

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



LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL GUATEMALTECO.

AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO

GUATEMALA, MAYO DE 2012.

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

**LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO 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

AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Mayo de 2012

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Avidán Oritz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Gloria Melgar de Aguilar
Secretario:	Lic. Edgar Manfredo Canet
Vocal:	Lic. Juan Ramón Peña Rivera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
Secretaria:	Lic. Víctor Manuel Soto Salazar
Vocal:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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

BUFETE JURÍDICO VANEGAS AVÍLA & ASOCIADOS



Guatemala, 04 de marzo de 2011

Licenciado:

Carlos Castro Monroy

Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis

Facultado de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Guzmán:

En cumplimiento del nombramiento como Asesor de Tesis de la bachiller **AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO**, me dirijo a usted, con el objeto de informar sobre mi labor y expongo lo siguiente:

I. El trabajo de tesis se denomina “**LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL GUATEMALTECO**”.

II. En el desarrollo del asesoramiento del trabajo de tesis relacionado, se discutieron algunos puntos, realizando los cambios y correcciones necesarias de investigación. La cual se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben de cumplir de conformidad con la normativa respectiva; La metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, siendo elaborado el trabajo de conformidad con el contenido del artículo 32 del normativo para elaboración de

18 calle 18-74, zona 6, Colonia Proyectos 4-4, ciudad.
Correo: Lic.wvanegas2001@yahoo.com

BUFETE JURÍDICO VANEGAS AVÍLA & ASOCIADOS

tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



III. En virtud de los puntos anteriores, concluyo **informando y dictaminando** a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su servidor.

Willian Armando Vanegas Urbina
ABOGADO Y NOTARIO

M.A. Willian Armando Vanegas Urbina

Abogado y Notario

Colegiado 9736

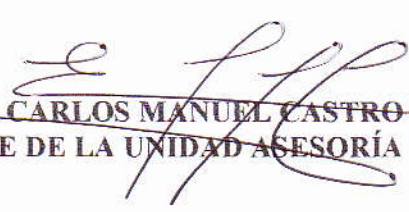
Asesor de Tesis



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de mayo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE LUIS MAYÉN OBREGÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO, Intitulado: "LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO 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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/Cpt

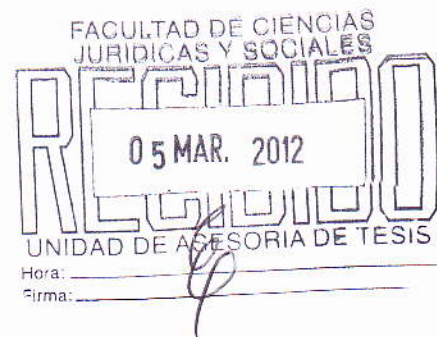


LIC. JORGE LUIS MAYÉN OBREGÓN
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, 05 de marzo de 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis
Facultado de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Licenciado Guzmán Morales:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento de la unidad de tesis a su digno cargo, y atendiendo al nombramiento que se me hizo como revisor de tesis de la Bachiller **AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO**, en el tema intitulado:

LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL GUATEMALTECO, procedo a la revisión del trabajo de investigación de la siguiente manera:

El contenido científico, de el trabajo de la tesis de la bachiller, ofrece un estudio documental y legal de gran importancia en el derecho procesal laboral guatemalteco, ya que en la presente investigación se hace un análisis profundo de los recursos o medios de impugnación y cual es el recurso idóneo para impugnar determinadas resoluciones.

En el trabajo de investigación, se aplicó correctamente la metodología y técnicas utilizando el método inductivo; al desarrollar un análisis histórico de los temas que obran en su contenido, así mismo el analítico; al hacer una adecuada comparación de las diversas teorías y definiciones que se desarrollan a lo largo de su contenido y por último la técnica bibliográfica, al consultar los estudios y doctrinas de diversos autores nacionales y extranjero.

Oficina Jurídica: 21 calle 0-14, Zona 1, Oficina 13, Edificio El Éxito, Guatemala, Guatemala.



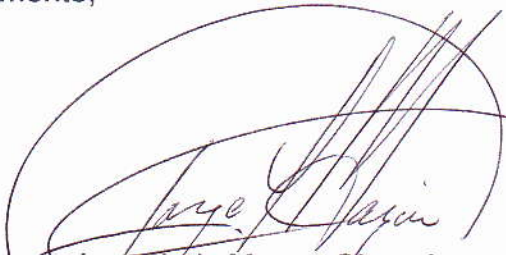
**LIC. JORGE LUIS MAYEN OBREGON
ABOGADO Y NOTARIO**

El tema es redactado de forma sistemática dando como resultado un trabajo de fácil comprensión en donde se estudian las instituciones relacionadas al tema principal con sus definiciones y posiciones que la orientan, así como la exposición de normas constitucionales, laborales y de derecho comparado, lo que hace de este un documento confiable como fuente de consulta para quien necesite de esta información.

Las conclusiones y recomendaciones, en mi opinión, fueron redactadas de forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la misma, en congruencia con el fondo investigado, por lo cual, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas, en virtud de lo anterior, es de resaltar que se dio énfasis a las sugerencias y observaciones señaladas.

Por lo anterior, apruebo el trabajo de tesis intitulado: **LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL GUATEMALTECO**, en el sentido que el trabajo desarrollado por la bachiller **AURA LILIANA MENDEZ ROMERO**, efectivamente cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, atentamente,


Jorge Luis Mayen Obregón
Revisor de Tesis Jorge Luis Mayén Obregón
Colegiado No. 5618 Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AURA LILIANA MÉNDEZ ROMERO titulado LOS RECURSOS HORIZONTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL GUATEMALTECO.

Artículos: 31, 33 y 34 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.

LEGM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS: Quien ha sido mi guía, mi luz y mi fortaleza, porque de Él viene la sabiduría y la inteligencia que necesité para poder lograr éste sueño; le agradezco también por todas las bendiciones que me ha regalado.
- A MIS ABUELOS Donde quiera que estén los bendigo porque son un ejemplo a seguir para mí, son parte de mi vida y son mi herencia para lograr ser una mejor persona.
- A MIS PADRES Macario Méndez Romero y a Egidia Paulina Romero Vicente, quienes gracias a sus sabios consejos y su incondicional apoyo soy la persona que hoy en día logro culminar mi carrera profesional, son tantas cosas que les tengo que agradecer pero lo resumiré en una palabra gracias.
- A: Mis hermanos porque han sido el impulso que me ayuda a salir adelante y a querer crecer como persona y poder lograr todo lo que me proponga, les agradezco su apoyo y sus oraciones.
- A: Mis sobrinas Paulina Sofía Méndez Montoya y Karen Fabiola Jiménez Méndez, a mi ahijado Danny Anderson Urbina Sigüenza por ser un rayo de luz en mi vida.
- A: Mis amigas y amigos, porque han sido personas esenciales en mi vida, por estar siempre cuando más los necesitaba, porque hicieron que este recorrido fuera más ameno Dios los bendiga, en especial agradezco y bendigo la amistad de Esvin Enrique Alvarado por estar siempre conmigo y brindarme su apoyo.
- A: A la gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme las puertas y alcanzar el éxito.
- A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala donde adquirí mis conocimientos y ahora me da la oportunidad de ser una profesional.
- A: Todos, en especial a Alma Pérez, Karen Sigüenza, Susana Morales, Marta Letran y todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron a mi superación académica y personal que no he mencionado pero han sido parte de este éxito muchas gracias.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Fuentes del derecho.....	01
1.1 Fuentes del derecho laboral.....	02
1.1.1 Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	03
1.1.1.1 Fuentes reales.....	03
1.1.1.2 Fuentes formales.....	03
1.1.1.3 Fuentes históricas.....	04
1.2 Las fuentes específicas del derecho laboral.....	04
1.2.1 Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo.....	04
1.2.1.1 Formación del derecho de trabajo.....	05
1.3 Principio del derecho de trabajo.....	06
1.3.1 Generalidades.....	06
1.3.1.1 Los principios del derecho de trabajo.....	07
1.4 Principio general con gran relevancia en materia laboral.....	18
1.4.1 Principio de igualdad de trato.....	18
1.4.1.1 Principio de no discriminación.....	18
1.4.1.2 Principio de buena fé.....	18
1.4.1.3 Principio in dubio pro operario.....	20
1.4.1.4 Principio de la norma más favorable.....	21
1.4.1.5 Principio de la condición mas beneficiosa.....	22
1.4.1.6 Principio de justicia social.....	23
1.4.1.7 Principio de equidad.....	24
1.4.1.8 Principio de gratuidad procedimientos judiciales y administrativos..	24
1.5 Jurisdicción ordinaria de trabajo.....	24
1.5.1 Asuntos que conoce la jurisdicción de trabajo.....	25



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Proceso laboral guatemalteco.....	27
2.1 Principios informativos del derecho de trabajo.....	28
2.2 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	30
2.3 Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas.....	31
2.4 Definición del derecho laboral.....	33
2.5 Naturaleza jurídica.....	35
2.5.1 Concepción privativa del derecho laboral.....	35
2.5.1.1 Concepción publicista del derecho laboral.....	36
2.5.1.2 Concepción dualista o mixta del derecho laboral.....	36
2.5.1.3 Concepción social del derecho laboral.....	36
2.6 Fines del derecho laboral.....	38
2.7 Derecho procesal laboral.....	38
2.8 Contenido del derecho procesal laboral.....	39
2.9 Elementos de la autonomía del derecho procesal laboral.....	40
2.10 Definición del derecho laboral.....	41

CAPÍTULO III

3. Medios de impugnación.....	43
3.1 En Roma.....	44
3.1.1.2 En España.....	45
3.1.1.3 En México.....	48
3.2 Los medios de impugnación.....	51
3.2.1 Concepto.....	52
3.3 Clasificación de los medios de impugnación.....	58



CAPÍTULO IV

	Pág.
4. Los recursos en el procedimiento laboral guatemalteco.....	59
4.1 Los remedios y recursos procesales en los medios de impugnación.....	61
4.2 Conceptos de impugnación.....	62
4.3 Remedio.....	62
4.3.1 Recurso.....	62
4.3.2 Definición del recurso.....	63
4.3.3 Características.....	65
4.4 Recursos en el derecho procesal civil.....	65
4.4.1 Recurso de aclaración.....	65
4.4.2 Recurso de ampliación.....	66
4.4.3 Recurso de revocatoria.....	66
4.4.4 Recurso de reposición.....	67
4.4.5 Recurso de nulidad.....	67
4.4.6 Recurso de apelación.....	68
4.4.7 Recurso de casación.....	69
4.5 Recurso en el derecho procesal laboral.....	70
4.5.1 Recurso de revocatoria.....	71
4.5.2 Proceso administrativo.....	71
4.5.3 Proceso judicial.....	71
4.5.4 Recurso de nulidad.....	72
4.5.5 Recurso de apelación.....	73
4.5.6 Recurso de aclaración.....	74
4.5.7 Recurso de ampliación.....	75
4.5.8 Recurso de responsabilidad.....	75
4.5.9 Recurso de rectificación.....	77
4.5.10 Recurso de reposición.....	77
4.5.11 Reposición administrativa.....	78
4.5.12 Reposición judicial.....	78
4.5.13 Ocurso de hecho.....	79
4.5.14 Recurso de casación.....	80



Pág.

4.6	Clases de recursos horizontales admitidos en la legislación laboral.....	82
4.7	Efectos de la interposición de recursos horizontales.....	83
CONCLUSIONES		87
RECOMENDACIONES		89
BIBLIOGRAFÍA		91



INTRODUCCIÓN

En la actualidad los órganos jurisdiccionales en materia laboral están facultados para administrar justicia a través de los jueces, teniendo éstos como prioridad la solución de los conflictos de manera pronta y justa utilizando las herramientas legales que la legislación laboral establece, lo cual no sucede debido a que algunos recursos son utilizados para retardar así el desarrollo normal del proceso.

