

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



**VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO
EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA,
POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

CARLOS HUMBERTO MORALES PÉREZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2007

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

**VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA,
POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
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

CARLOS HUMBERTO MORALES PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2007.



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

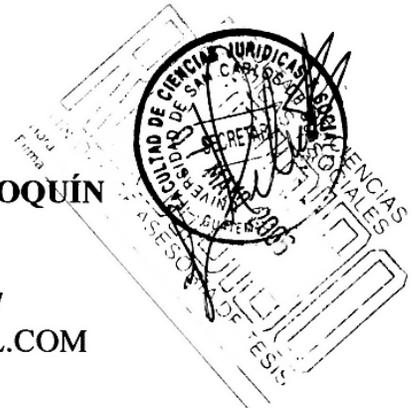
PRESIDENTE: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
VOCAL: Lic. Carlos Urbina Mejía
SECRETARIO: Lic. Roberto Peñate Girón

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Rodrigo Franco López
VOCAL: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
SECRETARIA: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

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

LIC. EMILIO ENRIQUE PÉREZ MARROQUÍN
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3637
8ª. Calle 3-53 zona 11, Tel. 56006797
Email. EMILIO_ENRIQUE58@HOTMAIL.COM



Guatemala, 25 de abril de 2007.

Honorable:
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Licenciado Castillo Lutín:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme resolución de su Despacho, he procedido a prestar asesoría al trabajo de tesis del bachiller CARLOS HUMBERTO MORALES PÉREZ, quien postula el trabajo intitulado "VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA, POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

Para la elaboración de su trabajo el formulante, consultó la doctrina y legislación adecuada, habiendo desarrollado sucesivamente los diversos pasos de la investigación

El presente trabajo de tesis de graduación ha sido enfocado atinadamente por el sustentante, quien analizó el Recurso de Revocatoria que se tramita como medio de impugnación en contra de resoluciones proferidas por el tribunal competente y que no sean definitivas, al tenor de lo contenido en el Artículo 365 del Decreto número 1441 del Congreso de la República. Código de Trabajo, el que admite inaudita parte al no notificarse ni conferírsele audiencia a la otra parte, violentando con ello la garantía constitucional del debido proceso y su legítimo derecho de defensa; concluyendo su trabajo con sus recomendaciones y conclusiones, el que por su importancia se presta para consulta y estudio a todos aquellos estudiantes y profesionales del derecho que tengan interés en el mismo.



Por lo expuesto estimo que llena los requisitos establecidos en el Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis de Abogacía y Notariado, y que puede servir de base en el Examen Público de su autor, y como tesis de graduación profesional.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para presentar al señor Coordinador mis muestras de atención y respeto.

Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
Asesor de Tesis

Lic. Emilio Enrique Pérez Marroquín
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de mayo de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) SERGIO ALBERTO VERNON RAMÍREZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **CARLOS HUMBERTO MORALES PEREZ**, Intitulado: **“VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA, POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”**

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

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. SERGIO ALBERTO VERNON RAMIREZ
ABOGADO Y NOTARIO
13 calle y 8 avenida, Puerto Barrios, Izabal
Teléfono 79482201



Guatemala, 28 de mayo de 2007.

Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Atentamente me permito informarle que, con base en la resolución emitida por ese decanato, en donde se me nombra Revisor del trabajo de investigación del estudiante Carlos Humberto Morales Pérez, intitulado. “VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA, POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO”, he procedido a revisarlo, estableciéndose lo siguiente:

- 1 La investigación mencionada está compuesta de cuatro capítulos cuyo contenido se obtuvo utilizando los métodos deductivo e inductivo, como técnica científica, consultando variada y amplia bibliografía y del análisis de la legislación constitucional y laboral, dando como resultado una debida estructuración del tema investigado.
2. El estudiante ponente logra establecer que efectivamente, el trámite del recurso de revocatoria contemplado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, viola el debido proceso, el cual constituye una garantía constitucional.
3. Que al revisar la presente investigación, hice especial énfasis en la ortografía y redacción de la misma, además de haber comprobado que las conclusiones y recomendaciones realizadas constituyen supuestos



válidos para reformar la legislación laboral vigente, respecto al trámite del recurso de revocatoria.

- 4 En virtud de lo expuesto informo que la presente investigación reúne los requisitos exigidos en el Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de tesis, por lo que emito el presente DICTAMEN FAVORABLE y señalo que es provente que el mencionado trabajo continúe con el trámite respectivo

Con muestras de respeto al señor Decano,

Atentamente

Lic. Sergio Alberto Vernon Ramirez
Colegiado 3369
Revisor

Sergio Alberto Vernon Ramirez
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

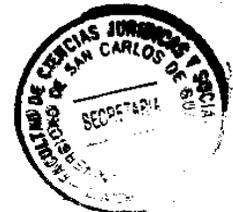


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de agosto del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS HUMBERTO MORALES PÉREZ, Titulado "VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN EL TRÁMITE DE REVOCATORIA, POR PERMITIRSE INAUDITA PARTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/silh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme enseñado que todo lo puedo de la mano de Él.
- A MIS PADRES:** Carlos Morales Juárez y Lucila Pérez de Morales (Q.E.P.D), que desde el cielo gocen del triunfo de su hijo, y perdón por no haberlo logrado antes de que partieran
- A MI ESPOSA:** Elvia Amanda Ramírez Chávez, por su amor, ayuda paciencia y dedicación en la consecución de este triunfo.
- A MIS HIJAS:** Gaby, Paola y Josselyn por ser lo más grande que Dios me ha dado en la vida, espero que este triunfo alcanzado y el de su mamá les sirva de ejemplo en su vida.
- A MIS HERMANOS:** María, Sonia, Hugo, Yoli, Araceli, Silvia y Marta, con quienes he compartido tristezas y alegrías.
- EN ESPECIAL A:** Silvia, Araceli y Yolanda; quienes me apoyaron en toda mi vida estudiantil de una u otra manera.
- A MIS SOBRINOS:** Roxana, Zuly, Claudia, Melvin, Leonel, Dayan, Gerber, Silvia, David, Eduardo, Brayan, Estacey, Shildry, Nery, Maricielo, Marisol, con mucho cariño.



A LOS LICENCIADOS: Emilio Enrique Pérez Marroquín y Sergio Alberto Vernon Ramírez, por compartir sus conocimientos en la elaboración de mi tesis.

AL LICENCIADO: Heberto Leonel Dubón Martínez, gracias por los consejos recibidos.

A MIS AMIGOS: Licenciados Teresa Vásquez de González, Zaida Vernon, Elizabeth Guzmán, Eddy Olivares, Mario Rustrían, Pablo Monterroso, Nery Baten, Jacquelin Rojas, Lidia Solares, Silvia Rodríguez, Carlos García, Efraín, por ser los amigos incondicionales con quienes siempre he contado.

A MIS COMPAÑEROS: Juan Carlos, Juan José, Gaspar, Leopoldo, Zoila Aída, Heleno, Jeimy, David y Pedro, con quienes compartí alegrías y tristezas en las aulas universitarias.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme pasar por sus aulas y darme el conocimiento necesario para ser el profesional de hoy.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Aspectos históricos.....	1
1.1.1. Época primitiva.....	2
1.1.2. Edad antigua.....	5
1.1.3. Edad media.....	12
1.1.4. Edad moderna.....	14
1.2. Definiciones.....	17
1.3. Historia del derecho de trabajo.....	18
1.4. El derecho de trabajo en Guatemala.....	24
1.5. Definiciones del derecho de trabajo.....	26
1.6. Aspecto legal.....	28
1.6.1. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.....	29
1.6.2. Declaración Universal de Derecho Humanos.....	29
1.6.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	29
1.6.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos.....	30
1.6.5. Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas.....	30
1.6.6. Constitución Política de la República de Guatemala.....	31
1.6.7. Código de Trabajo.....	31

CAPÍTULO II

2. El derecho procesal laboral.....	33
-------------------------------------	----



Pág.

2.1. Antecedentes	34
2.2. Clasificación del derecho procesal del trabajo	35
2.3. Definiciones.	38
2.4. Principios que informan al derecho procesal laboral	39
2.5. Las fuentes del derecho procesal del trabajo	44

CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario de trabajo.	47
3.1. Jurisdicción de los procesos laborales	47
3.1.1. Aspectos doctrinarios.	49
3.1.2. Aspecto legal.	51
3.1.3. Características de los órganos jurisdiccionales.	52
3.1.4. Organización jurisdiccional	53
3.1.5. La función jurisdiccional	53
3.2. La competencia en el ámbito laboral	55
3.2.1. Generalidades.	55
3.2.2. Definiciones doctrinarias.	56
3.2.3. Aspecto legal.	57
3.3. Juicio ordinario de trabajo	59
3.3.1. Proceso.	59
3.3.2. Regulación legal.	60
3.3.3. Etapas del proceso laboral.	61

CAPÍTULO IV

4. El recurso de revocatoria en el proceso laboral guatemalteco	67
4.1. Los medios de impugnación.	67
4.2. Errores en el proceso.	68
4.2.1. Error de derecho.	68
4.2.2. Error de procedimiento.	69
4.3. Recurso de revocatoria en el juicio ordinario de trabajo.	69



Pág.

4.3.1. Resoluciones contra las que procede el recurso de revocatoria.	71
4.3.2. Violación al debido proceso	72
4.3.3. Propuesta de reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo.	81
CONCLUSIONES.	83
RECOMENDACIONES.	85
BIBLIOGRAFÍA.	87

(i)
INTRODUCCIÓN



Los medios de impugnación son las formas a través de las cuales las partes en un proceso determinado, pueden recurrir las resoluciones judiciales dictadas por los jueces, toda vez éstas les produzcan inconvenientes.

En el Código de Trabajo, se regulan varios recursos, pero el que sirve de base para el desarrollo del presente trabajo de tesis, es el recurso de revocatoria, el cual se plantea contra las resoluciones judiciales que no sean definitivas.

Precisamente, por la naturaleza de los recursos, que son medios que poseen los sujetos procesales para plantear su defensa ante las resoluciones judiciales, es preciso que en el trámite de éstos no se violen garantías constitucionales, tales como el debido proceso, el derecho de defensa, el derecho de audiencia, etc.

Por la forma que está redactado en nuestro Código de Trabajo el recurso de revocatoria, se viola el debido proceso, toda vez que no se confiere audiencia a la otra parte, de igual forma no se establece en forma taxativa las resoluciones contra las que procede dicho recurso.

