y la contestación de ésta. El Artículo 344 del Código de Trabajo establece: “... Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la

⁴¹ Couture, **Ob. Cit**; pág. 100.

⁴² Aguirre Godoy, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal civil de Guatemala**, pág. 222.

demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano...”.

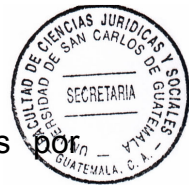
4.7.3 Sistemas sobre los medios de prueba

El Código de Trabajo no establece que medios de prueba debe presentarse, por lo que supletoriamente nos basamos en el Código Procesal Civil y Mercantil y son los siguientes:

- Declaración de las partes.
- Declaración de testigos.
- Dictamen de expertos
- Reconocimiento judicial.
- Documentos.
- Medios científicos de prueba.
- Presunciones.

4.7.4 Procedimiento probatorio

Tal como lo establece el Artículo 346 del Código de Trabajo que dice: “Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.

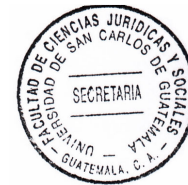


Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia. Bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social. Tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir”.



4.8 Valoración de la prueba

Esto se refiere al grado de eficacia, sea mayor o menor que el juez deberá conceder a los elementos de convicción. Nuestro Código de Trabajo adopta el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia.

El diccionario de la lengua española, explica que: “Conciencia, es seguir en el modo de obrar lo que le dicta su propia conciencia. Dicese más comúnmente cuando es sobre cosas en que hay duda de si se pueden ejecutar o no lícitamente”.

El Artículo 361 del Código de Trabajo establece: “... la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

4.9 La sentencia

4.9.1 Concepto

Según Giuseppe Chiovenda, citado por Aguirre Godoy sentencia es: “En general, es la resolución que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien,

o lo que igual respectivamente, la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien demandado”.⁴³

4.9.2 Oportunidad para dictarla

El Artículo 359 del Código de Trabajo establece: “Después de recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado”.

4.9.3 Requisitos de la sentencia

Como requisito de fondo exigido a las sentencias que recaigan en juicios ordinarios de trabajo, puede señalarse a la congruencia que debe existir entre las pretensiones de las partes, puntos sometidos al debate y el fallo.

El Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”.

⁴³ Aguirre Godoy, **Ob. Cit**; pág. 262.



También en la sentencia se deberán resolverse los incidentes excepciones a que se refiere la ley, de conformidad con los principios de economía y concentración procesal.

4.10 Recursos

Según Jaime Guasp, citado por Aguirre Godoy dice: “Recurso, es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada”.⁴⁴

El fundamento de los recursos es, por un lado la facultad que debe otorgarse a la parte que se considere perjudicada por una resolución para que la impugne y por otro, la necesidad de lograr una depuración mejor del proceso, para culminar en una sentencia o resolución justa.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 admite los siguientes recursos:

- a) De revocatoria.
- b) De nulidad.
- c) De aclaración.
- d) De ampliación.
- e) De apelación.
- f) De responsabilidad.

⁴⁴ Aguirre Godoy, **Ob. Cit**; pág. 268.



4.11 La segunda instancia

La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y del derecho decidido por el tribunal de primer grado.

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio impeyus. Procede como ya se dijo únicamente para conocer de las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía.

Tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurridos, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, la segunda instancia constituye una garantía más para obtenerse una aplicación depurada de la justicia.

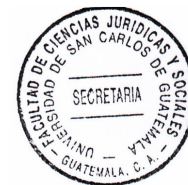
La segunda instancia inicia con la recepción de los autos por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

La sentencia de segunda instancia deberá tener los mismos requisitos de fondo y forma que se exigen para las de primer grado. Obligatoriamente deberán confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.



Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.





CONCLUSIONES

1. El Estado de derecho y la democracia tienen como punto de partida el cumplimiento de la ley, especialmente la Constitución y los derechos humanos consagrados en los diversos tratados, acuerdos y convenios internacionales.
2. La defensa como derecho y garantía se encuentra establecida en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala; partiendo de esta norma constitucional ha sido ampliamente desarrollada en el proceso penal, pero tal precepto no ha sido desarrollado con énfasis, en el derecho laboral.
3. El derecho de defensa es inherente a la persona humana, por lo tanto forma parte de los derechos humanos, y con base a éste se desglosan una serie de principios y derechos que son aplicables a cualquier rama del derecho.
4. El Artículo 365 del Código de Trabajo, no regula la forma, en que debe dársele trámite al recurso de revocatoria, violando el Estado de derecho, específicamente el derecho de defensa y el debido proceso, principios consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala. Las partes quedan en desigualdad, al resolver el juez inaudita parte, por no tener establecido el procedimiento a seguir.
5. En el precepto legal numero 365 del Código de Trabajo no establece mecanismo alguno para resolver, el plazo; por lo que queda a criterio del Juez, el trámite a



seguir. De continuar sin reformarse el primer párrafo de la norma, en los años sucesivos veremos procedimientos distintos, debido al constante cambio de jueces que se dan, unos porque son trasladados, otros que renuncian y otros que se jubilan, etc.