El objetivo general es analizar si es procedente o improcedente la interposición de recursos denominados como horizontales en contra de resoluciones que resuelvan recursos de esa misma denominación y de no ser conforme a derecho cual sería la consecuencia jurídica para la parte que hubiese planteado dichos recursos.

En el presente estudio se alcanzó determinar, que es improcedente la interposición de recursos denominados como horizontales que resuelvan recursos de esa misma denominación, pudiendo determinar cuáles son los recursos denominados como horizontales en la doctrina y cuales con los que la legislación guatemalteca contempla. Así mismo cabe mencionar que los órganos jurisdiccionales en materia laboral, tiene diversos criterios para resolver los recursos de la clasificación horizontal, entre las resoluciones que dictan para resolver estos recursos, podemos citar: no los admiten para su trámite por considerar que lo que se pretende, es que se conozca nuevamente lo resuelto por el recurso horizontal, ya resuelto; no los admiten para su trámite por considerar que el recurso es improcedente interponer recurso sobre recurso; conoce del recurso, porque considera que de no hacerlo se estaría violando el derecho de defensa consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala; conoce del recurso por considerar que el mismo, tiene como fin solicitar que se revise la nueva resolución.

En el desarrollo de la presente investigación se comprobó que se violan los principios de celeridad procesal, de economía procesal y del debido proceso, por la interposición de recursos horizontales contra resoluciones que resuelven recursos de esa misma denominación.

Para llevar a cabo el presente trabajo se procedió a distribuir los temas y subtemas desarrollados de la siguiente manera el capítulo I, se refiere a generalidades del derecho laboral; el capítulo II, se refiere a aspectos procesales del derecho de trabajo, sus características, sus instituciones, y procedimientos, así como su regulación legal; el Capítulo III, está relacionado con los diversos medios de impugnación, antecedentes y su comparación en el derecho de otros países y su análisis en el avance jurídico laboral; el capítulo IV, se refiere al análisis jurídico de los medios impugnativos en el derecho laboral guatemalteco, su clasificación, el análisis de los recursos horizontales y su efecto jurídico procesal que provoca a las partes la interposición de estos recursos.

La teoría utilizada durante el desarrollo de la de investigación, es pública debido a que dicha institución es eminentemente del derecho público, utilizando el método analítico, permite descomponer la información obtenida en partes, para estudiar cada una de ellas por separado, con la finalidad de descubrir la esencia del fenómeno, el método sintético, para descubrir la esencia del tema, el inductivo, se aplicó a toda la tesis, haciendo una reseña historia, significados, vocablos, y comparación y deductivo, con el objeto de conocer las distintas doctrinas que sobre este fenómeno existe en el ámbito jurídico y social. Además, se empleó la técnica bibliográfica como análisis del contenido.

Los recursos horizontales dejan de cumplir su principal función que es examinar la desición impugnada, establecer irregularidades que afecten los actos procesales, en la legislación guatemalteca no existe un criterio establecido para resolver este tipo de resoluciones volviendose complicado y costos para el Estado la solución de estos conflictos en materia procesal.



CAPÍTULO I

1. Las Fuentes del derecho

Este examen nos lleva necesariamente al planteamiento del problema relativo a la fuente del derecho que se analizó especialmente desde el punto de vista laboral, pero relacionado con las fuentes generales se concibió unitariamente el derecho. Con todo y de modo amplio, se debe considerar fuentes del derecho, no sólo los modos capaces de crear normas jurídicas, sino también los medios necesarios para que nazcan las fuentes del derecho. Así en Roma eran tan fuentes del derecho la ley y el edicto del pretor, por ejemplo, los comicios.

Dentro de la amplitud de los conceptos que se trataron, fuente del derecho equivale a “toda norma jurídica en general no sólo la norma abstracta, sino también la individual en tanto de ella fluye en cuanto derecho objetivo, el derecho en sentido subjetivo, es decir, un deber jurídico o una facultad”¹.

Se puede determinar que “la teoría general de las fuentes del derecho desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable en sus fundamentos al derecho del trabajo, en el que cobra especial interés un aspecto: el relativo a la jerarquización de las fuentes en el derecho del trabajo”². Aspecto que abordaremos dentro de los límites naturales de la obra.

¹ Hans Kaizen, **Teoría Pura del Derecho**, pág. 118.

² Alfredo Gaete y Exequiel Figueroa, **Tratado Elemental de Derecho del Trabajo**, pág. 18



En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el derecho penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se vuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo término.

1.1 Fuentes del derecho laboral

Tributan en principio, pues, en la formación del derecho del trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del derecho laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del derecho del trabajo.

En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público. Bajo estos respectos, el derecho social reconoce fuentes diversas y de orden original.



1.1.1 Fuentes tradicionales del derecho laboral

Entre la clasificación del derecho laboral encontramos:

- fuentes reales
- fuentes formales; y
- fuentes historias, mismas que se desarrollan mas adelante.

1.1.1.1 Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

1.1.1.2 Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

Según algunos juslaboralistas, consideran en un aspecto más estricto, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (este último que no aplica a nuestro derecho laboral).



1.1.1.3 Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

2. Las fuentes específicas del derecho laboral

En nuestro medio, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República;
- Los convenios y tratados internacionales o regionales;
- Código de Trabajo;
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

2.1 Clasificación de las fuentes del derecho de trabajo

Las divisiones más importantes, de la clasificación de las fuentes del derecho laboral y que son citadas por varios juristas laboristas, encontramos:

Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento:

- Fuentes que concretamente crean derecho; como leyes, decretos, reglamentos, contratos colectivos.



- Fuentes que contribuyen a aclarar o a suplir un derecho o una laguna que pueda presentarse: derecho natural, analogía, equidad, principios generales del derecho.
- Fuente intermedia: La jurisprudencia, cuya misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de cada una de las fuentes mencionadas.

Frente a la clasificación anterior podemos afirmar que el derecho nacido de las fuentes clasificadas en el 2º grupo, no puede derogar al que tiene como fuente el primero. Así puede resolverse el problema de la jerarquización de las fuentes en términos generales. Entrando a valorizar cada fuente en especial se presentan numerosas dificultades. Pero teniendo en cuenta los principios generales de nuestro derecho, es posible establecer el siguiente orden de prelación:

- Código del Trabajo, con sus leyes complementarias;
- Decretos y reglamentos complementarios del código;
- Reglamento interno de empresa
- Contrato individual, y
- Contrato colectivo.

2.1.1 Formación del derecho del trabajo

A causa de estas características hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del derecho común y las fuentes del derecho laboral. En primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta,



asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. La gran polémica del siglo XIX acerca de si el derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales. El derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo, el derecho es obra de la sociedad Estado y pueblo son categorías abstractas, muy generales, pero complicada tarea de hacer las leyes; La sociedad no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí, grupos sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales son los sindicatos, las empresas, los colegios profesionales

3. Principio del derecho de trabajo

Los principios, son los aspectos en que se inspiró la norma para su creación, siendo aplicables a todas las normas del derecho, pero en el presente caso se tratan los principios propios de las normas laborales establecidas en nuestra legislación.

3.1 Generalidades

La palabra principio deriva del latín “principium de princeps-ipsis –príncipe”. En tiempos históricos significó comienzo y origen y, en la época clásica, se usó el plural principia-



orum, para designar una norma o principio. El vocablo principio también significa fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede. En otro sentido, puede entenderse como lo primordial en todo orden de relación: cronológico, lógico y ontológico. Es decir, en los órdenes del conocer (principios lógicos), del ser (principios ontológicos) y del obrar (principios morales, imperativos, reguladores de la conducta). “El principio es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como fundamento inmediato de sus disposiciones”³.

La idea de principio denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos que tienen virtualidad y eficacia propia, su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce en la realización de su contenido.

3.1.1 Los principios del derecho de trabajo

En el derecho laboral el Estado se involucra en relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, precisamente en atención a tal tutela, la ley ordinaria recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, que se encuentran entrelazados entre sí por una genérica función tutelar del trabajador. Hoy pareciera apropiado señalar que esa tutela que se reconoce a los principios generales del derecho laboral, obedece también al

³ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 381.

apuntalamiento de un modelo de desarrollo que propugna por relaciones laborales definidas y controladas en contenido y ejecución por el Estado.

Estos principios generales, se encuentran en la base de todo el derecho laboral, y son también espacios en los que coinciden muchas legislaciones. Como los principales pueden citarse el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos, coexisten también el principio de la primacía de la realidad y el principio de la razonabilidad. Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales. Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso, costumbre aplicable; los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

- **El principio protector**

Un reconocimiento prácticamente unánime establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador.



Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica. Sin embargo, un objetivo adicional también importante, y no expresamente declarado parece ser como se indicó el mantenimiento de un modelo de desarrollo que presuponia un mercado de trabajo cautivo y estrictamente regulado.

Respecto a lo primero, cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador indubio pro operario, la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable. La importancia del principio protector es tal, que en realidad se le llega a ubicar por algunos como diseminado en todo el contenido de la ley laboral; trasciende por así decirlo, un ámbito restringido. En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y/o tutela del trabajador pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos el trabajador es la parte más débil.

Atendiendo a esa amplitud, una manifestación concreta del principio podemos encontrarla en la disposición de la Constitución Política de la República de Honduras



en su Artículo 135 establece: La obligación del estado de tutelar los derechos de los trabajadores y como ya se indicó, en todo el conjunto de normas que constitucionalmente establecen y orientan el contenido del derecho laboral

Este enunciado general se complementa con la expresa definición del carácter de orden público que corresponde a la ley laboral, y según el cual a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, establecimientos o explotaciones de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se establezcan.

Lo que interesa resaltar es que como una regla general la ley laboral se estableció en su concepción original como indudablemente obligatoria para todo el territorio nacional.

De manera mucho más específica, y también como protección de los trabajadores pueden citarse las reglas de aplicación, según las cuales: en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador.

Esa misma regla con algunas variantes, pero siempre como una clara manifestación del criterio de interpretación de las normas en beneficio del trabajador (indubio pro operario) se encuentra en la mayoría de las restantes legislaciones de los países latinoamericanos: e incluso resolviendo sobre la prevalencia de la ley laboral sobre cualquier otra. Desarrollan también una función tutelar o protectora todas las disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, etc., y aquellas normas que establecen prohibiciones u obligaciones, destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al



trabajador. Como algunas legislaciones en materia laboral, de los países latinoamericanos, de las cuales cabe citar las siguientes:

- El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 116 establece: “El máximo en jornadas de trabajo diurno se encuentran fijadas en 8 horas diarias y entre 44 y 48 horas semanales, la definición de la jornada mixta y los máximos para la jornada nocturna establecidos entre 6 y 7 horas diarias como máximo y desde treinta y seis horas hasta cuarenta y dos horas semanales”, e igualmente en los países de El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá.
- El Código de Trabajo de Guatemala de acuerdo a los Artículos 126 y 130 regula “Los períodos mínimos de descanso semanal que se establecen en un día de descanso por cada seis días de trabajo continuo así como el período o períodos de descanso anual vacaciones”; Coincidiendo también con los países de El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica.
- La legislación Guatemalteca establece en el Código de Trabajo en su Artículo 90 establece “La obligación del pago del salario en moneda de curso legal”, de la misma manera se aplica en los países de El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica. La cual generalmente se acompaña de prohibiciones adicionales en cuanto al pago con vales y fichas que sustituyan la moneda, respecto a pagar los salarios en establecimientos como “de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos”; así mismo en su



Artículo 96 establece “la inembargabilidad de los salarios mínimos” y de la misma manera lo establecen los países de Honduras, Nicaragua y Costa Rica.

- Código de trabajo de Guatemala en su Artículo 10 establece “La prohibición de despedir o tomar represalias en contra de los trabajadores” con el propósito de impedir que demanden el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de la ley laboral, de la misma manera en la legislación de Costa Rica.