Con todo ello, se violentan normas de carácter constitucional y ordinario, lo cual genera graves repercusiones para los sujetos procesales. Por ello del análisis jurídico que se realiza en el trabajo de tesis, se de muestra la inexactitud y deficiencia que presenta en nuestro ordenamiento jurídico procesal laboral, la regulación del recurso de revocatoria.

Con ello es necesario, reformar el Artículo 365 del Código de Trabajo, a efecto que en su contenido se establezca las resoluciones contra las cuales procede el recurso de revocatoria, que se le confiera audiencia a la otra parte interesada y que la resolución se dicte a la brevedad posible.

(ii)



Los supuestos que me han servido de base para realizar el presente trabajo de tesis, se apoyan en la afirmación de que en el diligenciamiento del recurso de revocatoria se viola el debido proceso, vulnerando el derecho de defensa y el derecho de ser notificado.

Existe cierta limitación en cuanto a la forma en que se encuentra redactado dicho Artículo y, por lo tanto, debe ser revisado para posteriormente reformarlo.

El presente trabajo de tesis se compone de cuatro capítulos, los cuales se han desarrollado de la siguiente forma: En el capítulo primero se hace referencia a todos los aspectos históricos relacionados con el trabajo, hasta el surgimiento del derecho de trabajo. El capítulo segundo comprende todo lo concerniente al derecho procesal laboral. En el capítulo tercero, se hace referencia al juicio ordinario de trabajo, la jurisdicción y la competencia. En el capítulo cuarto se desarrolla la parte fundamental del trabajo de elaboración de tesis, ya que en éste se analiza el trámite del recurso de revocatoria y como se vulneran derechos procesales preestablecidos.

El método principal utilizado para el desarrollo de la investigación ha sido el jurídico, complementándolo con el método documental, puesto que los datos referidos ayudan a comprender la evolución y el desarrollo de las distintas instituciones jurídicas.

Las técnicas e instrumentos empleados han sido las documentales, la entrevista y el cruce de información. Con lo cual se ha logrado el presente trabajo de tesis profesional de graduación, que a continuación expongo.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

Dentro del contexto económico social, tiene trascendental importancia el trabajo, como medio para subsistir generando bienes y servicios. A raíz de dicha actividad ha sido preciso regular tanto las cuestiones sustantivas como las adjetivas que dan como resultado los Convenios Internacionales en materia de trabajo, así como las leyes ordinarias, reglamentarias y las individualizadas.

Precisamente, dentro del campo de las normas adjetivas, surgen aspectos que deben ser estudiados, para lograr mayor eficacia en la aplicación de dichas normas.

El análisis de las normas adjetivas laborales se realiza en el presente estudio, específicamente en lo relacionado con el recurso de revocatoria que regula el Código de Trabajo de Guatemala.

Pero, previo a desarrollar el planteamiento central del presente trabajo, es preciso abordar los aspectos históricos que dieron origen al trabajo, hasta llegar a su regulación legal.

1.1. Aspectos históricos

La historia del trabajo no tiene relación precisamente con las historia del derecho de trabajo, aunque ambas se complementan.



El trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad. Hasta hoy, no se concibe la idea del hombre alejado del trabajo.

Aunque en el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existía un término denominado trabajo, para enmarcar las actividades que realizaban los primeros hombres.

Por ello, para estructurar de una mejor forma la evolución que ha tenido el trabajo, es necesario establecer el marco referencial del tema que se desarrolla, y de esta manera tratar los aspectos históricos del trabajo, su origen y evolución, hasta llegar a nuestros días.

Por ello se realiza una sucinta descripción de las distintas épocas de la humanidad y los aspectos laborales que en cada una de ellas se fueron dando, hasta propiciar el surgimiento de las normas de trabajo.

1.1.1. Época primitiva

Se puede mencionar tres épocas principales en la evolución de la humanidad: el salvajismo, la barbarie y la civilización.

El salvajismo es considerado como la infancia del género humano, en su estadio inferior; en el cual el hombre vivía en los bosques tropicales o subtropicales, básicamente bajo la protección natural. Dependía para vivir de los productos que ofrecían la naturaleza, frutos y raíces. El hombre era en esta época el ser más débil del universo, su única aportación



fue el poder crear un medio de comunicación con sus semejantes.

“El estadio medio del salvajismo comienza con la invención del arco y la flecha, instrumentos eficaces para la actividad de la cacería. Se utilizan las cuerdas, se abandona la protección de los bosques y se busca el campo llano. Es, en lo esencial, una vida nómada que para llegar a la estabilidad, requerirá la invención de la alfarería. Hay signos de residencia fija en aldeas, cierta maestría en la producción de vasijas; se conoce el tejido a mano, aún sin telar, el fuego y el hacha. El trabajo como tal asume formas concretas, el hombre encuentra la capacidad de transformar en su beneficio los productos de la naturaleza.”¹

En esta etapa se da un trabajo comunal frente a los grandes riesgos que genera el entorno, la solidaridad humana constituye un instrumento esencial para la sobrevivencia, y se empieza a dar en forma incipiente la división del trabajo el cual no es asalariado.

En la barbarie la alfarería marca el principio del estado inferior. En ésta época se pueden distinguir situaciones diferentes entre el continente oriental y el occidental.

El rasgo característico de la barbarie es la domesticación y cría de animales, así como el cultivo de las plantas. El mundo oriental, poseía casi todos los animales domesticables y todos los cereales propios para el cultivo.

¹ Salvat, **La enciclopedia**, pág. 345.



El estadio superior de la barbarie se caracteriza por la función del hierro y por el invento de la escritura alfabética y su empleo literario. Corresponde a ese estadio los griegos de la época heroica, la tribu ítalas poco antes de la fundación de Roma, los germanos y los normandos del tiempo de los vikingos.

En toda la época descrita que corresponde a ese período desconocido de la prehistoria, la formación social más notable es el clan. Se trata de una organización comunitaria primitiva, en la que se da una cierta forma de jerarquía, representada por el jefe del clan.

La presencia del jefe del clan daría lugar a un trabajo sometido a las órdenes de un tercero, claro antecedente del trabajo subordinado. Sin embargo, no se trataba de un trabajo destinado a producir lucro, ya que el interés colectivo era lo que dominaba la actividad, y no el interés particular.

La paulatina sustitución de la caza por la agricultura, en etapas en las que el clima se suaviza lentamente, las nieves se deshacen y los glaciares disminuyen, fueron factores determinantes que modificaron sensiblemente las formas de trabajo.

Con el manejo de las piedras, surge la artesanía que permite la talla de sílex, se crean los instrumentos, aparece el arte en el culto a la cacería.

Otro factor importante, fue el hecho de aprovechar el agua de los ríos, como el Nilo, Tigris y el Éufrates.



Se domestica a los animales, surge con mayor fuerza la división del trabajo. Junto a la cacería, la artesanía elemental creadora de instrumentos y la agricultura, surgen la construcción y la minería, lo cual va a implicar una organización social precisa.

Se empieza a dar la división del trabajo; en las minas el trabajo más duro lo hacen gentes de raza fuerte, provenientes de las regiones nórdicas, creadoras de las culturas forestales, grandes artesanos del sílex. Producen herramientas, azadones y arados para el trabajo de la tierra, picos para la roturación y la extracción.

La división del trabajo se funda en una aristocracia dirigente, religiosa y política y una masa humana esclavizada.

1.1.2. Edad antigua

Aparece la escritura, dando comienzo a lo que se denomina la historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años antes de Cristo y corresponde a los sumerios. Estos documentos estaban escritos con carácter ideográfico. Los primeros documentos con escritura alfabética surgen en Grecia alrededor de 800 años antes de Cristo.

Se empiezan a construir grandes templos, como las pirámides de Gizeh, en Egipto, construidas durante la IV dinastía.

Aparecen las primeras monedas acuñadas, con carácter oficial; lo cual se da en el Siglo VI antes de Cristo en la zona de Lidia y en China.



Aparece también la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años antes de Cristo.

Mesopotamia fue sin duda cuna de todas las civilizaciones; este territorio estaba todavía desierto, cinco mil años antes de Cristo, cuando empezó a ser ocupado por comunidades campesinas evolucionadas que se expandían hacia el norte.

Los primeros asentamientos humanos, fueron aldeas de pescadores a las que sucedieron establecimientos agrícolas sobre las orillas del Tigris y del Éufrates; lagos y canales abiertos por los primeros habitantes. Las cosechas dependían del arte de la conservación del agua, puesto que eran tierras de escasas lluvias.

La actividad laboral es en la antigua Mesopotamia predominantemente agrícola, aunque sus formas de explotación asumían la forma de empresas que eran granja y manufacturera a la vez. Abundaban los oficios de panaderos, carniceros, carpinteros, herreros, orfebres, lapidarios, etc.

Las tierras se explotaban de diferentes maneras, bien por colonos, mediante una renta anual o mediante prestarios militares o civiles. Aparece la institución del servicio feudal que implicaba una concesión de bienes inmobiliarios hecha a título hereditario por el poder público a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales. El trabajo de esclavos era de uso frecuente.

El comercio alcanza amplio desarrollo, regulado en el Código de Hammurabi, se estableció un sistema monetario,



originalmente fundado en la cebada y los metales, sobre todo la plata bajo la forma de lingotes.

Para la realización de grandes obras reales se prefería el empleo de enemigos vencidos y esclavos públicos. Existían clases sociales con mano de obra servil, tejedores al servicio de un amo cuya libertad era relativa, aunque no se comparaba a la situación de los esclavos.

La existencia de las clases no se reflejaba en otra cosa que la concepción de una oposición entre ricos y pobres; sin llegar a la lucha de clases, por lo que la forma de reaccionar frente a la explotación era la huída de los trabajadores.

Así entre las grandes civilizaciones de la Edad antigua se pueden mencionar, Egipto, Grecia y Roma.

- Egipto.

“Los treinta siglos de la vida del antiguo Egipto, harían suponer una transformación constante de su régimen laboral. Sin embargo, no fue así; es un país ubicado a orillas del río Nilo, cuyas circunstancias han sido el factor determinante de la vida íntegra del país. Al ser su actividad fundamentalmente agrícola, durante tres mil años han usado el mismo tipo de arado.”²

También se dió la cría de ganado mayor y un cúmulo de animales domésticos: perros, asnos, bueyes, vacas, ovejas, cabras, cerdos, etc. El caballo introducido en la etapa del Imperio Nuevo, se utilizaba como animal de tiro, no para montarlo. Los

² **Ibid**, pág. 455.



corrales estaban llenos de patos, ocas y pichones y se hacía inclusive, la cría doméstica de grullas.