6. Algunos jueces del ramo laboral han resuelto el Recurso de revocatoria de conformidad con el Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial, mientras que otros resuelven a discreción sin atender ninguna norma para su resolución.
7. Al no establecer el procedimiento del Recurso de revocatoria, se vulnera el derecho de defensa y el debido proceso a la parte más débil que es el trabajador, por lo tanto debe de reformarse el Artículo 365, primer párrafo, del Código de Trabajo.
8. Con la inobservancia del mecanismo que carece el Recurso de revocatoria se altera el procedimiento del juicio ordinario laboral y la certeza jurídica que debe existir en todo proceso.

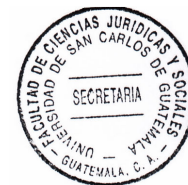


RECOMENDACIONES

1. Para que se cumplan los principios de defensa y el debido proceso debe reformarse por el Congreso de la República de Guatemala, el primer párrafo del Artículo 365 del Código de trabajo en el sentido de establecer el procedimiento del Recurso de Revocatoria.
2. El sector laboral debe de apelar a las instituciones que tienen iniciativa de ley, en el sentido de presentar ante el honorable Congreso de la República de Guatemala, el proyecto de reforma de ley, del primer párrafo del Artículo 365 del Código de Trabajo.
3. El Estado de derecho establece igualdad a las partes en todo proceso. Y, al no tener una norma, un procedimiento específico para determinado trámite, el Congreso de la República de Guatemala debe velar por los Derechos de los Trabajadores en el sentido de reformar el Artículo 365 primer párrafo del Código de Trabajo.
4. Que el juez resuelva inexcusablemente con arreglo al sistema de fuentes del derecho legalmente establecido, teniendo en cuenta la supremacía de la constitución sobre toda forma jurídica.

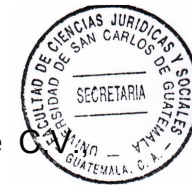


5. La Corte Suprema de Justicia, debe instruir a los jueces del ramo laboral para que unifiquen criterios al emitir sus resoluciones, y así evitar la vulneración del principio de defensa y el debido proceso.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil.** 1t.; Guatemala: Ed. Centroamericana, S.A., 1982.
- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo colombiano.** Colombia: Ed. Kaola, 1999.
- ALSINA, Hugo. **Tratado Teórico práctico de derecho procesal civil y comercial.** 1t.; 2a. ed.;. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar, Soc. Anon. Editores., 1963.
- BERTOLINO, Pedro. **El funcionamiento del derecho procesal.** Argentina: Ed. de Palma, 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala: Ed. Gráficos P & L. Guatemala, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3a. ed.;. Guatemala: Ed. Orión, 2002.
- COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil.** Buenos Aires, Argentina: Ed. de palma, 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 7a. ed.;. México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga. **Instituciones de derecho procesal civil.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1950.
- DÉVIS ECHANDÍA, Hernando. **Estudios de derecho procesal.** 1t.; Bogotá, Colombia: Ed. ABC., 1979.



Diccionario de la lengua española. México: Ed. Océano de México, S.A. de C.V., 1990.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.

FLORIÁN, Eugenio. **Elementos de derecho procesal.** España: Ed. Ariel, 1983.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1949.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** 2a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, S.A., 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** 1a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil FENIX, 1996.

MICROSOFT, **Encarta**, 2006.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22a. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

MORAS MOM, Jorge R. **Manual de derecho procesal penal.** Buenos Aires, Argentina: Ed. de Palma, 1997.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Guatemala: Ed. Eros, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PÉREZ RUIZ, Yolanda. **Recurso de apelación especial.** Fundación Mirna Mack. Guatemala: 2000.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, S.A., 1998.



REYNOSO, Eleuterio. **El derecho de defensa de los trabajadores agrícolas**. Guatemala: Ed. Maya, 2000.

ROSALES BARRIENTOS, Moisés Efraín. **El juicio oral en Guatemala técnicas para el debate**. Guatemala: Ed. Vile, 1998.

SÁNCHEZ RIZO, Marbella. **El recurso de revocatoria en el derecho mexicano**. México: Ed. Porrúa, 2004.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4a. ed.;. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1977.

Legislación:

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril de 1961.

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

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Promulgada en San José de Costa Rica, en noviembre de 1969. Ratificada por el Congreso de la República de Guatemala, mediante Decreto No. 6-78 de fecha 30 de marzo de 1978.

Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 10 de enero de 1989.