- **El principio de la irrenunciabilidad**

Este principio se puede entender como la prohibición legal para que una persona denominada trabajador pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En algunos casos se establece en el ámbito constitucional como parte del contenido laboral, una disposición expresa en cuanto a que los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables de acuerdo a el Artículo 52 de la Constitución Política de El Salvador mientras que en otras legislaciones se establece expresamente en la propia ley ordinaria. En relación a la naturaleza de orden público se reconoce a las normas laborales el principio de irrenunciabilidad, en aquellas normas conforme a la cuales no sólo no se admiten las renunciaciones que los trabajadores formulen a las



disposiciones que les favorezcan, sino que en caso de producirse las mismas se reputan como absolutamente nulas.

En ese sentido no sólo se declara en la ley ordinaria que los derechos son irrenunciables, Nicaragua en su Código de Trabajo Artículo 7 lo regula, igualmente que toda renuncia disminución o tergiversación de esos derechos se declaran nulos ipso jure, de la misma manera en la legislación de Honduras. Una función tutelar inherente al principio de irrenunciabilidad, deviene según ese enunciado como incuestionable.

- **Principio de estabilidad laboral**

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Dentro del contexto jurídico es importante recalcar que la estabilidad laboral, ya que es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.



La estabilidad laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, afirma que todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia; esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento divino Génesis III-19, comerás el pan con el sudor de tu frente. Se dice para los tratadistas que, trabajo, para el derecho laboral es la presentación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.



El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

La Carta de la Organización de Estados Americanos, en su Artículo 28, proclama que “el hombre mediante su trabajo tiene el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”

“La finalidad del derecho a la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar”⁴. por tanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias así como de quienes dependen económicamente del trabajador.

Desde el punto de vista social, el trabajador contribuye con su trabajo, a través de la producción y productividad, al desarrollo socio-económico a nivel nacional e internacional.

⁴ Pla Rodríguez, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 1105

- **Principio de primacía de la realidad**

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo.

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último. Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad, el contrato laboral depende más de una situación objetiva cumplimiento de la prestación de servicios que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.



- **Principio de razonabilidad**

Es un principio bastante general, para algunos no es propio del derecho del trabajo, que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables. Es decir, a través de este principio es posible medir la verosimilitud de una determinada explicación o solución. Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- **Jus variandi** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.
- **Poder disciplinario** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.



4. Principios generales con gran relevancia en materia laboral

Entre los principios propios del derecho laboral, encontramos una serie de principios que tienen mayor relevancia por su contenido y finalidad dentro de las normas de derecho laboral.

4.1 Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

4.1.1 Principio de no discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

4.1.2 Principio de la buena fé



En su concepción objetiva, el principio de la buena fe conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual. Dicho de otra forma, a través de este principio general se impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez. Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fé.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada. No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.



4.1.3 Principio in dubio pro operario

Hace referencia al criterio que debe adoptar un magistrado para seleccionar por un sentido entre los varios que puede dar una norma, cuando es poco clara o si existe alguna duda. El principio dice que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.

Es motivo por el cual el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda. Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios

en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del onus probandi ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

4.1.4 Principio de norma más favorable

En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del in dubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que



cualquier norma de rango superior se aplicará la primera. Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

4.1.5 Principio de la condición más beneficiosa

Hace referencia que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Este principio entiende que, cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador. Este es el principio sobre que se desarrolló la disciplina del derecho del trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementarían al primero para su mejor aplicación e Interpretación.

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.



Debemos diferenciar 2 situaciones:

- aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

4.1.6 Principio de justicia social

Éste principio se integra con los deberes de colaboración y solidaridad que impone las obligaciones genéricas de las partes para que pueda desarrollarse la sociedad de una mejor manera, justa ante todos los que la integran así mismo establecer una precedente.

Este principio permita agregar el derecho natural en el derecho positivo.



4.1.7 Principio de equidad

Este principio apalanca la humanización en las decisiones para conducir hacia aquello que mejor responda a la vigencia de la justicia en el caso concreto.

4.1.8 Principio de gratuidad procedimientos judiciales y administrativos

De manera de facilitar al trabajador el pleno ejercicio de sus derechos, la ley de contrato de trabajo le asegura el beneficio de gratuidad en todos los procedimientos como por ejemplo facilitarle el servicio de telegrama o carta documento de acuerdo a lo dispuesto por la ley.

5. Jurisdicción ordinaria de trabajo

En término amplio, jurisdicción es la facultad que tiene el Estado, en ejercicio de la soberanía, para administrar justicia.

En sentido objetivo, jurisdicción es el conjunto de asuntos que están encomendados a las autoridades judiciales. Y en sentido subjetivo significa una parte del poder del Estado destinada a la función de administrar justicia. Indudablemente que la jurisdicción es una y única en cada estado. Sin embargo, se ha encontrado como conveniente en



todos los países, la distribución de los asuntos según la naturaleza de las controversias susceptibles de ser dirimidas judicialmente. Así se habla de jurisdicción civil, jurisdicción penal, jurisdicción contenciosa administrativa, jurisdicción laboral, etcétera.

Para determinar el ámbito o campo de acción de cada una de estas jurisdicciones, los códigos correspondientes señalan con toda precisión los asuntos que son del resorte de cada uno, y basándose en los factores que determinan la competencia hacen la distribución entre los distintos funcionarios.

Interesa pues examinar dos aspectos básicos:

- Los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo; y
- Los órganos o entidades encargados de ejercer la jurisdicción laboral.

5.1 Asuntos que conoce la jurisdicción del trabajo.

El Código de Trabajo, guatemalteco regula en el Artículo 283 “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

Siendo los órganos encargados de ejercer jurisdicción privativa laboral, de conformidad con el Artículo 284 del mismo cuerpo normativo señala que “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;



- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.”



CAPÍTULO II

2. Proceso laboral guatemalteco

Se ha dedicado al estudio del derecho procesal del trabajo utilizando varios términos para designar a dicha rama científica, que se puede dividir en las siguientes corrientes:

- Los que lo denominan en forma restringida: derecho procesal obrero o derecho procesal industrial, a ambas denominaciones se les critica por ser restringidas y no comprender a la diversidad de actividades laborales;
- Los que la denominan en un sentido amplio: derecho procesal social, que se le critica por el hecho de que en su amplitud no determina bien la materia, sino una característica;
- Los que la denominan conforme su esencia y contenido: procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral. A la primera se le critica que se refiere más a una fase del derecho procesal, que se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, etc. En tanto que el segundo, es el término más aceptado por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos, y porque el vocablo de trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.



2.1 Principios informativos del derecho de trabajo

-Principio dispositivo: (rige el ejercicio de la acción civil desde su nacimiento hasta su extinción en materia laboral tiene muy poca aplicación en el proceso laboral), tiene las siguientes fases de aplicación:

-Principio de iniciativa procesal: (La instauración de un juicio compete solamente a las partes; se opone al principio de investigación, ver Artículo 419 del Código de Trabajo).

-Principio de impulso procesal: (El impulso del procedimiento corresponde a las partes con exclusividad; se opone al principio de impulso procesal de oficio, ver Artículos 285 y 321 del Código de Trabajo).

-Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes: (Sólo a las partes compete la aportación del material probatorio, ver Artículo 357 del Código de Trabajo).

-Principio de congruencia: (El juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos, ver Artículo 403 del Código de Trabajo).

-Principio de inmediación procesal: (El juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, escucha sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que aquellos medios probatorios que no se incorporan al



proceso mediante su intervención y por carecen de validez probatoria, ver Artículo 321 del Código de Trabajo).

-Principio de oralidad: (La iniciación y substanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral).

-Principio de concentración procesal: (Deben reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias).

-Principio de publicidad: (Las partes y las terceras personas tienen derecho a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquéllos que merecen reserva por razones de índole moral).

-Principio de economía procesal: (Consiste en la gratuidad de la administración de justicia, en el costo mínimo del juicio laboral).

-Principio de preclusión: (Las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados).

-Principio de igualdad: (Las partes deben tener iguales derechos y trato igual durante el juicio laboral).



-Principio tutelar: (Tiende a proteger a la clase obrera, estableciéndose armonía entre el capital y el trabajo).

-Principio de sencillez: (El proceso laboral debe ser sencillo, sin mayores formalismos).

-Principio de probidad o lealtad: (Obligación de las partes para litigar en buena fe, con el complemento de sancionar a los maliciosos).

-Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba: (Las pruebas deben ser apreciadas en conciencia).

2.2 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, está determinada en la propia legislación, tanto en el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo, como en su Artículo 14. Por ejemplo, en el referido considerando establece que el derecho del Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Y en el Artículo 14 indica: El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas. Ahora bien cabe anotar que en la doctrina domina la idea de que el derecho de trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al derecho privado ni al público, ni tiene carácter

mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro, toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

2.3 Relación con otras ciencias y disciplinas jurídicas

El derecho procesal del trabajo tiene relación con diversas disciplinas que conforman el universo del derecho; pero conviene anotar que se da una relación más acentuada con las siguientes ramas:

- **Relación con el derecho Constitucional:** tal relación la encontramos particularmente en los Artículos 12, 28, 29, 103, 104, 106, 203, 204 y 211. Porque la justicia sea del ramo que sea se imparte de conformidad con la Constitución. Son los jueces quienes con independencia tienen la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado. Porque según la Constitución las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son **conciliatorias y tutelares** para los trabajadores y atenderán los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la **jurisdicción privativa** se reconoce el derecho de huelga y para ejercidos de conformidad con la ley. Y porque los derechos consignados en la Constitución son **irrenunciables** para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, para este fin el Estado



fomentará y protegerá la negociación colectiva. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

- **Relación con el derecho de trabajo sustantivo:** Porque el derecho procesal es el encargado de hacer realidad las normas plasmadas en el derecho sustantivo cuando las mismas son incumplidas o se quieren llevar a la práctica.

- **Relación con el derecho procesal civil:** Esta no siempre bien concebida relación, se da a partir de lo que establece el Artículo 326 del Código de Trabajo: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”.

- **Relación con el derecho procesal penal:** Por la similitud de procedimientos para el juzgamiento de faltas y porque en ambos campos, los jueces no deben contraerse a establecer la verdad histórica esto es la que las partes tratan de



demostrar, sino que a través de la investigación deben procurar establecer la verdad real.

- **Relación con el derecho administrativo:** Es en este ámbito en que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se soluciona conciliatoriamente muchos de los conflictos individuales y colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva en una serie de situaciones de carácter laboral, previamente a ser puestas en conocimiento ante los jueces de trabajo.

2.4 Definición de derecho laboral

El derecho laboral es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados. Esta rama del derecho es preferentemente llamada derecho laboral y tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios, trabajadores de unos y otros con el Estado, el trabajo subordinado o de profesionales, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para dar una idea más amplia del contenido del derecho laboral, se debe señalar que comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e indemnización por despido



injustificado; condiciones protectoras; jornada de trabajo; horas extraordinarias; higiene y seguridad; salario; contrato de trabajo; limitación de la libertad contractual; previsión social; jubilaciones y pensiones; vacaciones pagadas; descanso semanal; reparación de accidentes y enfermedades etc.

Por el lado del derecho colectivo del trabajo se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros. La relación de trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor aforo en una rama diferente o independiente.

En lo que la doctrina discrepa, es en la determinación de a quién corresponde la previsión social; si al derecho laboral o a una disciplina autónoma de éste, lo cual solo se menciona de paso, puesto que no constituye el objeto central en la presente investigación. El derecho laboral es el: "Conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico"⁵. En esta definición, se trata por igual a dos

⁵ Krotoschin Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. Pág. 8.



disciplinas aunque sean representativas de medios jurídicos distintos de la política social, es decir, el derecho del trabajo y la previsión social.