Había también talleres artesanales en los grandes pueblos rurales. Las artesanías cotidianas estaban representadas por la cerámica, carpintería, objetos de cuero, cestería, preparación de cerveza, carnicería, etc. , se realizaban en cualquier lugar donde hubiese una comunidad. En las grandes ciudades proliferaban los oficios relacionados con los enterramientos.

Dos de las actividades en las cuales los trabajadores recibían un pésimo trato eran la minería y el trabajo de canteras; además las grandes construcciones empezaban a proliferar y obligaban a utilizar grandes cantidades de obreros, principalmente los esclavos.

En los talleres reales se producía la mejor artesanía como estatuas de piedra y de madera, también toda clase de armas y carros de guerra. Siendo Egipto una civilización de piedra, también se manejaban los metales, particularmente oro, plata y sobre todo el bronce.

En general los salarios se pagaban en especie mediante la entrega de productos de consumo o de uso, cuyo valor adquisitivo resultaba muy difícil de determinar. Un dato novedoso lo representa el hecho que existía una especie de asistencia médica para quienes sufrían accidentes de trabajo, lo cual se puede tomar como la semilla de lo que actualmente es la previsión social. En Egipto básicamente predominó el trabajo de los esclavos al lado de los oficios libres.



-Grecia.

En lo concerniente al trabajo, se puede hablar desde el periodo Cretomicénico, -Creta y Micenas-, y correspondió a una etapa de economía agrícola, construcción de palacios y culmina con la aparición del hierro, lo que provoca la decadencia de las artes y de las técnicas. El momento histórico más relevante será la guerra de Troya, alrededor del Siglo XIII, antes de Cristo.

A ese período se considera pertenece el nacimiento del arte griego, y pueden mencionarse las etapas siguientes: neolítica, subneolítica, el comienzo de la cerámica pintada, la cerámica flameada, vaso de piedra, ídolos de mármol, los comienzos del bronce, la cerámica policromada, la metalurgia, joyería, escritura jeroglífica, paso del jeroglífico al lineal, etc.

Es una época de trabajos agrícolas, acompañada de una labor intensa de construcción que no habría sido posible sin la labor difícil de los trabajadores del campo. Cada propietario trataba de resolver sus problemas de servidumbre y sus esclavos.

El segundo período incluye las épocas arcaica y clásica; y se puede establecer que la época arcaica estaba marcada por la dispersión de los griegos. La sustitución del grupo familiar por la ciudad, la aparición de la moneda y grandes esfuerzos de los trabajadores en todas sus actividades.

La época clásica está ubicada entre el fin del Siglo VI y el IV antes de Cristo. Es una etapa de esplendor económico,



con una enorme cantidad de esclavos, producto de las guerras que ejercían, prácticamente todos los trabajadores; tal es el caso de los joyeros, fabricantes de broches, zapateros, despenseros, burreros, campesinos, viñadores, muleros, artifices de carretas y camas, cortadores de madera resinosa, curtidores, zurradores, fabricantes de sandalias, herreros, fabricantes de vasos y cubetas, negociantes tenderos, carniceros, vendedores de pescado, de pan, de legumbres, de sésamos, perfumistas, barberos, jornaleros, portadores de ánforas, recaderos, secretarios, etc.

No parece que la vida de los esclavos haya sido particularmente difícil. En realidad se trataba de relaciones de trabajo de mutuo interés, con cierta independencia de los servidores.

No faltan en ese período los profesionales liberales y entre ellos la actividad más destacada sería la filosófica.

- Roma.

El mundo romano podría dividirse en una primera etapa de protagonismo etrusco, de cartagineses y de galos en la que predomina la vida agrícola; y una segunda etapa que se concentraría en el territorio hoy conocido como Italia, con la fundación de Roma. La tercera etapa correspondería a la integración militar del alto imperio, en la que se manifiesta cierta política social.

La aportación de Roma a la organización del trabajo, más allá de su trascendencia política, militar, jurídica y artística, se encuentra en la organización de los colegios de artesanos.



Tuvieron cierto relieve los político los colegios que de alguna manera se relacionaban con lo concerniente a la guerra. Cada oficio formaba una centuria, dividida interiormente entre jóvenes y ancianos. Otros cinco colegios de artesanos no formaban centurias y no tenían derechos electorales.

De hecho los colegios romanos, integraban instituciones reconocidas oficialmente aunque no todas constituyeran organismos políticos. Los colegios eran públicos o privados. En los primeros sus miembros gozaban de ciertas prerrogativas como ser relevados de las funciones públicas, gravámenes municipales, libres de toda tutela, sus miembros no podían ser sometidos a tormento en caso de acusación y quedaban exentos del servicio militar.

Los colegios públicos eran los encargados de transportar el trigo, los víveres, los impuestos de las provincias. Además de los alfareros, los bataneros, los fabricantes de estelas de caña y los borriqueros.

La estructura de los colegios era vertical. La primera categoría era formada por los colegiados, generalmente hijos de un artesano de la misma profesión, yerno o heredero o simple candidato. La segunda categoría estaba integrada por los magistrados de las corporaciones y los jefes honorarios de las corporaciones.

Los colegios romanos gozaban de personalidad civil aunque no siempre fue así, lo que obligó a que adquirieran bienes por interpósitas personas, aunque finalmente se les reconoció el derecho a heredar.



1.1.3. Edad media

No existe un acuerdo unánime sobre lo que debe considerarse como principio de la Edad Media. En general se considera que a partir del Siglo V surgen las condiciones particulares del sistema medieval, el cual estuvo compuesto de tres etapas principales.

En la edad media surge el feudalismo, así, el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su vez, el señor feudal jura al rey ayudarlo en la defensa del territorio en caso de una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas.

La temprana edad media corresponde a un periodo de economía cerrada. Se produce un decaimiento de la vida urbana en beneficio del incremento de la actividad campesina. El comercio exterior se esconde ante las amenazas árabes y sobreviene una economía rural y doméstica.

La alta edad media asiste a la reunificación del poder alrededor del rey y un nuevo desarrollo de las ciudades en las que los reyes se apoyan para enfrentarse a los señores feudales.

La baja edad media vive la crisis del sistema feudal. Implica una decadencia, constituye una época de florecimiento cultural, económico y jurídico de Europa occidental que establece las bases para el esplendor del Renacimiento.



Después del siglo X que aparecen las asociaciones de mercaderes y artesanos. Lo más característico de estos grupos es ante todo la fusión de intereses, la comunidad de los esfuerzos y la estrecha alianza del trabajo.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios; gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica, en la cual se era aprendiz durante cinco años y sin sueldo, luego se podía aspirar a ser oficial y finalmente se alcanzaba la maestría.

Una característica permanente de todos los oficios es la vinculación del aprendiz. Éste sí es capaz, se puede transformar en compañero habiendo adquirido el maestrazgo y podía asumir la condición de obrero especializado. El grado máximo de maestro exigía la realización de una obra maestra, un verdadero examen profesional ante un tribunal integrado por maestros que solía culminar con la aprobación.

Las corporaciones tenían una cuidadosa administración y debían tener una calidad moral. Los maestros eran los jefes del oficio pero los jefes efectivos eran los funcionarios y jurados. Variaban su número con los oficios diferentes.

Un tema fundamental en la regulación medieval del trabajo estuvo constituido por el tránsito de la esclavitud.

En el pacto de servidumbre el campesino se comprometía a trabajar las tierras del señor, gratuitamente, recibiendo a cambio protección del castillo. Otras prestaciones del servidor,



como el reconocimiento del derecho de pernada, contribuyó también a la emancipación de los campesinos que huían a las ciudades para evitar ser siervos.

1.1.4. Época moderna

El descubrimiento de una nueva energía, diferente a la humana, a la animal; dio un giro importante a las relaciones de trabajo. La energía de vapor gracias al invento de James Watt, -1736-1819-, produjo la transformación rotunda de las relaciones de producción. A partir de este momento los gremios cedieron frente a frente a la presencia de las empresas que, además, superaron el problema de la iluminación y, por lo tanto, de las restricciones a la duración de la jornada.

El antiguo taller familiar cedió frente a las fábricas que acumulaban trabajadores en condiciones inhumanas. Al mismo tiempo que las ideas que dieron origen a la Revolución Francesa, operaban ya en la mente de todos y la libertad se empezaba a considerar como el valor supremo del hombre; y por ello el gremio atentaba contra la libertad ya que vinculaba al hombre de por vida al oficio, y por lo tanto la supresión formal de los gremios no tardó en producirse.

En primer lugar aparece la prohibición consagrada en el edicto Turgot, puesto en vigor por decisión real ante el Parlamento, el 12 de marzo de 1776, que en realidad fue una decisión que apoyaba la libertad de ejercicio del comercio, las artes y oficios que a cada quien le pareciera adecuado.



También se promulgó la ley de Chapelier, el 14 de junio de 1791, que también prohibía las corporaciones de oficios. Por lo tanto el sistema gremial se vio afectado por la revolución tecnológica y la revolución en cuanto a las ideas políticas.

La Revolución Industrial provocó muchos problemas laborales, lo cual terminó en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al otro lado del mar. Casi cincuenta millones de europeos emigraron en busca de trabajo.

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos, como reacción al capitalismo.

Otro aspecto que debe ser considerado y que fue fundamental para el cambio en las relaciones de producción, fue el surgimiento de inventos de trascendental importancia.

Aparecen inventos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición; los cuales fomentaron la navegación y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyeron a realizar los grandes descubrimientos de América, las costas de África, la ruta marítima de las Indias, etc.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr un mayor beneficio en las exportaciones.



También aparecen los primeros bancos modernos, como el Riksbank en Suecia, en 1956; y el de Inglaterra en 1964, con lo cual tiene auge el mercantilismo.

Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron sucesos trascendentales para la evolución del trabajo y en la mayoría de países empieza a legislarse al respecto.

“Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración. Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización basada en criterios económicos, justificados en buena medida por lo teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos corresponden al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambia por dinero a través del comercio o del salario.”³

Como se puede apreciar de lo antes expuesto, el trabajo a sufrido diferentes cambios a lo largo de las diferentes épocas de la humanidad; claro está, que en un principio no se denominaba como hoy lo conocemos ni existía una contraprestación, es decir un salario; pero siempre ha tenido como denominador común la actividad del hombre para transformar su entorno y generar bienes.

³ **Ibid**, pág. 556.



1.2. Definiciones

Una vez anotados los datos que se relacionan con la historia del trabajo, es preciso consignar algunas definiciones que atañen con el objeto del presente estudio.