2. 5 Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar sus instituciones, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho social es una ciencia eminentemente humana, en tal sentido no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos distintos. Siendo el derecho laboral una rama del primero de los mencionados; por lógica consecuencia es una ciencia humana. La diferencia entre derecho público y derecho privado, no aplica una separación y que la distinción romana entre el *ius cogens* y el *ius dispositivum* se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Sin embargo en la edad media ya aparece una separación.

Es en el siglo XIX que surge el individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual. Hasta hace relativamente muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí surgen las teorías que tradicionalmente se conocen; y, que se procede a explicar a continuación.



2.5.1 Concepción privativa del derecho laboral

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos es de coordinación, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

2.5.1.1 Concepción publicista del derecho laboral

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

2.5.1.2 Concepción dualista o mixta del derecho labora

Esta tesis afirma que, por una parte el derecho laboral tutela intereses privados y por otro lado intereses generales. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.



2.5.1.3 Concepción social del derecho laboral

Al derecho laboral en esta concepción, se le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él, una serie de instituciones, las cuales convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social. En esta concepción, el derecho laboral tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

2.6 Fines del derecho laboral

Para que la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, 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.

2.7 Derecho procesal laboral

Se encuentra estudiado por los juristas de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:



Primera corriente: El tratadistas lo nombran como: “Derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”⁶.

Segunda corriente: Se le nombra al derecho laboral también derecho social. Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los Brasileños; ésta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de estudio. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stoffirini, Francisco González Díaz Lombargo.

Tercera corriente: Procedimiento laboral o procedimiento de trabajo; Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que

⁶ Chicas Hernández. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 38



argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico, le niegan autonomía como rama del derecho. Entre los autores que aceptan dicho término se encuentran en Argentina: Bernal Marín y Pío S. Cofre, al comentar el procedimiento laboral de la Capital Federal y de la provincia de Buenos Aires. En Guatemala se aplica un procedimiento ordinario laboral positivo.

2.8 Contenido del derecho procesal laboral

Es adecuado establecer el contenido del derecho procesal laboral, deduciéndolo de la definición de López Larrave la define de la siguiente manera: “Derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”⁷.

El criterio de aceptar la definición del maestro López Larrave, obedece a que en la misma determina como objeto el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo

⁷ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40



los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias que podemos enumerar de la manera siguiente:

- Los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo;
- Sus instituciones propias;
- Sus normas instrumentales;
- Las cuestiones voluntarias que pueden presentarse;
- La organización de la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social.
- La organización de los órganos administrativos laborales;
- La regulación de los diversos tipos de proceso: individuales, colectivos, cautelares, ejecutivos, voluntarios, etc.

2.9 Elementos de la autonomía del derecho procesal laboral

De lo expuesto anteriormente podemos señalar como elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal del trabajo los siguientes:

- Rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Principios propios o cuando menos más acentuados que en otras ramas.
- Institutos propios o con características muy peculiares.
- Método propio para el conocimiento de la verdad.



"En la autonomía el derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es unitaria"⁸. Pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Para el autor Chicas Hernández es "una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios"⁹.

La mayoría de autores, López Larrave, Matinez Vivot, Franco López, De La Cueva, estiman que el derecho procesal del trabajo es autónomo, pues tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular. Podemos mencionar como uno de los elementos que caracterizan la autonomía del derecho procesal laboral la rama extensa que amerite un estudio particularizado.

2.10 Definición del derecho laboral

Determinada la autonomía y contenido del derecho procesal laboral, así como los principios directrices que lo forman es pertinente tratar el tema de su definición, tema difícil de desarrollar por cuanto son pocos los tratadistas que se han aventurado a definir la materia indicada y en la mayoría de las veces en sus definiciones se dedican a

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.



la determinación de los órganos jurisdiccionales y finalidades, sin cubrir verdaderamente la totalidad de campo que cubre el derecho procesal del trabajo. El jurista Landelino Franco indica que “El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”¹⁰. Se definirá entonces como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad de los tribunales y el proceso del trabajo, para mantener el orden jurídico y económico en las relaciones entre patronos y trabajadores.

De las definiciones anteriores podemos concluir, que si bien es cierto todas ellas son diferentes, las mismas concuerdan en que son normas que regulan relaciones de trabajo, y a éste lo definen como un hecho social, sin embargo no toman en cuenta un factor muy importante como lo es la justicia social y otros principios que se analizarán en su oportunidad.

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo** Pág.12



CAPÍTULO III

3. Medios impugnativos

Los Medios de Impugnación, configuran los instrumentos jurídicos consagrados por las leyes procesales para corregir, modificar, revocar o anular los actos y las resoluciones judiciales, cuando adolecen de deficiencias, errores ilegalidad o injusticia. “Las impugnaciones sirven para atacar procesalmente una resolución de combatir judicialmente su validez o legalidad”¹¹. Se trata de una institución sumamente compleja que ha ocasionado numerosos debates, por lo que, sin adentrarnos en los diversos planteamientos doctrinales, tomaremos en consideración la clasificación de los medios de impugnación en tres sectores, estimados de manera flexible y que se han denominado: remedios procesales, recursos y procesos impugnativos.

En el universo de los medios de impugnación se localiza la figura jurídica materia de estudio; el recurso de apelación, aun cuando sea en el ámbito del derecho penal, se hace una revisión sobre la forma en que se originan y evolucionan los diferentes medios de impugnación, tratando, en lo posible, de enfatizar los aspectos relacionados con el proceso laboral.

¹¹ Orellana Donis, Eddy Giovanni. *Teoría general del proceso*. Pág.330.



3.1. En Roma

Los recursos y de ellos el principal, la apelación, se establecieron en el pueblo romano, a despecho de otras civilizaciones que los desconocieron o negaron por estar regidas bajo las reglas que dictaban la divinidad, o bien por vivir bajo gobiernos monocráticos que asumían todos los poderes del Estado, de modo que esos medios de defensa sólo se explicaban en sociedades con otros procesos de desarrollo, que obedecían a sistemas de organización jurisdiccional.

Así el primitivo proceso germano, por ejemplo, inicialmente con una idea incipiente de la justicia y como producto de su integración social de innegable raigambre religiosa, no tenía cabida la apelación, pues el enjuiciamiento estaba dotado de un carácter infalible habida cuenta que era inspirado por la divinidad y es solamente hasta que se vuelve laico, cuando se instituyen medios de revisión de la sentencia, al aceptarse la natural falibilidad de los jueces.

Para descubrir la génesis de los recursos, se hará relación, así sea brevemente, a los medios impugnativos que tanto en la época de la república, como después, en el Imperio, estuvieron al alcance del pueblo romano, para permitirle reclamar una revisión y luego una anulación de las resoluciones estimadas injustas o carentes de legalidad.



Durante ese período se conoció en el procedimiento criminal y como una formalidad fija, el derecho de provocación, o sea, la facultad de alzarse de la decisión de los magistrados, ante los comicios, que tenían autoridad para anularla.

La provocación estaba sometida a las siguientes reglas procesales: sólo podía interponerla quien perteneciera, por su clase, a los comicios, de ahí que un ciudadano únicamente pudiera deducirla si previamente se le reconocía el privilegio para ello, sin que fuera dable hacerlo valer a las mujeres, salvo disposición especial en contrario (a las sacerdotisas de Vesta o a sus cómplices, condenadas a la pena capital por el pontífice máximo, no se le otorgaba provocación contra esa pena); además solamente se otorgaba contra las sentencias dictadas dentro del círculo de las funciones de la ciudad, con excepción de los fallos emitidos por el dictador, o sea, la facultad de alzarse de la decisión de los magistrados, ante los comicios, que tenían autoridad para anularla.

En los tiempos posteriores, las decisiones de los magistrados revestidos de poder constituyente estaban sustraídas a la provocación, pues por su mismo carácter no estaban sometidos a la Constitución.

3.1.2 En España.

En el Fuero juzgo resulta importante hacer una reseña histórica aun cuando sea compendiadamente, de los recursos en el derecho español, por la natural



influencia que estas instituciones jurídicas tuvieron en la legislaciones nacionales, ello en virtud de los trescientos años de dominación española que duró el virreinato y que culminaron con la independencia de México iniciada en 1810.

Antes de las siete partidas de Alfonso X, El Sabio, el Fuero Juzgo o Libro de los Jueces no existía una reglamentación legal de los recursos, aunque existió la posibilidad de acudir a un juez enviado por el rey para que revisara la sentencia dictada, según la Ley XXII, título primero libro II, y en algún otro caso, de acuerdo con la ley XXIX, libro II título I, se podía reclamar directamente ante el monarca que podía nombrar jueces delegados especiales para que examinaran esas peticiones, bien entendidos que una reclamación improcedente podría traer como consecuencia no sólo la pérdida de lo reclamado sino el pago de una cantidad igual a la reclamada a favor de los jueces que hubieran emitido la resolución impugnada o, en su defecto, de no poder pagar, debían sufrir cien azotes.

El Fuero Real en 1255, en el título XV, libro II, reglamento con el título De las alzadas, nueve leyes en las que se establecía un plazo de tres días a contar desde la fecha de la sentencia, para alzarse el inconforme aquel que se tuviera por agraviado, siempre que no fuera un pleito de menor cuantía (menos de diez maravedíes); se estableció su procedencia contra resoluciones interlocutorias (cosas que acaecen en pleytos) y sentencias definitivas (juicio acabado) y se reconoció el efecto suspensivo del recurso.



En 1925, en la Ley de las siete partidas de Alfonso X, El sabio, se dedica el título XIII de la tercera partida, a regular la alzada, de igual forma se establecieron los fines de la alzada, así como quienes estaban legitimados para alzarse. De igual forma se niega la legitimación al rebelde que no quiso acudir a oír la sentencia cuando el juez lo llamó y a los ladrones conocidos; igualmente se refiere a las resoluciones susceptibles de ser acatadas a través de la alzada, negando la procedencia del recurso para resoluciones diversas a la sentencia, toda la resolución o contra una parte de ella.

El ordenamiento de Alcalá fue emitido en 1348, y dedicó su título XII a las alzadas y a la nulidad de la sentencia, siendo sus más destacadas innovaciones las concernientes a que contemplo la impugnación de resoluciones interlocutorias, redujo el término para alzarse a tres días desde que se oyó sentencia, estableciéndose la firmeza del fallo, que no se recurría.

Las Ordenanzas de Castilla, conocidas también como el ordenamiento de Montalvo de 1485, contiene como novedades el que se utilice por vez primera el nombre de apelación, para designar a la alzada y la creación de la institución del consejo que conocía, entre otras funciones, de las apelaciones en procesos de cuantía inferior a tres mil maravedíes. La novísima recopilación, se remonta a 1885, dedicada a su título XX que incluye 24 leyes, a las apelaciones. Muchas de éstas leyes se localizan en la nueva recopilación de 1567, que a su vez la recogió del fuero real y del ordenamiento de Alcalá.



Como aportaciones, encomienda a las audiencias el trámite de las apelaciones que no competían ni a los alcaldes ni a los consejos, cuya competencia se limitaba a asuntos resueltos por los alcaldes en juicios civiles, por lo demás perfeccionó normas útiles para la tramitación del recurso, sin modificar substancialmente el procedimiento.

3.1.3 En México

El primer antecedente legislativo que existe en México, en materia de impugnaciones en el proceso penal, se encuentra en la época del México independiente, en la ley de Miranda, así llamada en homenaje a su autor Francisco Javier Miranda, expedida bajo el Gobierno del General Félix Suluaga, el 29 de noviembre de 1858. Este ordenamiento reglamenta en el Capítulo V, la segunda y tercera instancia en el juicio criminal y en el VII los indultos y conmutaciones de penas.

Debido a los problemas que se suscitaban en el desarrollo del procedimiento penal, fue necesario realizar un estudio meticoloso de los mismos, ya que existía una imperiosa necesidad de contar con una ley de Enjuiciamiento Criminal, que estableciera los lineamientos que debería de seguirse en los procesos, y así comenzó el período de la codificación para nuestro país, surgiendo primeramente el Código Penal para el Distrito Federal y territorio de Baja California. El 7 de diciembre de 1871, o también llamado Código Martínez de Castro.



Es importante establecer que desde del 4 de febrero de 1871 se integró una comisión para estudiar las reformas al procedimiento penal, la que estuvo compuesta por los Licenciados Don Manuel Dublán, Don Miguel Ortiz de Montellano y Don Luis Méndez, posteriormente se unieron a la comisión Don José Linares, Don Manuel Silicio y Don Pablo Macedo. La idea de dicha comisión, era seguir los lineamientos contenidos en el Código Penal que estaba por salir. La comisión presentó su proyecto de Código de Procedimientos Penales a la secretaría de justicia, el 18 de diciembre de 1872, pero la muerte del presidente Juárez, ocurrida en ese mismo año y los disturbios internos que posteriormente se suscitaron, tuvieron como consecuencia que se aplazara la publicación de la ley procesal. El presidente de la república, ordenó que se revisara el proyecto y se incluyeran las observaciones hechas por el ejecutivo. Posteriormente se realizó una nueva revisión al proyecto original y se incluyeron otras modificaciones sugeridas por el secretario de justicia.

Finalmente la ley se expidió el 15 de septiembre de 1880, entrando en vigor el 1 de noviembre del mismo año, bajo la presidencia del General Porfirio Díaz, es así como surge el primer Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.

Sin embargo, debido a lo reciente de la regulación del procedimiento en el país, existían como era natural, diversas situaciones que no se encontraban contempladas y que debido a los constantes cambios que el país iba sufriendo, deberían de tomarse en cuenta, aspectos que iban siendo notables al transcurrir el tiempo con los cambios sociales y políticos de la época, es por ello que con posterioridad se modificó éste Código, teniendo cambios sumamente importantes, estableciendo



además que en éste primer Código criminal, se establecieron los debates, la oralidad y la publicidad, siendo tan importantes que hasta la fecha se practicaron con su respectivas modificaciones.

Este fue sin duda un paso significativo para el procedimiento penal en México, en virtud de que se trataba del primer código de instrucción criminal, el cual tuvo su nacimiento en la época del presidente Porfirio Díaz, dando paso al surgimiento de las subsecuentes codificaciones.

El primer Código de Procedimientos de 1880, reglamentó en su libro tercero los recursos, estableciendo como reglas generales, el que su interposición no suspendiera el procedimiento a menos que expresamente se manifestara y el que los jueces desecharían los recursos notoriamente frívolos o maliciosos.

Específicamente reguló tres recursos; la revocación, la apelación y la denegada apelación y como recurso extraordinario estableció el indulto. Se declaró procedente la revocación para aquellos casos en que expresamente fuera concedida por la ley, siempre que no se tratara de resoluciones contra las que se otorgara la apelación o la casación. La apelación salvo los casos expresamente señalados en el código, era admisible en el efecto devolutivo y contra resoluciones limitativamente señaladas; conocía el recurso la segunda sala del tribunal superior, concediéndose el término de tres días para interponerlo, si se trataba de interlocutorio o cinco si se interponía contra sentencia.



El auto admisorio de la apelación, no admitía recurso, independientemente de exigir la responsabilidad, en cambio se concedía la denegada apelación contra la resolución que la desechara.

3.2 Los medios de impugnación

En general, es el conjunto de mecanismos jurídicos que el legislador ha creado para impedir los abusos en la impartición de justicia por parte del Estado y pueden ser considerados como la última instancia a que el gobernado puede recurrir en defensa de sus Derechos Humanos de justicia, consagrados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las Garantías Individuales. Francisco Carnelutti explica que la impugnación tiene por objeto rescindir una resolución injusta, opera mediante la sustitución que se hace del fallo injusto por otro que debe estar apoyado en la ley. Desde luego que la opinión de Carnelutti adolece del error de suponer que cualquier impugnación puede conducir a un nuevo fallo, lo cual no corresponde a la realidad, puesto que la inconformidad que se manifiesta a través de la impugnación, no necesariamente tiene, en todos los casos, bases judiciales sólidas.

En el presente capítulo, la autora de tesis, analiza las figuras impugnativas inscritas en el Derecho Mexicano, destacando los puntos de vista doctrinarios sobre el tema, su clasificación y principales características, para posteriormente, enfatizar los aspectos relacionados con el derecho procesal penal y la particular manera en que los recursos son normados por los códigos procesales federal y del Distrito Federal.



3.2.1 Concepto

Es conveniente remitirse al estudio de la teoría de la impugnación, de los fines de la impugnación y la distinción entre lo que se denomina recurso y medio de impugnación, así como de la naturaleza de la impugnación en general.

Lo mismo que la prueba o confirmación es un tema no exclusivo del proceso, la impugnación es tema que rebasa las fronteras de lo estrictamente procesal y jurisdiccional. La impugnación constituye, en general, una instancia reclamadora de la legalidad o procedencia de un acto de autoridad, instancia que se hace valer ante la misma autoridad u otra jerárquicamente superior o ante algún órgano revisor específico, para que califique la procedencia o la legalidad, o ambas cosas, respecto del acto que se reclama.

Por otro lado, la impugnación procesal, la que se da y vive dentro del proceso, sí es parte de la temática de la teoría general del proceso y cabe hacer sobre ella la siguiente consideración: la impugnación procesal es un segmento del derecho de accionar de las partes, aunque implique también la utilización de una instancia impugnativa (queja o reaceramiento) insertada en el proceso jurisdiccional.

Una de las razones que se aducen como fundamentadoras de la unidad de lo procesal es la que en todo proceso existe un principio general de impugnación, mediante el cual las partes y también alguna vez, los terceros afectados, pueden combatir las



resoluciones judiciales cuando consideren que son ilegales, incorrectas, equivocadas, no apegadas a derecho o, inclusive, injustas.

Debe ponerse en tela de duda que una resolución injusta fundamente por esa sola razón una impugnación. Lo que sucede es que muchas veces los principios de justicia y de legalidad no coinciden, porque hay situaciones legales, perfectamente legales y que, sin embargo, pueden ser injustas. Además, la justicia o injusticia de una situación resulta que es calificada frecuentemente con subjetividad, ya que la justicia es un valor cambiante y la historia así lo demuestra; No solamente cambiante en el tiempo, sino cambiante en cuanto a quien aprecie o en cuanto a quien analice lo que se considere justo o injusto. En otras palabras, lo justo o injusto de una situación cambia de época a época y también de persona a persona. Además, en multitud de ocasiones se está frente a situaciones perfectamente legales y sin embargo, también totalmente injustas. De ahí que no siempre la injusticia de una resolución implique que esa sea ilegal.

Hay casos, aunque sea triste y doloroso reconocerlo, de resoluciones terriblemente injustas, pero que son perfectamente legales y por lo tanto, al llevarlas a un procedimiento de impugnación resulta que éste tiene éxito, ya que si la resolución está legalmente dictada, no puede modificarse simplemente porque sea injusta, de acuerdo con el criterio o la apreciación de quien esté valorando esa situación o esa resolución; un principio elemental de garantía de los derechos humanos, de debido proceso legal, implica que todo sistema procesal tenga medios



de impugnación, o sea, estas medidas, estas formas, estos recursos o procedimientos mediante los cuales los justiciables que acuden a los tribunales pidiendo justicia tengan a su disposición dichos medios, procedimiento y recursos para que las resoluciones que se han dictado se reexaminen que se haga un análisis cuidadoso de ellas, a veces por el propio tribunal que ha dictado la resolución, por regla general, sobre todo si se trata de la resolución final de un proceso, por un tribunal de jerarquía superior o de segunda instancia. Muchos conocedores de la rama destacan que Todo medio de impugnación, como procedimiento, como medida que se tenga para que se revisen o reexaminen las resoluciones necesariamente tienen que llegar a uno de estos resultados : la resolución se confirma, se modifica o se revoca. Estos son los tres fines, los tres resultados posibles de todo medio de impugnación.

Quien interpone el recurso, o el que lo hace valer, nunca está persiguiendo la confirmación, sino que pretende que se revoque o que se modifique la resolución; pero a veces se fracasa y la resolución no se modifica sino que por el contrario, se confirma. Al confirmarse una resolución se está declarando por la autoridad que la misma estuvo bien, legal y correctamente emitida y por lo tanto, se le da plena validez, por el contrario, si se modifica o revoca, ello implica que no estaba bien ni correctamente dictada, lo que amerita o bien una modificación o que se le deje sin efecto o que se le cancele o que se le borre. Revocar una resolución es dejarla sin efectos.

La fundamentación de los medios de impugnación, su razón de ser, radica en la imperfección y en la falibilidad humana. El hombre es imperfecto y por lo tanto, es falible y puede equivocarse. De ahí que todo sistema jurídico tenga que abrir sus puertas a los medios de impugnación porque al fin y al cabo los gobernantes, aunque a veces se crean ellos mismo perfectos, no son sino hombres a secas y hombres falibles ; esta falibilidad humana, esta posibilidad de error hace que deban estar abiertos los medios de impugnación.

Los medios de impugnación se pueden definir como los medios para combatir las resoluciones jurídica, si éstas fueran incorrectas, ilegales, equivocadas o no se apegan al derecho. Los medios de impugnación, son actos procesales de las partes dirigidas a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos y un nuevo procedimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no considera apegada al derecho, en el fondo o en la forma o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

La distinción entre lo que se denomina recurso y medios de impugnación radica en que válidamente se puede sostener que el medio de impugnación, o más bien, que los medios de impugnación es mucho más amplia que el término recurso. Lo que llevaría a este juego de palabras y de conceptos: todo recurso es un medio de impugnación; más no todo medio de impugnación es un recurso. Básicamente. Los medios de impugnación contienen los recursos que son aquéllos reglamentados en un sistema procesal.

Así, por ejemplo, como se verá más adelante, la apelación, la revocación, la reposición y la queja. Son recursos porque son medios de impugnación que están reglamentados por un sistema procesal, es decir, medios de impugnación intraprocesales.

Por el contrario, puede haber medios de impugnación que no estén reglamentados, ni pertenezcan a ese sistema procesal, sino que estén fuera y que forman lo que podríamos llamar medio de impugnación autónomos, los cuales tienen su propio régimen procesal o derivan de otro régimen procesal. El caso característico, sobre todo en el sistema jurídico mexicano, como es el de juicio de amparo, que constituye típicamente un medio de impugnación. No es un recurso porque no tiene vida dentro del sistema procesal, sino que está fuera del mismo y tiene su régimen procesal propio. Tanto es así, que dentro del propio juicio de amparo, que es un medio de impugnación, existen recursos internos, como es la llamada revisión. La revisión en el amparo es recurso interno.

“Clasificación los diversos medios de impugnación”¹².

- **La generalidad o especialidad de los supuestos que se pueden combatir;** De acuerdo con este criterio los medio de impugnación pueden ser ordinarios, especiales o excepcionales.

¹² Ovalle Favela, José, **Teoría General del Proceso**. Pág. 251



- Los ordinarios son aquellos que se utilizan para combatir la generalidad de las resoluciones judiciales, por ejemplo : la apelación o la revocación. Los especiales son los que sirven para impugnar las resoluciones judiciales establecidas, específicamente en la ley, como es la materia de tesis, la queja. Los medios de impugnación especiales se pueden utilizar cuando las resoluciones tienen el carácter de cosa juzgada, verbi gracia: la apelación extraordinaria.

- **Por la identidad o diversidad del juzgador.** Por este criterio se distinguen dos clases de medios de impugnación: verticales y horizontales. El vertical radica en que quien debe resolver el medio de impugnación, es una autoridad judicial o trivial de jerarquía superior al que dictó la resolución, como son: el recurso de queja y la apelación extraordinaria. Los horizontales se distinguen porque la autoridad judicial o tribunal que conoce el medio de impugnación puede tener la misma jerarquía que el juzgador que dictó la resolución, como es el caso de la revocación y la reposición.