Para ello es preciso definir lo que se entiende por trabajo y en tal sentido se puede anotar: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad persona o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión, etc.”⁴

“Uno de los factores de producción, que comprende los diversos tipos de acciones que los individuos realizan para adaptar la naturaleza a fin de satisfacer sus necesidades.”⁵

De igual forma, es importante definir lo que es el trabajador, ya que éste es el centro del sistema de producción y por lo tanto la razón principal del presente estudio. “El trabajador es la persona que trabaja. También es sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de sus sujetos.”⁶

⁴ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 982.

⁵ Salvat, **Ob. Cit**; pág. 15052.

⁶ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 4315.



“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.⁷

1.3. Historia del derecho de trabajo

Al haber establecido las principales definiciones relacionadas con el trabajo y el trabajador, es el momento de realizar una conexión entre lo que es el trabajo y el derecho de trabajo; para determinar cómo fue que el trabajo se empezó a regular como rama de la ciencia jurídica tanto en otras legislaciones como en la nuestra, la cual posteriormente será analizada detenidamente.

Acerca de las cuestiones sobre el surgimiento del derecho de trabajo, existen varias teorías, así como las denominaciones que recibe esta rama de la ciencia jurídica. Al respecto se establece que “la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.”⁸

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban los postulados del liberalismo económico y político. La segunda arma era el poder del

⁷ Molina, Luís, **Derecho laboral**, pág. 232

⁸ **Ibid**, pág. 234.



Estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho de trabajo tuvo que deshacerse de la influencia del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su estado.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, “uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.”⁹

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una

⁹ Marx, Carlos, **El capital**, pág.237.



denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases e la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de Estado frances Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de legislación del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo



del trabajo; la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del veintiocho de junio de mil novecientos diecinueve y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el once de agosto de mil novecientos diecinueve; México se había anticipado desde mil novecientos diecisiete.

La Declaración de de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permito al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de aquellos de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del hombre, cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que: “la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta



constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social.” La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946, el pueblo francés ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que la República reconocía a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procuraría generar las condiciones para hacerlo posible.

El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases apoyó su pensamiento en las ideas socialistas, especialmente en lo concerniente a las condiciones de trabajo, en un esfuerzo por disminuir la miseria de los trabajadores y elevar los niveles de existencia de forma más humana, para buscar una justicia plena y evitar la explotación del hombre por el hombre.

En síntesis, puede afirmarse que el desarrollo del derecho de trabajo, se encuentra dividido en tres etapas: la primera caracterizada por la represión hacia los trabajadores, en la cual se anuló todo



intento de organización por parte de los trabajadores. Se persiguió a los líderes obreros.

La segunda etapa, se caracteriza por la ausencia de persecución hacia los líderes obreros; pero no existían leyes que protegieran a los trabajadores, aunque recién se empezaban a aceptar las asociaciones de trabajadores.

“La tercera etapa se dio a principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo, o el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales de siglo, el hecho fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, ahora serían reconocidos por la ley. Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario; las leyes ordinarias, las cuales reconocían derecho de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir, a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos. El mérito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales corresponde a la Constitución mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes legislaciones de países latinoamericanos. En Guatemala fue técnicamente hasta 1945 en que se consignaron en la Constitución esos derechos.”¹⁰ (sic.)

¹⁰ Molina, **Ob.Cit**; pág.74.



1.4. El derecho de trabajo en Guatemala

Se puede afirmar que la evolución del derecho de trabajo se dio en dos fases; la época anterior a la formación del derecho laboral y la época que comprende la configuración jurídica de dicha disciplina, desde las primeras manifestaciones en el siglo pasado hasta llegar a nuestros días.

En Guatemala, el mismo proceso evolutivo que determinó en otros lugares el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, su propia configuración.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispos Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”¹¹ (sic.)

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus

¹¹ **Ibid**, pág.72.



disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”¹²

En los labores de la legislación guatemalteca, lo relacionado con el trabajo era regulado escuetamente en el Código Civil de 1877.

Fue en el Decreto número 1434 de la asamblea Legislativa de Guatemala, de 1926 donde se regula en forma específica lo relacionado con el derecho de trabajo. Al Decreto en mención se le conoció como Ley del Trabajo. En dicha ley el administrador de justicia laboral era el jefe político, al trabajador se le denominaba mozo o jornalero y en vez de contratar, la ley establecía el reclutamiento de personal y prohibía la venta de mozos.

Debe puntualizarse que fue hasta 1945, donde existió disposiciones legales relativas al trabajo y previsión social, tales disposiciones las reguló la Constitución Política, en un capítulo de garantías sociales dedicado al trabajo y a otras instituciones como la familia. Todo ello sirvió de base para emitir el primer código o ley ordinaria, dirigido a regular las relaciones derivadas del trabajo y el capital; siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947 y se

¹² **Ibid**, pág.73.



denominó Código de Trabajo. Actualmente las disposiciones relativas al trabajo, las regula el Decreto 1441, emitido el 29 de abril de 1961, y reformado por medio del Decreto 64-92, del año 1992.

1.5. Definiciones del derecho de trabajo

Esta rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversas denominaciones desde mediados del Siglo XX hasta la época actual, en la cual se encuentra consolidada.

Existen varias definiciones sobre esta materia, entre las cuales se encuentran las siguientes:

“Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹³

“El derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”¹⁴

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los

¹³ De Buen, Néstor, **Derecho de trabajo**, pág.123.

¹⁴ De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano de trabajo**, pág.140.



trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laborar dependiente.

Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad.

El derecho de trabajo, salario contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo.

Derecho despues del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales.

Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje.”¹⁵

“Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en

¹⁵ Ossorio, **Ob.Cit**; pág.321.



otro. Krotoschin da otra definición y establece que es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados 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 hacia lo jurídico.”¹⁶

A entender del sustentante, el derecho de trabajo es la rama del derecho público, que comprende el conjunto de principios y normas jurídicas, destinadas a regular las relaciones de trabajo subordinadas entre patronos y trabajadores, así como las distintas instituciones laborales.

1.6. Aspecto legal

Enmarcada en los puntos anteriores, en la historia del trabajo y del derecho de trabajo, se puede evidenciar el desarrollo y evolución de ésta disciplina, a tal punto que hoy en día existen acuerdos y tratados internacionales que regulan dicha disciplina jurídica.

De igual forma a nivel interno principalmente la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, establecen las garantías para armonizar las relaciones de trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como adjetivo.

Para tal efecto, y a manera de establecer los principales aspectos legales que fundamentan el derecho de trabajo y respaldan la armonía que debe imperar en las relaciones de trabajo, a continuación se transcriben algunos Artículos.

¹⁶ **Ibid**, pág.322.



1.6.1. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

- Artículo catorce. “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

1.6.2. Declaración Universal de Derechos Humanos

- Artículo veintitrés. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

1.6.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

- Artículo ocho. “Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.”



1.6.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- Artículo seis. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

- Artículo siete. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias.”

1.6.5. Convenio 169, sobre Pueblos Indígenas

- Artículo veinte. “Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no están protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

Los gobiernos deberán hacer cuanto está en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al acceso a los empleos, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, remuneración igual por trabajo de igual valor. . .”



1.6.6. Constitución Política de la República de Guatemala

- Artículo ciento uno. “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

1.6.7. Código de Trabajo

- Artículo uno. “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”





CAPÍTULO II

2. El derecho procesal laboral

Analizado en el primer capítulo lo concerniente al trabajo, al derecho de trabajo y la legislación tanto a nivel de derecho internacional como interno, se establece la relación que existe con el derecho procesal del trabajo.

El hombre en su interrelación y sobre todo al aumentar la capacidad de producción, estableció relaciones de trabajo subordinado, lo cual posteriormente dio origen al derecho sustantivo del trabajo, cuando a comienzos del siglo pasado las principales legislaciones comenzaron a regular los aspectos de orden laboral, para brindar protección a los sujetos del derecho de trabajo.

Al existir una regulación sustantiva del derecho de trabajo, tanto patronos como trabajadores, han convivido sobre las bases de estas disposiciones, pero cuando estas son vulneradas surgen controversias que deben ser dilucidadas por las normas adjetivas del derecho de trabajo.

En nuestra legislación en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se regulan tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho de trabajo.

En lo concerniente al derecho adjetivo o procesal del trabajo, nuestro Código regula el proceso de conocimiento, desarrollado a partir del Artículo 321, denominado como procedimiento ordinario; claro ésta, que nos referimos al proceso laboral de carácter individual.



Al surgir una controversia de carácter laboral a nivel individual, es preciso declarar el derecho que le asiste ya sea al trabajador o al patrono.

Durante el desarrollo del procedimiento ordinario -juicio ordinario-, se dictan resoluciones de trámite y de fondo. Cuando dichas resoluciones, básicamente los autos y sentencias no son consentidas por los sujetos procesales, el medio para atacarlas son los recursos que establece nuestro Código de Trabajo.

Al dictarse resoluciones que no sean definitivas, cualquiera de las partes no estuviere de acuerdo, puede accionar contra dichas resoluciones por medio del recurso de revocatoria.

Por ser el recurso de revocatoria la parte medular del presente trabajo, es preciso abordar lo concerniente al proceso laboral, pues es durante el desarrollo del mismo que surge la aplicación de dicho recurso, durante el diligenciamiento del procedimiento ordinario.

Por ello, previo a profundizar en lo concerniente al recurso de revocatoria, se abordara de manera general los antecedentes del derecho procesal del trabajo, los principios que lo informan, sus definiciones, elementos y características.

2.1. Antecedentes

“El derecho procesal del trabajo es una de las disciplinas más jóvenes de la enciclopedia jurídica. En Guatemala bien puede afirmarse que nació con la emisión del Código de Trabajo de 1947, ya que los Decretos 669 –emitido en el gobierno de Estrada Cabrera-, y el 1434 –emitido durante el gobierno del general José María



Orellana-, fueron letra muerta que no llegó a la categoría de antecedentes serios en la materia.”¹⁷

La Constitución Política de 1945, sentó las bases para la regulación del derecho del trabajo, tanto sustantivo como adjetivo y su consagración definitiva a nivel ordinario, se refleja con la emisión del actual Código de Trabajo, Decreto 1441.

2.2. Clasificación del derecho procesal del trabajo

Existe una clasificación del derecho procesal del trabajo, puesto que éste se divide en dos ramas, las cuales son el derecho procesal individual y el derecho procesal colectivo.

El derecho procesal individual, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de aspecto individual.

El derecho procesal colectivo, establece las normas jurídicas que regulan la solución de los conflictos laborales de naturaleza económico-social.