- **Por los poderes del tribunal.** Con base en este punto de vista los medios de impugnación se pueden clasificar como: medios de anulación, de sustitución y de control. En los medios de anulación la autoridad judicial o tribunal sólo puede decidir la nulidad o la validez. En la de sustitución, la autoridad judicial que lo conoce sustituye al que originalmente conoció el asunto principal, poniéndose en lugar de éste, puede confirmar,



modificar o revocar la resolución impugnada, ejemplos de este son la revocación y la reposición. En el caso de los medios de control, el tribunal sólo se limita a resolver si debe o no quedar substancialmente la resolución, tal es el caso del recurso de queja, tal como se detalla a continuación.

3.3 Clasificación de los medios de impugnación

Por su generalidad o especificidad:

- ordinarios
- especiales

Por la identidad o diversidad del juzgador:

- extraordinarios (queja)

Por los poderes del tribunal:

- Verticales (queja)
- horizontales anulación sustitución
- control (queja)



CAPÍTULO IV

4. Los recursos en el procedimiento laboral guatemalteco

Los recursos propios del derecho de trabajo que son los que dan vida a los mecanismos para impugnar las actuaciones de los órganos jurisdiccionales que conocen de los procedimientos laborales.

Las resoluciones judiciales, en general, son las que motivan el planteamiento de los distintos medios de impugnación, y en ese sentido, antes de hablar de los distintos medios de impugnación, conviene establecer la clasificación legal que existe en cuanto a las resoluciones judiciales y al respecto, la Ley del Organismo Judicial de Guatemala, divide las resoluciones judiciales:

- **Decretos:** son conocidos en la doctrina como providencias, consistiendo en los actos que provienen de los órganos jurisdiccionales y que tiene por objeto la tramitación o desenvolvimiento normal del proceso, asegurándose con ellos la continuidad del mismo y llegar así a un fallo definitivo.
- **Autos:** De conformidad con la Ley del Organismo Judicial, son las decisiones que ponen fin a un asunto o que resuelven el asunto antes de finalizar su tramitación.



Auto “es una resolución que no es de mero trámite y que tiene influencia en la prosecución del juicio y en los derechos procesales de las partes”¹³.

Respecto a los autos, se han dado varias clasificaciones en la doctrina, entre los estudiosos se encuentran a Jesús Sáenz Jiménez y Epifanio López Fernández de Gamba, mexicanos que dicen Autos provisionales de terminaciones de ejecución provisional: Autos preparatorios que preparan el conocimiento y decisión del pleito a través de actos de ordenación procesal; autos definitivos: decisiones con fuerza definitiva o que paralizan definitivamente la prosecución del proceso.

- **Sentencias:** Las sentencias tal como lo establece la Ley del Organismo Judicial, son las que deciden el asunto principal, después de agotados los trámites procesales. “decision que legítimamente dicta el juez competente juzgando de acuerdo a su opinión y según la ley o norma aplicable”¹⁴.

La Sentencia es “aquel acto del Órgano jurisdiccional en que este emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo, y en consecuencia, actúa o se deniega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso”¹⁵.

¹³ Palladares, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil** Pág. 118

¹⁴ Guillermo Cabanellas. **Diccionario jurídico elemental**, Pág. 363.

¹⁵ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**, T. I Pág. 114.



En la legislación Guatemalteca “La sentencia laboral es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”¹⁶.

4.1 Doctrinas acerca de los remedios y recursos procesales dentro de los distintos medios de impugnación

Doctrinariamente se entiende medios de impugnación, tanto a los remedios como a los recursos procesales que se interponen en base a una resolución judicial, sin embargo, en los estudiosos en cuanto al tema, pues indican que los remedios procesales son aquellos que tienden a enmendar cuestiones de forma, tal es el caso de los siguientes:

- Aclaración
- Ampliación
- Revocatoria
- Reposición
- Nulidad

En cuanto a los recursos, existen otros que los clasifican únicamente en:

- Apelación
- Casación

¹⁶ Chicas Hernández. Raúl Antonio. **La sentencia en el juicio ordinario laboral Tesis Profesional**. Pág. 28



4.2 Conceptos de Impugnación

La impugnación es un concepto genérico, como ya se indicó dentro del Derecho Procesal y comprende todo acto que va dirigido a lograr la reparación o enmendamiento de otro acto, emanado de autoridad, que se considera injusto o violatorio de la Ley. “impugnación como “acción y efecto de impugnar, y al término impugnar como “combatir, contradecir, refutar”¹⁷. Es una herramienta que la misma legislación nos proporciona para rechazar una resolución emitida; “El concepto de impugnación es genérico y comprende todo medio de ataque a un acto procesal o aun conjunto de ellos, inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior”¹⁸.

4.3 Remedio

“Es el medio para lograr que no se haga mayor un mal o para superarlo. Auxilio, socorro, Recursos procesal, diferencia de paso tolerada en las monedas”¹⁹. Es un medio a través del cual se pretende evitar una afectación por la resolución emitida y poder dejarla sin efecto.

¹⁷ **Diccionario de la Lengua Española**. Pág. 58

¹⁸ Devis Bohandía, Hernando. **Nociones generales del derecho procesal civil**. Pág. 112

¹⁹ Osorio o Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 219



4.3.1 Recurso

Etimológicamente él termino recurso deviene del latín recursos, cuyo término significa “acción de acogerse a favor de otro”²⁰. define la palabra recurso en dos sentidos: uno amplio y otro restringido: considera tal autor que en sentido amplio recurso: Es el medio que otorga la ley para que la persona agraviada por una resolución judicial obtenga su revocación, modificación o nulidad, y en sentido restringido “que la revocación, rescisión o nulidad de la resolución estén en comendados a tribunales de instancia superior”²¹. Como se puede apreciar encajan las dos significaciones transcritas dentro de lo que son los recursos.

“Un recurso es en verdad un medio de impugnación, porque es independiente de su resultado final, mientras que si fuese un remedio procesal no podría serlo si la resolución que se atacó es confirmada.”²². La ocurrencia de un perjuicio producido al interés de una de las partes es el factor que condiciona la vida de todo recurso, si no hay perjuicio no hay recurso.

4.3.2 Definición del recurso

Es un medio que se aplica cuando alguien considera que es perjudicado o agraviado

²⁰ Martín Alonso. **Enciclopedia del idioma**. Pág. 85

²¹ Pallares Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil** Pág. 118

²² Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo** Pág.216



por la resolución emitida por juez competente. "Acto procesal en cuya virtud la parte que se considera agraviada por una resolución judicial pide su reforma o anulación, total o parcial, sea al mismo juez o tribunal que la dictó, o aun juez o tribunal jerárquicamente superior"²³.

Es un acto procesal por el cual quien resulte como agraviado por una resolución emitida expresa sus agravios y solicita la modificación, revocación o anulación por un tribunal superior. "el medio que concede la ley procesal para la impugnación de las resoluciones judiciales, a efecto de subsanar los errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas"²⁴.

4.3.3 Características

Es un acto procesal. Lo interpone una de las partes interesadas o en contienda, que se considera agraviada por una resolución judicial o administrativa. El objeto de su interposición es que la resolución mencionada sea reformada o anulada, total o parcialmente, por el mismo juez o autoridad administrativa que la dictó o por un juez o tribunal o autoridad administrativa jerárquicamente superior.

El recurso se considera como un medio de prolongar un juicio o un proceso ya iniciado y su objeto consiste, precisamente, en como se dijo, revisar la resolución

²³ Guzmán Hernández, Martín Ramón. **El amparo fallido publicación de la corte de Constitucionalidad.** Pág. 47.

²⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.** Pág. 520.



impugnada, bien sea para que la misma se confirme, modifique o revoque. Por tal razón, siendo la revisión un acto por virtud del cual se vuelve a ver la resolución, mediante el estudio y análisis que se haga acerca de la concordancia con la ley adjetiva y sustantiva de la materia de que se trate, es evidente que el recurso implica un mero control de legalidad. De lo anterior se infiere que el tribunal o el órgano que conoce de los recursos sustituyen, en cuanto a sus funciones decisorias.

El recurso es un medio por el cual se impugna una resolución ya sea judicial o administrativa y debe ser resuelto por el mismo juez o autoridad administrativa contra la cual se interpone o por un juez o autoridad administrativa de rango jerárquico superior. El recurso suspende, generalmente, los efectos de la resolución que por su medio se impugna, de tal manera que no pueda ejecutarse sin que previamente el recurso haya sido resuelto y notificado y, como consecuencia, el acto contra venido haya adquirido firmeza y acusado ejecutoria.

4.4 Recursos en el derecho procesal civil

Son los medios de impugnación que las normas de carácter general regulan para impugnar los actuaciones de los órganos jurisdiccionales de carácter civil. Estos mismo dependiendo de las circunstancias en que se presente pueden ser por su finalidad, por la plenitud o limitación de su concimiento, por la generalidad o especialidad y por su forma.



4.4.1 Recurso de aclaración

Se interpone cuando cualquiera de las partes procesales, consideran que existen en el auto o la sentencia términos oscuros, ambiguos contradictorios. “El plazo para interponerlo es de cuarenta y ocho horas de haber sido notificado de la resolución judicial que se desea aclarar. Al interponerse, el juez le da trámite otorgando audiencia por dos días a la otra parte, y resolverá lo que proceda dentro del término de tres días, conforme el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial”.

4.4.2 Recurso de ampliación

Este recurso se interpone cuando existe una resolución judicial mediante auto o sentencia, en el que la parte interponente considera que se omitió resolver algún punto sobre que versare el proceso, y el término de interposición también es de cuarenta y ocho horas des pues de haber sido notificada y él tramite es el mismo que en el recurso de aclaración.

4.4.3 Recurso de revocatoria

Este recurso se plante cuando exista inconformidad por cual quiera de las partes, en el caso de las resoluciones denominadas como decretos, es decir, resoluciones de mero trámite, debe de interponerse en el término de veinticuatro horas de haber sido



notificado, y en este caso el juez resuelve sin más trámite.

La característica de este recurso también consiste en que puede ser de oficio o a petición de parte. Los recursos anteriores, se interponen, tramitan y resuelven en primera instancia, es decir, se interponen y resuelven ante y por el mismo juez que emitió la resolución impugnada.

4.4.4 Recurso de reposición

Este recurso se plantea contra los autos originarios de las Salas y resoluciones de la Corte Suprema de Justicia que infrinjan el procedimiento. Su interposición se efectúa dentro del término de veinticuatro horas de notificado, y dentro del trámite se da audiencia por dos días a la otra parte, la resolución se emite al tercer día.

Tal como lo indica el Artículo 598 al 601 del Código Procesal Civil y Mercantil, “en cuanto a estos dos últimos recursos, o sea el de Revocatoria o reposición, procede contra las resoluciones de puro trámite, cuando las resoluciones son de primera instancia y cuando son originarios de las Salas o de la Corte Suprema de Justicia, conoce cada una de estas respectivamente”.



4.4.5 Recurso de nulidad

Se interpone contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no son procedentes los recursos de apelación o casación, es decir, cuando existe violación a la ley o vicio en el procedimiento, como por ejemplo: cuando no hubo notificación dentro de los tres días que la ley establece, hay un vicio de procedimiento, por consiguiente viola la ley. En la doctrina se le conoce como una tercera instancia, si prospera, el tribunal deber iniciar el proceso al momento en que se encontraba antes de la resolución impugnada.

En cuanto al trámite, el Artículo 615 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica; “La nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya dictado la resolución o infringido el procedimiento, se tramitará como incidente y el auto que lo resuelva, es apelable ante la Sala respectiva, o en su caso, ante la Corte Suprema de Justicia”. La nulidad puede interponerse por actos o procedimientos realizados antes o después de dictada la sentencia. En el primer caso se interpondrá antes del señalamiento del día para la vista.