Es importante establecer cuáles son las diferencias entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo, para entender perfectamente el desarrollo del procedimiento ordinario y los recursos que se pueden aplicar, la forma y el momento procesal oportuno.

Entre las diferencias se encuentran las siguientes: “Un primer punto de partida en la diferencia de las controversias laborales, consiste en que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo

¹⁷ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág.7.



jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés.

Sin embargo, la mayoría de procesal-laboralistas se inclina porque la nota diferenciativa de los conflictos debe buscarse en el objeto que en ellos se persigue.”¹⁸

“Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea éste el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual habrá entonces, disidencia individual. Habrá, en cambio, disidencia colectiva, cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigentes.”¹⁹

“Los conflictos económicos o de interés versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.”²⁰

El autor italiano contradice la opinión que hace consistir el conflicto colectivo en la simple pluralidad de trabajadores, con las siguientes palabras: “hay proceso individual, aún cuando varios empleados procedan conjuntamente y a un mismo tiempo contra el empleador. El proceso es entonces un proceso individual acumulativo

¹⁸ **Ibid**, pág.46.

¹⁹ Sussekind, Arnoldo, **Jurisdicción especial del trabajo**, pág.20.

²⁰ De la Cueva, **Ob.Cit**; pág.748.



o interindividual, y no, rigurosamente considerado, un proceso colectivo.”²¹

“De manera que los más notorios caracteres diferenciales que consideran prestigiosos autores, pueden resumirse así: en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas, contratos, sentencias, pactos y leyes.

Y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

En los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.”²²

Con lo antes descrito por autores ilustres, queda bien definida la diferencia que existe entre el derecho procesal individual de trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo.

Con lo cual se determina que el objeto de este trabajo se enmarca dentro de lo que es el derecho procesal individual de trabajo, y es precisamente en el desarrollo del juicio ordinario de trabajo, donde se aplica el recurso de revocatoria.

²¹ Incola, Jaeger, **Derecho laboral**, pág.123.

²² López Larrave, **Ob.Cit**; pág.47.



2.3. Definiciones

Entre las definiciones más ajustadas a lo que debe entenderse por derecho procesal del trabajo se encuentran las siguientes:

“El derecho procesal del trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo.”²³

“El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales.”²⁴

“Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de los decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. Además, el derecho procesal del trabajo comprende dos ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo.”²⁵

En un ensayo por definir lo que es el derecho procesal del trabajo, puede establecer que éste es una rama del derecho público, que comprende el conjunto de normas jurídicas adjetivas, que tienen por objeto resolver los conflictos tanto individuales como colectivos,

²³ Incola, Jaeger, **Ob. Cit**; pág. 122

²⁴ Trueba, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 45.

²⁵ Ossorio, **Ob.Cit**; pág.328.



surgidos en las relaciones de trabajo; y para el efecto establece la organización de la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

2.4. Principios que informan al derecho procesal laboral

Previo a enumerar y definir cada uno de los principios del derecho procesal del trabajo, es importante definir lo que se entiende por principio procesal.

Los principios procesales, son el fundamento que sirven de apoyo para las normas de carácter procesal, en el caso específico las de carácter procesal laboral; de tal suerte que lo informan, para cuando es necesario aplicar las normas jurídicas a caso concretos, como sucede en los procedimientos ordinarios de trabajo.

De acuerdo a la doctrina, existe diversidad de principios procesales, los cuales informan al derecho procesal laboral.

El Código de Trabajo en su quinto considerando establece los principios del derecho procesal de trabajo, en los siguientes términos: “que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”



Como se puede apreciar, el quinto considerando claramente se refiere al derecho procesal del trabajo y establece los principios que deben regular su correcta aplicación.

El sexto considerando también se refiere al aspecto procesal y establece que, “las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

En la doctrina se establecen varios principios que informan al derecho procesal laboral, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Principio de impulso procesal de oficio: significa que una vez las partes acudan a los órganos jurisdiccionales, éstos deben actuar de oficio, es decir sin ser requeridos. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, una vez se ha iniciado el proceso, deben impulsarlo de oficio, a fin de cumplir con todas las etapas procesales, en la forma y plazos establecidos.

El Código de Trabajo en el Artículo 285 preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio. . .”

El Artículo 321 del Código de Trabajo, también establece dicho principio, al preceptuar: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. . .”

- Principio de inmediación procesal: significa que el juez debe estar presente en todas y las diligencias que se practiquen en



el tribunal. Es ante el juez que debe desarrollarse cada una de las etapas del juicio ordinario de trabajo.

Al respecto el Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que “. . .es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba...”

- Principio de oralidad: este principio establece que todas las diligencias celebradas durante el procedimiento, deben efectuarse en forma oral; si bien es cierto, no se cumple a cabalidad en los distintos procesos que conocen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 321 del Código de Trabajo establece, “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral. . .”

- Principio de sencillez: todo proceso tiene sus distintas etapas preestablecidas a fin de no violentar derechos reconocidos; pero el proceso laboral dada su naturaleza, está desprovisto de formalismos para facilitar la obtención de resultados que diluciden los conflictos laborales, es por ello que para expeditar la tramitación de los procesos de trabajo, las normas procesales deben ser sencillas.

El considerando quinto del Código de Trabajo así lo establece: “que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas. . .”



- Principio de publicidad: “Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos.”²⁶

Según la opinión del procesalista Couture: “la publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez del de los jueces.”²⁷

En nuestra Constitución Política de la República, en el Artículo treinta se regula la publicidad de los actos administrativos, en el cual se establece que, “todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia.”

- Principio de economía procesal: “Es esta un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien, en el derecho instrumental obrero se hace sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales, las partes son marcadamente desiguales; por un lado está el empleador, la

²⁶ López, **Ob. Cit**; pág.26.

²⁷ Couture Eduardo, **Teoría del proceso**, pág. 234.



empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procesos lentos, caros, con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico.”²⁸

- Principio de concentración procesal: “Según el principio de concentración procesal, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas audiencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosa para ser resueltas todas en sentencia.

Esta concentración del mayor número de actos procesales, de las partes y del tribunal, en una misma audiencia, no quiere decir, claro está, que todos los actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad ente unos y otros actos procesales.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas.”²⁹

“Por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de economía. De ahí, que resulta ocioso argumentar

²⁸ **Ibid**, pág.27.

²⁹ **Ibid**, pág.25.



mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral.

2.5. Las fuentes del derecho procesal del trabajo

Entre las fuentes del derecho procesal del trabajo se encuentran las siguientes:

- Los principios del derecho procesal del trabajo. Puesto que esto son los que fundamentan dicha disciplina y la enriquecen y son la base informadora del proceso.
- La equidad. Puesto que ésta constituye una base fundamental en cuanto a la aplicación de las normas de derecho procesal del trabajo, para dar a cada cual según corresponde.
- La costumbre. Es la repetición constante de ciertos actos, los cuales son necesarios regular a nivel de las normas jurídicas. La Academia de la Lengua Española la define , dentro del vocabulario forense como, “la que se establece en materia no regulada o sobre aspectos no previstos por las leyes. Esta costumbre se denomina sin ley o fuera de ley, y está llamada a llenar las lagunas legales. Representa en ese aspecto, una de las fuentes del derecho.”

“La costumbre puede ser también según la ley, y sirve para corroborar y desarrollar su preceptos, y contra la ley, la que, en principio, carece de eficacia, pero que en ocasiones ha producido efectos jurídicos.”³⁰

³⁰ Ossorio, **Ob.Cit**; pág.252.



- Los principios y leyes del derecho común. Las leyes del derecho común constituyen fuente supletoria del derecho procesal del trabajo, fundamentalmente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial. El Artículo 326 del código de Trabajo, taxativamente preceptúa tal disposición, toda vez no contraríen el texto y los principios procesales que contiene dicho Código.





CAPÍTULO III

3. Juicio ordinario de trabajo

No obstante que, entre los principios del derecho procesal del trabajo se encuentran la sencillez y la celeridad procesal, en la mayoría de proceso que conocen los juzgados de Trabajo y Previsión social, así como las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social; en muchos de los casos, las partes se auxilian de recursos para tratar de entorpecer la celeridad procesal que debe imperar.

En el tema que nos ocupa, es precisamente dentro del campo de los recursos procesales que se enmarca el presente trabajo y puesto que éstos se producen dentro de un proceso, es preciso analizar lo que es el proceso laboral, específicamente el juicio ordinario de trabajo; y todo lo concerniente a la jurisdicción y competencia relacionada con estos procesos de conocimiento.

3.1. Jurisdicción en los procesos laborales

De acuerdo a lo que establece nuestra legislación en materia laboral, la jurisdicción en los procesos de trabajo es privativa, lo cual significa que los tribunales que conozcan de los asuntos laborales, única y exclusivamente debería conocer dichos casos; lo cual no se cumple a cabalidad en nuestro país, puesto que existen tribunales que aparte de conocer asuntos laborales, conocen asuntos de familia.

Dicha situación violenta lo establecido en el ordenamiento jurídico, al preceptuar que la jurisdicción en los asuntos de trabajo es privativa.



De acuerdo a lo que preceptúa nuestra legislación, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República se establece lo siguiente: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes,

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a **jurisdicción privativa**. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

“Sobre el particular, varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, a saber: a) en el juicio labora, el acto de enmendar el procedimiento, tanto como nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas que son aplicables antes situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal . . .”

También el Código de Trabajo regula lo relativo a la jurisdicción privativa del trabajo, en el Artículo doscientos ochenta y tres. “Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la **jurisdicción privativa** de los Tribunales de Trabajo



y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

El Artículo 307 del Código de Trabajo preceptúa: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.”

Asimismo, el Artículo 308 del Código de Trabajo establece: “Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aun cuando éste no fuere de la **jurisdicción privativa** del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.”

Y en el Artículo 113 de la Ley del Organismo Judicial, en lo relacionado con la jurisdicción guatemalteca se establece: “Jurisdicción indelegable. La función jurisdiccional no puede delegarse por uno jueces a otros. Los jueces deben conocer y decidir por sí los asuntos de su potestad.”

3.1.1. Aspectos doctrinarios

De acuerdo a lo que establece la doctrina, en lo relacionado con la jurisdicción se puede anotar lo siguiente:

“Del latín iurisdictio -administración del derecho-. Acción y efecto de administrar el derecho, no de establecerlo. Es,



pues, la función específica que tienen los jueces. También la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio,, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su acción juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido. En este último sentido se habla de jurisdicción administrativa, civil, comercial, correccional, criminal, laboral.”³¹

La jurisdicción es la potestad que tiene el Estado de administrar justicia, a través de los distintos órganos jurisdiccionales, que en el caso de los procesos laborales debe ser privativa.

“Es el poder que tiene el Estado para poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio. En sentido técnico, hay un sólo órgano jurisdiccional del Estado, pero diversos titulares de esta función, especializados según la estructura de cada Estado y el carácter de las relaciones jurídicas que han de conocer y sobre las cuales han de declarar y decidir.

Por tanto, sólo en sentido impropio puede hablarse de clases o ramas de la jurisdicción del Estado: jurisdicción civil, laboral, administrativa, penal, etc. La actividad jurisdiccional se desarrolla en las funciones de enjuiciamiento, declarativa, y ejecutiva del proceso en que tal actividad consiste. La jurisdicción se denomina voluntaria y contenciosa la opuesta a aquella, en la que, por existir contraposición entre las partes, es necesaria una decisión. Se llama jurisdicción

³¹ Ossorio, **Ob.Cit**; pág.550.



ordinaria a la que conoce los asuntos o causa del fuero común u ordinario, frente a la jurisdicción especial o jurisdicción extraordinaria, que entiende de ciertas causas delimitadas por razón de la persona, cosa o circunstancia.”³²

La jurisdicción en el ámbito del proceso laboral es ejercida por los Juzgados de trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

3.1.2. Aspecto legal

De manera general, es decir para la aplicación en todos los ámbitos de carácter procesal, la Constitución Política de la República, establece en el Artículo doscientos tres lo concerniente a la jurisdicción así: “. . . La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.”

En igual sentido, la Ley del Organismo Judicial, preceptúa en el Artículo cincuenta y siete, lo siguiente:

“Justicia. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

³² Salvat, **Ob. Cit**; pág.8599.



La justicia es gratuita e igual para todos, salvo lo relacionado con las costas judiciales, según la materia en litigio.

Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.”

Y, en el Artículo cincuenta y ocho de la Ley del Organismo Judicial se establecen los órganos encargados de administrar justicia, entre los cuales se encuentran los juzgados de primera instancia, que en el campo laboral, conocen de los diversos juicios ordinarios de trabajo que se plantean.

3.1.3. Características de los órganos jurisdiccionales

Los órganos jurisdiccionales tienen las características siguientes:

Son preestablecidos: la Constitución Política de la República establece la creación de los órganos jurisdiccionales y, a la vez regula la manera de su integración y las facultades.

Son permanentes: la titularidad del órgano jurisdiccional, puede sustituirse sin perder su institucionalidad, es decir, el órgano en sí no cambia, solamente las personas que lo componen.



La integración de los órganos jurisdiccionales se realiza conforme lo dispone la Constitución Política de la República, la Ley del Organismo Judicial y en el caso concreto que nos ocupa, el Código de Trabajo.

3.1.4. Organización jurisdiccional

“Los órganos jurisdiccionales, denominados tribunales de justicia se organizan de dos maneras:

Como unipersonales: El titular de este tipo de órganos jurisdiccionales es una persona. Comprende a los juzgados de paz, y de primera instancia, cuya persona es denominada juez.

Como colegiados: Los órganos colegiados se integran por más de una persona a las que se les denomina magistrados. Estos órganos son conocidos como Salas de la Corte de Apelaciones, Tribunales de Segunda Instancia. Se integran regularmente por tres miembros, de los cuales uno funge como presidente y los otros de vocales. Cuenta con los magistrados suplentes para el caso de ausencia temporal, por cualquier causa, de uno de lo titulares.”³³ (sic.)

3.1.5. La función jurisdiccional

“La función jurisdiccional consiste en la función pública realizada por los órganos jurisdiccionales competentes del Estado, de acuerdo a la forma requerida en la ley en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes

³³ Ruíz, Crista, **Teoría general del proceso**, pág.62.



con el objetivo de dirimir sus controversias de relevancia jurídica eventualmente factible de ejecución. Se trata de la función ejercida por el Estado para que administre justicia, sostenido en la delegación soberana del pueblo, además de la competencia y la manera de desempeñarla pro medio del proceso.”³⁴

“Cada proceso o materia de proceso tiene su propio estilo de manifestarse y substanciarse; éste no puede cambiarse o modificarse por el juez o las partes litigantes puesto que se trata de una relación jurídica procesal continúa, con análogas posiciones de ataque, defensa y prueba para que se aseguren y queden aseguradas en la decisión que se convertirá en cosa juzgada.

Por ello la función jurisdiccional es un acto de juicio designado por el derecho de las partes en el proceso; declara y constituye, al mismo tiempo derechos preexistentes o crea nuevos estados jurídicos de certidumbre y coerción no existentes antes de que el juez dicte la decisión en el asunto litigioso.

La función jurisdiccional soluciona las controversias de relevancia jurídica y satisface las pretensiones reclamadas por una u otra parte, ya que al ser resuelta, en la declaración contenida en la sentencia, dejan de existir. Razón eficiente de la existencia de la función jurisdiccional es, precisamente, la declaración que resuelve la controversia y que genera la cosa juzgada, proporcionando a las partes la seguridad buscada.

³⁴ Couture, **Ob. Cit**; pág.79.



La doctrina procesal define que la función jurisdiccional expresada por los órganos jurisdiccionales, tiene la finalidad de tutelar los derechos y declararlos, una vez ha concluido el proceso.”³⁵

3.2. La competencia en el ámbito laboral

3.2.1. Generalidades

“Las teorías propuestas de qué es la competencia, coinciden en que es una especie de la jurisdicción; procede de la idea de que la demanda debe interponerse ante juez competente. El conocimiento de un determinado tipo de acciones en razón de las personas, las cosas o ambas a la vez, es competencia. Los jueces competentes conocen de la acción para declarar el derecho ya que se trata de una institución proveniente de la ley, no de la voluntad de las partes, se trata de una institución proveniente de la ley, , no de la acción de las partes, quienes no pueden alegar que un juez tenga competencia para que resuelva su conflicto personal, real o mixto; si no le ha sido concedida con antelación. Las partes están obligadas a someterse y someter sus acciones ante el juez que puede resolverlas y no ante otro, pues de hacerlo constituiría un fraude a la ley.

Definido el campo de lo que es la competencia, puede afirmarse que se entiende por ella, al límite dentro del cual el juez puede ejercer sus facultades jurisdiccionales; la aptitud del juez para administrar justicia en un caso determinado; o la

³⁵ Ruíz, **Ob. Cit**; pág.80.



atribución a un determinado órgano con preferencia de los demás órganos jurisdiccionales.”³⁶

3.2.2. Definiciones doctrinarias

De acuerdo a la doctrina, la competencia se define como: “Atribución legítima a una juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto. Couture la define como medida de jurisdicción asignada a un órgano del poder judicial, a efectos de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar. Las llamadas cuestiones de competencia se ocasionan cuando dos de ellos creen que les pertenece entender en asunto determinado.”³⁷

“Es la capacidad de un juez para conocer de un asunto judicial y decidir válidamente sobre el fondo del mismo. Así se pueden distinguir las siguientes clases de competencia: la competencia funcional, que es la que determina cuál de los jueces y tribunales de distinto grado debe intervenir en cada fase del proceso, quien entiende de la primera instancia y quien de cada recurso; competencia objetiva, la que determina el juez que ha de conocer en primera instancia, entre los jueces de distinto grado, jueces de paz, de distrito o de primera instancia; competencia territorial, la que determina el juez que ha de conocer de un asunto determinado de entre los jueces del mismo grado existentes en el territorio de un país.”³⁸

³⁶ **Ibid**, pág.94.

³⁷ Ossorio, **Ob. Cit**; pág.197.

³⁸ Salvat, **Ob. Cit**; pág.3574.



3.2.3. Aspecto legal

En el ramo laboral guatemalteco, son competentes para conocer los distintos asuntos los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Así el Código de Trabajo preceptúa en el Artículo doscientos ochenta y cuatro:

“Los Tribunales de Trabajo y Previsión social son:

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

El Artículo trescientos nueve del Código de Trabajo establece:

“El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita



los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.”

El Artículo trescientos diez del mismo Código preceptúa:”Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio.”

Aparte del Código de Trabajo, también se establecen normas relacionadas con la competencia procesal.

El Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial preceptúa: “Competencia. Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y el territorio que se les hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio.”

Asimismo, en la misma ley antes citada, en el Artículo 63 se establece lo siguiente “Si surgiere alguna duda o conflicto acerca de cual juez debe conocer de un asunto, los autos se remitirán a la Corte Suprema de Justicia para que la cámara del ramo que proceda resuelva y remita el asunto al tribunal que deba conocer.”



3.3. Juicio ordinario de trabajo

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de conocimiento, es decir, tiende a declarar un derecho.

En esta clase de juicios, se discute el conflicto de intereses y, luego de las etapas procesales preestablecidas, concluye con la decisión -sentencia- del juez en la que se obtiene el derecho reclamado.

Dicho juicio se encuentra regulado en nuestro Código de trabajo, a partir del Artículo trescientos veintiuno.

Previo a desarrollar la estructura de lo que es el proceso ordinario laboral, se establecerán algunas definiciones para enriquecer el marco teórico.

3.3.1. Proceso

“En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido más restringido, el expediente, autos o legajos en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.”³⁹

“Conjunto de la actuaciones indispensables para declarar un derecho, crearlo o modificarlo y establecer de esta forma las consecuencias jurídicas.”⁴⁰

³⁹ Ossorio, **Ob. Cit**; pág.804.

⁴⁰ Salvat, **Ob. Cit**; pág.12700.



3.3.2. Regulación legal

Aunque el Código de Trabajo lo denomina como procedimiento ordinario, en sentido más técnico debe emplearse la palabra proceso, para denominar la serie de etapas procesales que se dan dentro del juicio ordinario de trabajo, y que en su conjunto comprenden el proceso laboral.

El Código de Trabajo lo regula a partir del Artículo trescientos veintiuno, de la manera siguiente: “El procedimiento ordinario en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.

Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos de cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho de trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y,



en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.”

3.3.3. Etapas del proceso laboral

El proceso laboral guatemalteco, en Primera Instancia se divide en varias etapas, de acuerdo a lo que preceptúa el Código de Trabajo en los Artículos del trescientos veintiuno al trescientos sesenta y cuatro.

Así, las etapas en su orden respectivo son las siguientes:

- Demanda. Es el acto con el cual se inicia el proceso ordinario laboral.