4.4.6 Recurso de apelación

Este recurso se interpone contra los autos que resuelven excepciones previas, que pongan fin al proceso, y contra las sentencias definitivas dictadas en primera instancia,



ante el juez que dictó la resolución, y éste eleva los autos al tribunal de segundo grado, dentro del término de tres días, y en cuanto al trámite admitido el recurso, el Juez eleva los autos al tribunal superior, es decir, a segunda instancia. “El tribunal superior debe señalar el plazo de seis días en el caso de sentencia y de tres días si es auto para uso del recurso. Además en cuanto a la Vista y resolución: recibida la prueba o transcurrido el plazo anterior, de oficio se señala vista. Dentro de la resolución, la Sala, en aplicación del Artículo 610 del Código Procesal Civil y Mercantil, en la sentencia puede: confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia”.

4.4.7 Recurso de casación

Este recurso cabe cuando existe inconformidad en la sentencia o autos definitivos de segunda instancia que terminen juicios ordinarios. “Tal como lo indica el Artículo 619, en cuanto a la legitimación; Los directa y principalmente interesados en un proceso, o sus representantes legales, tienen derecho de interponer recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia. Se interpone en el plazo de quince días y en la doctrinas se le conoce como recurso de nulidad ampliado. Dentro del trámite: se piden los autos originales y si se encuentra arreglado, a la ley se le señala día y hora para la vista, posteriormente, se dicta sentencia dentro del mismo plazo legal”.

Este recurso puede interponerse por dos motivos: de fondo y de forma y de manera resumida se concretiza así:



Casación de Fondo: Procede cuando:

- Existe violación, aplicación indebida o interpretación errónea de las leyes o doctrinas legales.
- Error de hecho o de derecho en la apariencia de las pruebas.

Casación de forma: Procede Por:

- Falta de jurisdicción y competencia del tribunal de primera o segunda instancia.
- Por falta de capacidad legal, personalidad o personería de los litigantes.
- Por omisión de notificaciones personales y que hubiere influido en la decisión
- Por no haber recibido prueba en el proceso incidencias se hubiere denegado, si esto hubiere incidido en el fallo.
- Cuando el fallo contenga resoluciones contradictorias, si la aclaración hubiere sido denegada.
- Cuando el fallo otorgue más de lo pedido o no contenga declaración sobre alguna pretensión deducidas hubiere sido denegado el recurso de ampliación, en general, cuando exista incongruencia del fallo con la secciones objeto del proceso.
- Por haberse dictado la resolución por un número de magistrados menor que el señalado por la ley o por magistrado legalmente impedido.



4.5 Recursos en el derecho procesal laboral

Es importante, previo a entrar a hablar individualmente de cada uno de los recursos que se plantean conforme el Código de Trabajo, que éstos tienen una estrecha relación con los recursos en materia civil, toda vez, que las normas en materia civil son supletorias a las contenidas en materia laboral, sin embargo, no en todos los casos existe cierta diferencia que conforme la lectura se podrá observar cómo sigue.

4.5.1 Recurso de revocatoria

El recurso revocatoria en materia laboral puede plantearse como parte de un proceso administrativo y como parte de un proceso judicial. Se presenta ante el mismo juez que dicta la resolución con la finalidad que deje sin efecto o corrija la resolución.

4.5.2 Proceso administrativo

Este recurso, pretende la revocación del acto administrativo de trabajo dictado por las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero además, de tender a la revocación del acto, la propia ley laboral indica que la autoridad que conoce del asunto impugnado en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social-puede además, revocar la resolución, modificarla o confirmarla.



“como lo indica el Artículo 275 del Código de Trabajo, el recurso de revocatoria debe ser interpuesto ante la dependencia administrativa de trabajo y previsión social que profiera la resolución que se impugna, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución que se quiere recurrir”.

4.5.3 Proceso judicial

Tiene todas las características del recurso de revocatoria civil, tiene por objeto la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha dictado. Por lo que se podría definir este medio de impugnación como aquel que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dictó.

En cuanto a la decisión, el juez ante quien se interpuso el recurso, debe resolver, como se indicó dentro de las veinticuatro horas siguientes estableciendo la procedencia o improcedencia del mismo y revocando o modificando la resolución recurrida.

4.5.4 Recurso de nulidad

El recurso de nulidad procede en materia laboral, contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpone dentro del tercer 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 reclamar las 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.

4.5.5 Recurso de apelación

Los tratadistas del derecho procesal, han coincidido en que constituyen el recurso mas importante de todos. “La apelación es un recurso ordinario y vertical, por el cual una de las partes o ambas solicitan al tribunal segundo grado, con el objeto que aquel modifique o revoque”²⁵.

“Con forme el Artículo 365 del Código de Trabajo, el recurso de apelación cabe contra sentencias o autos que pongan fin al juicio o contra la resolución que resuelva el recurso de nulidad”. Su interposición puede efectuarse en forma oral o escrita y procede contra las resoluciones que resuelven el recurso de nulidad, las sentencias o

²⁵ Larrañaga Castillo, José y de Piña Rafael. *Instituciones de derecho procesal civil*. Pág. 35



autos que pongan fin al juicio y contra la sentencia resolviendo el procedimiento de juzgado de faltas contra las leyes de Trabajo y o prevision social. La resolución en segunda Instancia, tiende a confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia.

4.5.6 Recurso de aclaración

“Regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo regula que: En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, los recursos: a) de aclaración. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuras, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor”. Por lo tanto, el recurso de aclaración es el medio por el cual una parte pide al juez que aclare o rectifique los términos oscuros, ambiguos o contradictorios de una sentencia o autos que pongan fin al juicio.

Los tratadistas del derecho procesal, han coincidido en que este constituye el recurso más importante de todos y lo definen así “La apelación es un recurso ordinario y vertical, por el cual una de las partes o ambas solicitan al Tribunal de segundo grado (juzgador adquem) un nuevo examen sobre una resolución dictada por un juzgador de primera instancia (juez aquo) con el objeto que aquel modifique o revoque”²⁶.

²⁶ Larrañaga Castillo, José y de Piña Rafael. *Instituciones de derecho procesal civil*. Pág. 33

“Procede contra las sentencias o autos que pongan fin a un proceso, se interpone dentro de las veinticuatro horas siguientes de notificado el fallo, directamente al tribunal que lo emitió”²⁷.

“Por no encontrarse regulado estrictamente su trámite, se aplica supletoriamente el Artículo 597 del código Procesal Civil y Mercantil, es la aclaración o rectificación de los puntos ambiguos, contradictorio u oscuros de la sentencia o auto impugnado, en caso se desestime el medio de impugnación, procederá el recurso de apelación”.

4.5.7 Recurso de ampliación

El planteamiento de este Recurso, tiene como finalidad principal al juez que amplíe cuando haya habido omisión de los puntos sobre los cuales versó la materia del proceso, y tiene estrecha relación con el Principio procesal de congruencia.

“El Artículo 365 del Código de Trabajo establece; Que procede este recurso contra los autos o sentencia que ponen fin al juicio. Además indica que la ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio”.

Se interpone dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibirse la notificación respectiva, si se rechazare, procederá le recurso de apelación, dando audiencia el juez a la parte contraria, por el plazo de dos días y procede este contra las sentencias

²⁷ Ibid.



o autos que pongan fin al juicio, tal como lo indica el artículo 365 del Código de Trabajo.

4.5.8 Recurso de responsabilidad

Este Recurso se plantea ante la Corte Suprema de Justicia, en base a una denuncia o acusación, no estableciéndose un plazo o término para su interposición, y con relación al trámite.

“la Corte Suprema de Justicia, examina o investiga por uno de sus miembros o por un magistrado comisionado a efecto de la Corte de Apelaciones de trabajo, se oye al juez o magistrado, y en caso de encontrarlo responsable, se hace el pronunciamiento respectivo, imponiéndole cuales quiera de las sanciones previstas en la parte correspondiente del Artículo 430 del Código de Trabajo”.

“Su objeto no es lograr la reforma o enmienda de una resolución o procedimiento, sino la corrección disciplinaria aun funcionario judicial que ha infringido la ley, y eventualmente, será objeto del llamado recurso de responsabilidad, la reparación civil de daños y perjuicios inferidos a los agraviados”²⁸.

Dentro de las sanciones que se hace cuando se declara con lugar se encuentran:

²⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40



- Amonestación privada
- Amonestación pública.
- Multa a título de corrección disciplinaria.
- En casos graves, remoción del juez responsable.

“Dentro de las razones que justifican su planteamiento se encuentran, tal como lo indica el Artículo 429 del Código de Trabajo:

- Cuando existe retraso sin motivo suficiente de la administración de justicia.
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe causen daños a los litigantes;
- Cuando estando obligados no razonen sus pronunciamientos o lo hagan en forma deficiente.
- Cuando falten a las obligaciones administrativas de su cargo.
- Cuando observen notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.”

4.5.9 Recurso de rectificación

El planteamiento de este recurso, se basa a errores en cuanto al cálculo en determinadas liquidaciones practicadas por el Tribunal de Trabajo o juzgado dentro de la fase ejecutiva del proceso, del que puede hacer uso la parte considerada afectada.



Se interpone dentro de las veinticuatro horas siguientes de notificada la liquidación, en forma escrita, debiéndose en el memorial precisar con exactitud cuáles son los errores y expresarse con justeza la suma que se considere correcta, y procede como ya se indicó, contra las liquidaciones que practique el juzgado y que contengan las prestaciones que deban cobrarse por la parte actora.

4.5.10 Recurso de reposición

Al igual que el de revocatoria puede interponerse contra resoluciones administrativas o judiciales, con la diferencia que en lo administrativo se puede interponer solo por resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo, ya que contra cualquier otra resolución de autoridad inferior cabe el de revocatoria; y en lo judicial, contra las resoluciones emanadas de las Salas de Apelaciones o Corte Suprema de Justicia, si es por un juzgado de primera instancia cabe el recurso de revocatoria.

4.5.11 Reposición administrativa

El recurso de reposición, es aquel medio de impugnación que se interpone contra las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que se revise nuevamente lo resuelto por parte de la autoridad y se revoque, modifique o confirme. Este recurso tiende, como el de revocatoria, a lograr que la autoridad administrativa se encuadre dentro del marco legal al emitir sus resoluciones.



Debe interponerse por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguiente de notificada la resolución.

4.5.12 Reposición judicial

Este recurso procede contra las siguientes resoluciones:

De la Corte Suprema de Justicia que imponga sanciones a jueces o magistrados de trabajo y previsión social. Resoluciones proferidas por la Corte Suprema de Justicia que violen el procedimiento de los asuntos sometidos a su conocimiento, cuando no se haya dictado la sentencia; Y autos originarios de la sala.

4.5.13 Ocurso de hecho

Es un proceso que se realiza por supletoriedad cuando un juez inferior haya denegado un el recurso de apelación. "Un instrumento al servicio de cualquier recurso principal cuya admisión se deniegue por él aquo (juez de primera instancia)"²⁹.

"Como no se encuentra taxativamente contemplado este recurso en el Código de Trabajo, su aplicación al proceso de trabajo se realiza por la supletoriedad descrita en el Artículo 326 en cuanto al Código Procesal Civil y Mercantil el Artículo 661 del Decreto ley número 107 establece: Cuando el juez inferior haya negado el recurso de apelación, procediendo este, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de

²⁹ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil** Pág.38



hecho al superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiéndose le conceda el recurso”.

En consecuencia, llámese recurso ocurso, este medio es un instrumento del que puede hacer uso el agraviado con el objeto de solicitar al órgano jurisdiccional superior el conocimiento del recurso de apelación denegado por el juez inferior.

Su introducción debe realizarse ante el órgano jurisdiccional superior del tribunal denegante del recurso de apelación, cuando fuere procedente. Cabe sólo contra las resoluciones que deniegan el recurso de apelación hecho valer de conformidad con lo que para este medio normal a ley se interpone dentro del término de tres días después de notificada la resolución no admitiendo para el trámite respectivo la apelación.