“La demanda es el escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que se reclama. Debe contener además el nombre y domicilio del demandante y del demandado y, en algunas legislaciones, otros datos, como la nacionalidad y edad de las partes.”⁴¹

La demanda se encuentra regulada en el Código de trabajo en el Artículo trescientos treinta y dos, y establece los requisitos que deben cumplirse para su presentación ante el órgano jurisdiccional.

⁴¹ Ossorio, **Ob.Cit**; pág.302.



Un dato importante y que en nuestro medio no es práctica, no obstante el principio de oralidad que existe en el proceso laboral, es que, la demanda puede interponerse de manera oral y, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo trescientos treinta y dos del Código de Trabajo.

Otro aspecto de trascendental importancia, radica en que la demanda no deberá ser rechazada si no cumple con los requisitos que establece el Artículo antes descrito; es el juez quien de oficio ordena al actor que subsane los defectos, los cuales deben ser resueltos, para continuar con el diligenciamiento respectivo.

- Audiencia: Se realiza por lo menos con tres días de plazo entre la citación y la fecha en que ésta deba tener verificativo.

“La audiencia es el acto de oír los soberanos u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa. También, ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrecen a un interesado en juicio o expediente.”⁴²

Al respecto el Artículo trescientos treinta y cinco establece: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rinda en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la

⁴² **Ibid**, pág. 108.



parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle oírle.”

En la primera audiencia se pueden suscitar actuaciones las cuales son:

- La rebeldía: La cual se produce cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación, y fue citado para prestar confesión judicial. En este caso el juez dictará sentencia dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de la celebración de la audiencia.
- Interposición de excepciones dilatorias: Previo a contestarse la demanda o la reconvencción, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias. Esto sucede puesto que son las excepciones dilatorias, son las defensas que sirven para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho, y de esta forma evitar procesos mulos.
- La contestación de la demanda: La cual puede ser en sentido positivo o negativo. Podrá presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. La demanda se contesta en sentido positivo, cuando se aceptan los hechos no así la pretensión del actor y, se contesta en sentido negativo cuando no se aceptan los hechos ni las pretensiones del actor.

También en la primera audiencia se produce la reconvencción, cuando el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, por lo cual debe expresar con



claridad los hechos en que se funda su oposición, y es cuando surge la reconvención. La reconvención es, “una expresión equivalente a contrademanda. Es la pretensión que, al contestar la demanda, formula el demandado en contra del demandante. De ese modo no se limita a oponerse a la acción iniciada por el actor, sino que a su vez se constituye en demandante, o con mayor propiedad, en contrademandante, a efectos de que se fallen ambas pretensiones y, naturalmente, ambas oposiciones, en una misma sentencia.”⁴³ (sic.)

- Las excepciones perentorias: Éstas se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención. Las excepciones perentorias son defensas que atacan el fondo del asunto, buscan hacer ineficaz la pretensión del actor, es decir, atacan el derecho y no el proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe y por eso no pueden enumerarse.
- Las excepciones privilegiadas: Se les denomina así porque pueden interponerse en cualquier tiempo; y estas son las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, como única limitación deben interponerse mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia
- La conciliación: Una vez se ha producido la contestación de la demanda y en su caso la reconvención, si la hubiere, se da la etapa de conciliación, en la cual el juez trata de avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de

⁴³ **Ibid**, pág. 840.



solución del conflicto suscitado. Y la conciliación puede ser total o parcial, aprobando el juez lo acordado.

- La prueba: Una vez concluidas las actuaciones para la preparación del proceso, y no existiendo avenimiento entre las partes el juez recibirá las pruebas ofrecidas. Todas las pruebas serán recibidas en la primera audiencia, aunque pueden fijarse dos audiencias más para los mismos fines. La segunda en caso no fuere factible recibir en la primera audiencia todas las pruebas, misma que tendrá verificativo dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia. Y la tercera audiencia que podrá fijarse de manera extraordinaria, dentro del término de ocho días a contar desde la segunda comparecencia.

Dentro de los medios de prueba que se pueden emplear se encuentra la prueba testimonial, el dictamen de expertos, la prueba documental, la confesión judicial, reconocimiento d documentos, y también se puede dar el reconocimiento judicial.

- Auto para mejor proveer: Este se puede dar en el proceso laboral puesto que según lo establecido en el Artículo trescientos cincuenta y siete del Código de Trabajo, “los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad de practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia d prueba pertinente. . .”
- Sentencia: Finalmente recibidas las pruebas, el juez dictará sentencia dentro de un término no menor de cinco días ni



mayor de diez días. En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, el plazo se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

De manera precisa se ha desarrollado las distintas etapas del proceso laboral ordinario en Primera Instancia; durante el diligenciamiento surgen resoluciones que no ponen fin al proceso, pero que afectan a las partes, por lo cual el medio idóneo para atacar dichas resoluciones son los recursos, dentro de los cuales se encuentra el de revocatoria, que será desarrollado en el capítulo siguiente, mismo que constituye la parte medular de este trabajo de tesis.



CAPÍTULO IV

4. El recurso de revocatoria en el proceso laboral guatemalteco

Previo a analizar lo concerniente al recurso de revocatoria, y como éste se desarrolla en el proceso laboral guatemalteco; es necesario establecer los aspectos que se vinculan con dicho recurso y, sobre todo los de carácter procesal, para poder entenderlo de una forma adecuada y estar en condiciones de plantear el punto central de la investigación.

4.1. Los medios de impugnación

El recurso de revocatoria regulado en el Código de Trabajo, se encuentra dentro de lo que en doctrina se le conoce como los medios de impugnación.

De acuerdo a lo que establece la teoría general del proceso, los medios de impugnación son los modos de impugnar los actos procesales.

Realizando un acto, la parte agraviada puede, dentro de los límites y plazos señalados por la ley, promover la revisión del acto y su eventual modificación.

“Dictada una resolución en primera instancia, se abre una nueva etapa en el proceso; en ella queda a merced de la impugnación de las partes. Esta posibilidad de impugnar la resolución consiste en la facultad de pedir en contra de la misma; ésto es, interponer los recursos que el derecho positivo regula.”⁴⁴ (sic.)

⁴⁴ Ruiz, **Ob.Cit**; pág.265.



La impugnación: “Es el medio, la objeción la refutación y la contradicción. Se refiere tanto a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso.”⁴⁵

La impugnación procesal, es el acto de atacar, contradecir una resolución judicial, cualquiera que sea su naturaleza; todos los recursos que se interponen contra las resoluciones judiciales, constituyen actos de impugnación procesal.

4.2. Errores en el proceso

Para interponer los recursos es necesario establecer en qué estriba la impugnación o tacha a la cual se va a recurrir. El juez puede incurrir en errores de dos tipos al ejercitar la administración de justicia.

4.2.1. Error de derecho

“Este tipo de error no afecta a los medios de hacer en el proceso, sino a su contenido. No se trata de la forma sino del fondo del derecho que está en juego.

El error de derecho consiste en aplicar una ley inaplicable al caso; es decir, aplicar mal la ley o, simplemente en no aplicar la ley que debe serlo.

Asimismo, significa la utilización impropia de los principios lógicos en la resolución. La consecuencia de este error no

⁴⁵ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 456.



afecta la validez formal de lo resuelto, como que la propia justicia.

El resultado del error de derecho es una sentencia injusta, lo que constituye agravio.”⁴⁶

4.2.2. Error de procedimiento

“El error de procedimiento es el que produce desviación del juez en la dirección del proceso, es decir, cuando se aparta de los medios que señala el derecho procesal y que debe utilizar.

El apartarse de las normas puede darse por error del juez o de las partes, tiende a disminuir las garantías procesales y la defensa del pleno derecho. Además, compromete la forma de los actos procesales, su estructura externa y el modo natural de realizarse.”⁴⁷

4.3. Recurso de revocatoria en el juicio ordinario de trabajo

El recurso de revocatoria lo regula el Código de Trabajo en el Artículo trescientos sesenta y cinco.

El recurso es todo medio procesal que concede la ley para realizar la impugnación de las resoluciones judiciales, para poder subsanar los errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas.

⁴⁶ Ruiz, **Ob. Cit;** pág.267.

⁴⁷ **Ibid.**



La acción de recurrir, corresponde a la parte que en el juicio se vea afectada por las distintas resoluciones judiciales.

“Recurso es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada.”⁴⁸

El fundamento de los recursos es por una parte, la facultad que se debe otorgar a la parte que se considere afectada por una resolución judicial, además puede tener como objetivo la depuración del proceso, para que se dicte una mejor sentencia.

Es por ello que, en el derecho procesal del trabajo tiene especial importancia la utilización de los recursos, pues éstos pueden permitir que se dicte una sentencia más apegada al valor justicia, que es lo ideal en un Estado de derecho, sobre todo en una de las ramas jurídicas que protege a gran cantidad de la población económicamente activa.

Dentro del juicio ordinario de trabajo, se pueden dictar resoluciones que afecten a cualquiera de las partes, toda vez éstas no sean definitivas.

Es ahí donde encuentra cabida el recurso de revocatoria, el cual se encuentra regulado de la siguiente forma.

El Artículo 365 del Código de Trabajo preceptúa: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y

⁴⁸ Guasp, Jaime, **Teoría del proceso**, pág. 120



dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.”

Según el Diccionario de Derecho Usual, el recurso de revocatoria, “es aquel por medio del cual se realiza una solicitud, para que el juez que ha dictado una resolución interlocutoria la modifique por acto de contrario imperio a causa del error en que se incurrió al dictarla. En acepciones validas con reflejo jurídico: dejación sin efecto de un acto, retracción valida, derogación.”⁴⁹

4.3.1. Resoluciones contra las que procede el recurso de revocatoria

El Artículo 365 del Código de Trabajo, no establece taxativamente las resoluciones contra las cuales procede el recurso de revocatoria, solamente establece que contra las resoluciones que no sean definitivas.

Para ello es preciso acudir a lo que preceptúa la Ley del Organismo Judicial.

El Artículo ciento cuarenta y uno de dicha ley preceptúa:

“Clasificación. Las resoluciones judiciales son:

- a) Decretos, que son determinaciones de trámite.
- b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente.

⁴⁹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 678.



- c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designados como tales”

De acuerdo a lo antes descrito, el recurso de revocatoria procede contra los decretos y autos, puesto que unos son de mero trámite y los otros por lo regular sólo resuelven cuestiones de forma pero no de fondo, ya que este tipo de situaciones por lo general se resuelven en sentencia.

La forma en que se plantea el recurso de revocatoria, a simple vista parece no tener complicaciones; más aún no parece violentar derechos.