La decisión judicial al resolver debe declarar que procede el Recurso de apelación o no es apelable. En conclusión, procede únicamente contra las resoluciones que emita el juez aquo (de primera instancia) denegado el recurso de apela.

4.5.14 Recurso de casación

Se acude a este recurso cuando haya una infracción evidente de la ley o en la omisión de alguna formalidad esencial en el procedimiento. "Es el recurso extraordinario que se interpone ante el órgano supremo de la organización judicial y por motivos taxativamente establecido en la ley, para que se examine y juzgue sobre el juicio de derecho contenido en la sentencias definitivas de los tribunales de segunda instancia, o



sobre la actividad realizada en el proceso, a efecto de que se mantenga la exacta observancia de la ley por parte de los tribunales de justicia”³⁰.

“Presisamente al constituirse en un recurso extraordinario la casación vendria a convertirse en un caso donde la jurisdicción de esa naturaleza vendria a revisar lo actuado por la jurisdicción ordinaria en base a la ley, sin que exista el andamiaje legal que permita que se contemple la revisión em casacoón de lo actuado por los tribunales de trabajo y prevision social”.³¹.

Dentro de las características de este recurso, pueden citarse las siguientes:

- Se ha establecido en base al interés público.
- Es un recurso extraordinario.
- Su interposición conlleva el agotamiento anterior de los recursos ordinarios. Constituye un recurso limitado, puesto la ley taxativamente contemplados caso sin que proceda.
- Es de carácter eminentemente técnico y formalista, dado que el recurrente debe observar todos los requisitos inherentes al mismo para su interposición, bajo pena de que sea rechazado. No constituye una instancia más.
- Tiene un fin renovador, puesto si secasa la resolución recurrida, la Corte puede efectuar la revisión de todo el proceso.

³⁰ Ibid.

³¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo** Pág.243



- Este recurso puede contra las sentencias de segunda instancia para el único efecto de conocerlo relativo a la inconstitucionalidad, y al respeto, debe considerarse en su planteamiento:
 - Que se refiera a un asunto de inconstitucionalidad
 - Que se tratara de un proceso declarativo
 - Que se tratara de un proceso de mayor cuantía
 - Que se interpusiere como acción o excepción
 - Que hubiere sentencia de segunda instancia declarando la no procedencia de la inconstitucionalidad planteada conforme el numeral anterior.

4.6 Clase de recursos horizontales admitidos en la legislación laboral

Como ya se indicó anteriormente los recursos horizontales son aquellos que interpone, lo conoce y resuelve el mismo tribunal que dictó la resolución impugnada, entre ellos podemos citar:

- Aclaración
- Ampliación
- Revocatoria
- Reposición
- Nulidad.



Se puede mencionar lo que sucede en el derecho laboral Guatemalteco citando así el Artículo 365 que 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 esta 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 ante el tribunal que haya infringido el procedimiento”.

El Artículo transcrito precedentemente viabiliza la interposición del recurso de revocatoria y de nulidad respectivamente; el primero de ellos procede contra toda resolución que no sea definitiva y, el segundo para impugnar los actos y resoluciones en que se infrinja la ley, siempre y cuando no esté expedita la apelación. Como puede establecerse, la interposición de cualquiera de estos medios impugnatorios dependerá de las características que reúna la resolución originaria y deberá hacerse ante el juez del que penda el juicio laboral, quien está obligado a resolverlos y de esa manera examinar su propia actuación en la resolución impugnada. Los recursos descritos precedentemente son denominados horizontales, debido a que son resueltos por el mismo órgano que emitió la resolución impugnada.



4.7 Efectos de la interposición de recursos horizontales

Asentada la naturaleza y características de los mecanismos de defensa aludidos, es menester determinar si es procedente o no, impugnar resoluciones que resuelven recursos clasificados como horizontales por medio de otro recurso de igual clasificación y los efectos de lo resuelto en un recurso, ello con el objeto de establecer la idoneidad del primero, y determinar cómo debe ser resuelto el segundo recursos horizontal.

Del análisis realizado en los capítulos que anteceden se establece que, no es procedente interponer un recurso horizontal contra lo resuelto en otro de esa misma naturaleza, debido a que ambos son medios de impugnación cuya decisión está encargada al mismo órgano que emitió la resolución originaria. Ya que la resolución que resolvió el primer recurso de clasificación horizontal no puede ser sometida a nuevamente a revisión mediante otro medio impugnativo del mismo carácter; ya que esto provocaría que dicho recurso sea inidóneo para impugnar la decisión emanada de un Juez que haya resuelto un recurso dentro de un proceso de carácter laboral, porque esto provocaría que el Juez vuelva a conocer sobre un asunto en el que ya emitió opinión.

Es por ello que tanto en materia judicial como en la administrativa, cuando se interponen medios de defensa o de impugnación que a la parte resultan inidóneos, la resolución en contra de los intereses de quien los ha instado, no puede ser gravosa a sus derechos que merezcan una nueva revisión por el mismo juez contralor, puesto que



lo que se pretendería es que el juzgador varié su fallo, fallo en el que ya emitió una decisión , por lo que la autoridad impugnada no debe admitir la impugnación en contra la resolución que constituye reclamo, ya que esta no le ha causado ningún agravio al recurrente.

Profundizando un poco en el recurso de revocatoria cuya resolución no es definitiva, es decir que no le pone fin al juicio se presenta ante el mismo juez que dicta la resolución cuya finalidad es dejar sin efecto o corregir dicha resolución; lo que se pretende es obligar al propio Juez que la revise o cambiarla, en su caso emita la resolución que corresponda de acuerdo a la ley.

En el juicio ordinario laboral es muy común pudiendo afirmarse que las partes usualmente no lo ven como un recurso eficaz, esto debido a que, quien dicto la resolución recurrida es el mismo juez que deberá conocer o resolver el recurso de revocatoria y debido a esto en la práctica son escasos los casos en donde jueces asumen la posición de reconocer la equivocación en la que se haya incurrido repararla como es debido mediante declarar la procedencia del recurso, debido a esto es la razón por al que no se aprecia la interposición de este tipo de recurso dentro del juicio ordinario laboral en la práctica.

De acuerdo a el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 365 establece "El tramite de la misma se da a travez de su interposición en el momento de la resolución si se hubiere dictado dentro de una audiencia, si esta se hubiere dictado fuera de una



audiencia a través de una notificación podrá interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, esto. Una vez interpuesto dicho recurso el Juez de Trabajo y Previsión Social deberá resolverlo esto regulado por el Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil” dentro de las veinticuatro horas siguientes.

En este caso podemos apreciar que el auto que resuelve el recurso de revocatoria no es apelable por esta razón se deba el poco interés de las partes en promoverlo ya que no es posible que haya un examen por un tribunal superior, es decir que no existe posibilidad de que lo que se resolvió pueda ser revisado por el juez de primera instancia. Sin embargo en la práctica se vuelve poco técnica interponer contra el auto que resuelve la revocatoria el recurso de nulidad, porque únicamente entorpece el trámite del juicio ya que en la resolución que busca revocarse ya existían infracciones que motivaran el recurso de nulidad; este mismo pudo ser interpuesto desde el inicio sin que se haya promovido la revocatoria, siendo el recurso de nulidad el recurso oportuno a interponer tomando en cuenta que el auto que lo resuelve es apelable.



CONCLUSIONES

1. La legislación laboral guatemalteca regula los recursos horizontales como medios de impugnación que se utilizan para refutar resoluciones que no están apegadas a derecho, pero no regula cuando éstos son utilizados para retardar y entorpecer el desarrollo normal del proceso.
2. La falta de control de los órganos jurisdiccionales ante la interposición de los recursos horizontales se permite intencionalmente el retardo de la resolución de la impugnación ocasionando la suspensión del asunto principal.
3. En Guatemala las partes procesales no tienen ninguna sanción por interponer recursos horizontales ya que a diario promueven el uso de estos recursos procesales a sabiendas de su improcedencia, con la finalidad de demorar el trámite del juicio.
4. Los jueces al tener conocimiento de los recursos horizontales y emitir resoluciones sobre los mismos, no tienen un criterio establecido sobre su procedencia o improcedencia para poder resolver dicha impugnación de manera que esto es perjudicial para la resolución impugnada.
5. La escasa importancia que le dan los jueces ante la interposición de los recursos horizontales permite que se violen los principios procesales de celeridad y de economía procesal provocando que el órgano jurisdiccional no cumpla con su finalidad productiva afectando los derechos procesales de la parte afectada.





RECOMENDACIONES

1. Que el Estado a través del Congreso de la República debe incorporar reformas al Código de Trabajo, en las que se creen mecanismos sancionatorios para la parte que interpongan recursos horizontales cuando su intención sea retardar de mala fé la resolución normal del proceso de impugnación.
2. Que dentro de las reformas que se incorporen se puedan regular procedimientos que limiten la interposición de los recursos conocidos como recursos horizontales para no suspender el proceso normal del asunto principal logrando que se desarrolle el procedimiento ante el organo jurisdiccional de manera eficaz.
3. Es necesario establecer tambien dentro de las reformas el pago de una cantidad pecuniaria a la parte que interponga los recursos horizontales esto en calidad de pago en daños y perjuicios por ser estos inidóneos e improcedentes que unicamente retardan el proceso contradiciendo asi el principio de economía procesal y la solución del conflicto de manera efectiva.
4. Que el Organismo Judicial a través de los jueces creen mecanismos como conferencias, recopilación de sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales en materia laboral en las que se resuelve ese tipo de recursos o informe por el boletín judicial del Organismo Judicial para que los jueces unifiquen su criterio para rechazar in limine la interposición de recursos horizontales.
5. Que los organos jurisdiccionales den a conocer a través de los jueces la importancia de los recursos horizontales como herramienta en beneficio de las partes procesales, siempre y cuando se aplique de manera correcta dentro del proceso; asimismo esto permitira la resolución de la controversia de manera pronta y efectiva en beneficio de ambas partes.





BIBLIOGRAFÍA

- ALMASA PASTOR, José Manuel, **La prestación laboral en caso de nulidad del contrato de trabajo**, en Revista de Política Social, nº 67, 1965, página 49.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988.
- CAPÓN FILAS, Rodolfo. **El trabajo y la garantía de irrenunciabilidad**. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1999.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1977.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Cuarta Edición 2007, Guatemala.
- GARCÍA ALONSO, **Nulidad y anulabilidad del contrato de trabajo**, en Revista de Derecho Privado, 1956, página 228.
- GONZÁLEZ, Ricardo Oscar. **Régimen del contrato de trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1993.
- GRISOLIA, Julio Armando. **Formas de terminación del contrato de trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires, 2003.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso Planeación del Proceso de la Investigación Científica**. Guatemala. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales (IIJS). 2000.



ORELLANA, Eddy Giovanni. **Teoría General del proceso**. Primera Edición, Guatemala Centro América.

PIROLO, Miguel Ángel. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Ed. Errepar. Buenos Aires, 2000.

PLÁ, RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires. 1997.

RODRIGUEZ, Enrique. **El nuevo régimen de contratación del trabajo**. Ed. Depalma, 2001.

RUBEINSTEIN, Santiago. **La nulidad de la contravención a las condiciones de la contratación del trabajo**. Ed. Depalma, Buenos Aires. 2003.

Legislación:

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

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración universal de Derechos del Hombre. Nueva York, 1948.

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Nueva York, 1966.

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



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

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

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

Convenio Internacional de Trabajo, No. 95 relativo a la protección del Salario. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio Internacional de Trabajo No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina para un trabajo de igual valor. Ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.

Convenio Internacional de Trabajo No. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso. Ratificado por Guatemala el 09 de diciembre de 1959.

Convenio Internacional de Trabajo No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador". Ratificado por Guatemala el 05 de octubre de 2000.