Sin embargo, la forma en que se encuentra redactado el Artículo trescientos sesenta y cinco del Código de Trabajo, encierra una vulneración al debido proceso. “En un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito.

4.3.2. Violación al debido proceso

A surgido una controversia si la manera en que se tramita el recurso de revocatoria dentro del proceso ordinario laboral y por lo tanto causa problemas a las partes.

El recurso de revocatoria resulta seriamente criticado por algunos autores, toda vez que el legislador no cumplió con una adecuada forma de incluirlo dentro del Código de Trabajo, y por lo tanto su aplicación hasta cierto punto es discrecional.



Específicamente el trámite que se da al recurso de revocatoria, es violatorio del debido proceso, toda vez que se omitió establecer taxativamente, la obligación de notificar a la otra parte.

Al no existir notificación a la otra parte, se están vulnerando sus derechos, básicamente porque no se le confiere audiencia para que también pueda presentar sus argumentos, para solicitar lo que a sus intereses convenga.

En el caso que nos ocupa, se violentan los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos; si bien es cierto ello es relativo, puesto que depende de la parte que haya planteado el recurso de revocatoria.

Los aspectos esenciales que deben ser analizados, para comprender en su justa dimensión el empleo del recurso de revocatoria y su efectiva aplicación, para poder determinar si violenta derechos, son los siguientes.

No se establece contra que tipo de resoluciones deba plantearse dicho recurso, solamente en el Artículo trescientos sesenta y cinco se preceptúa que contra las resoluciones que no sean definitivas.

Si bien es cierto, se debe hacer una integración de la ley y, pudo ser más acertada la redacción en el sentido de establecer taxativamente, que dicho recurso procedería contra los decretos y autos.



Puesto que, existen autos por medio de los cuales el juzgador puede resolver el fondo del asunto y para no generar ambigüedades era preciso determinar la procedencia del recurso en mención.

El Artículo trescientos veintiséis del Código de Trabajo preceptúa:

“En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, 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.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.”

Por la naturaleza misma del derecho laboral, es decir por ser un tema tan sensible, en cuanto a las relaciones obrero patronales, el legislador debió establecer adecuadamente la procedencia del recurso de revocatoria, para evitar situaciones eventualmente sólo entorpecerían el adecuado desarrollo del juicio ordinario de trabajo, restándole celeridad, sencillez y economía procesal.



Prueba de lo antes descrito, es el hecho de que en la Ley del Organismo Judicial se establece que los decretos son resoluciones de mero trámite, y los autos deciden materia que no es de trámite, pero a la vez por medio de un auto se puede resolver el asunto principal antes de finalizar el trámite; en tal sentido es mejor establecer con claridad el tipo de resoluciones que se atacan con el recurso de revocatoria.

Además, en el Código Procesal Civil y Mercantil, en el Artículo quinientos noventa y ocho, establece que procede el recurso de revocatoria contra los decretos que se dicten para la tramitación del proceso; pero no se establece que procede contra los autos, lo cual dificulta la forma de integrar las normas.

También es importante considerar el hecho de que tanto la Ley del Organismo Judicial, como el Código Procesal Civil vigentes, ambos fueron emitidos con posterioridad al Código de Trabajo.

A consideración del sustentante, el recurso de revocatoria procede tanto contra los decretos como contra los autos, dejando por aparte la sentencia.

Otro aspecto a considerar, es el relacionado con la notificación. Solamente se establece que dicho recurso deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada la resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.



Se establecen los momentos procesales para interponer el recurso de revocatoria, pero no se determina que, al ser planteado el recurso de revocatoria por alguna de las partes, la otra parte deba ser notificada, para que también pueda plantear lo que más convenga a sus intereses y se apegue a derecho.

Especial importancia tiene la notificación dentro del proceso, puesto que es el medio para hacer del conocimiento de los sujetos procesales, las distintas actuaciones que se practican en torno a un caso determinado.

En lo concerniente a las notificaciones se establece lo siguiente: “La notificación es la acción y efecto de hacer saber, a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera que sea su índole, o a sus representantes y defensores, una resolución judicial u otro acto del procedimiento.”⁵⁰

“Couture establece que es también constancia escrita, puesta en los autos, de haberse hecho saber a los litigantes una resolución del juez u otro acto del procedimiento.”⁵¹

En el presente caso, cuando el recurso de revocatoria se interpone en el momento de la resolución, cuando está ha sido dictada durante una audiencia, no se violenta el derecho de la otra parte, toda vez esté presente, puesto que de ser así, se da por enterada de la interposición del recurso; aunque no con ello se le está confiriendo audiencia para que se pronuncie; aunque esto será tratado más adelante.

⁵⁰ **Ibid.**

⁵¹ Couture, Eduardo, pág 82



Ahora bien, cuando el recurso de revocatoria se interpone dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes; aquí si, se da la imposibilidad de que la otra parte se entere en tiempo, del planteamiento del recurso, lo cual la deja en total desprotección, puesto que si el juzgador revoca la resolución recurrida, este hecho notoriamente favorece a la parte que lo promovió, pero por lógica desfavorece a la otra parte; y no porque las resoluciones judiciales deban favorecer a ambas partes, sino por el hecho de que la otra parte no tuvo oportunidad de accionar su derecho de defensa, pues no se le confirió audiencia.

En ello se manifiesta la importancia, la trascendencia que tiene la notificación, puesto que es el medio por excelencia para hacer del conocimiento de los sujetos procesales, las distintas fases o diligencias que se desarrollan en un juicio determinado.

Al continuar con el análisis del Artículo trescientos sesenta y cinco del Código de Trabajo, llegamos a la parte medular de la investigación y del desarrollo del presente estudio.

Ello lo constituye la violación al debido proceso, específicamente al derecho de defensa; lo cual ocurre al no concedérsele audiencia a la otra parte cuando se plantea el recurso de revocatoria.

El debido proceso, significa cumplir con todas las normas jurídicas que lo regulan, atendiendo a la jerarquía de las normas y al carácter de cada una de las diligencias,



confiriéndose las oportunidades procesales para cada uno de los sujetos y a la vez cuidando no violentar ningún derecho preestablecido.

Tal como lo denota el título del trabajo de tesis, se incurre en una violación al debido proceso, en el trámite del recurso de revocatoria, por permitirse inaudita parte en el Código de Trabajo.

Dentro de las violaciones en que se incurren, por la mala redacción del Artículo en mención, se puede consignar la vulneración que se hace, en lo relacionado con el derecho de defensa.

Como antes se consignaba, existen dos momentos procesales para plantear el recurso de revocatoria, pero indistintamente del momento que se elija, o en términos más precisos, de acuerdo a la circunstancia procesal precisa; en ambos casos no se confiere audiencia a la otra parte, con lo cual de nada sirve que conozca del planteamiento del recurso de revocatoria, si no tiene la oportunidad de ser escuchado.

Ante ésta omisión, se evidencia la vulneración del derecho de defensa, del cual es objeto el sujeto procesal, que no planteó el recurso de revocatoria; derecho de defensa que se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República en el Artículo 12, en apariencia con más connotación procesal penal, lo cual no es así, puesto que es menester recordar que dicho Artículo se encuentra en la parte dogmática de la Constitución, y por lo tanto se hace extensivo a todos los ámbitos procesales.



En consonancia con el derecho de defensa y el debido proceso, ambos consagrados en la Constitución Política; en la gaceta número 54, expediente 105-99, de fecha 16 de diciembre de 1999, de la Corte de Constitucionalidad, se establece lo siguiente:

“...Tal garantía consiste en la observancia por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio y el derecho de las partes de obtener un pronunciamiento que ponga término, del modo más rápido posible, a la situación de incertidumbre que entraña el procedimiento judicial. Implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de la justicia, y de realizar ante el mismo todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos en juicio, debiendo ser oído y dársele la oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Se refiere concretamente, a la posibilidad efectiva de realizar todos los actos encaminados a la defensa de su persona o de sus derechos en juicio. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona de su derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos, de usar medios de impugnación contra resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación de la garantía constitucional del debido proceso.”

En la misma dirección, la Gaceta número 57, expediente 272-2000, de fecha 06 de julio de 2000, de la Corte de Constitucionalidad, preceptúa lo siguiente:



“Los derechos de audiencia y al debido proceso reconocidos en el Artículo 12 de la ley fundamental, al provenir de una norma general prevista en la parte dogmática, deben tener plena observancia en todo procedimiento en que se sancione, condene o afecten derechos de una persona. Tiene mayor relevancia y características en los procesos judiciales es cierto, pero su aplicación es imperativa en todo tipo de procedimientos, aún ante la administración pública y Organismo Legislativo y cualquier otra esfera de actuación, media vez, por actos de poder público, se afecten derechos de una persona. Tales derechos abarcarán la potestad de ser oído, de ofrecer y producir medios de prueba y de rebatir las argumentaciones deducidas, y el pronunciamiento definitivo de conformidad con la ley. Su observancia es vital por cuanto determina protección de los derechos de la persona y fortalece la seguridad jurídica.”

Ambas Gacetas de la Corte de Constitucionalidad, reflejan claramente el debido proceso, el cual comprende el derecho de audiencia y el de defensa, los cuales le asisten a todas las personas sometidas a un conflicto judicial.

Y, en el aspecto procesal laboral, no es la excepción; por lo cual en la tramitación del recurso de revocatoria se vulnera el debido proceso, limitando el derecho de audiencia y el de defensa, con lo cual se puede argumentar que se incurre en una inconstitucionalidad, pero por ser otro el enfoque del presente estudio, no se profundizará al respecto, solo baste consignar la posibilidad de atacar la mala redacción del recurso de revocatoria, regulado en el Código de Trabajo, por la vía de la inconstitucionalidad de la ley de manera general.



Una vez efectuado el análisis jurídico del Artículo 365 del Código de Trabajo, se ha podido establecer que el recurso de revocatoria, violenta los derechos, tanto de patronos como de trabajadores, al vulnerar el debido proceso, puesto que en su trámite no confiere audiencia a la otra parte.

4.3.3. Propuesta de reforma al Artículo 365 del Código de Trabajo

Es trascendental recordar que, solamente los diputados al Congreso de la República, El Organismo Ejecutivo, La Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral, tienen iniciativa para la formación de leyes.

En el caso concreto que nos ocupa, solamente el Congreso de la República, tiene la facultad de derogar una ley.

Plasmado el recordatorio, una aproximación al contenido del Artículo 365 del Código de Trabajo, podría ser el siguiente:

“Artículo 365. Recurso de revocatoria. Contra los decretos y autos procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada la resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Interpuesto el recurso, el tribunal le dará trámite, notificando a la otra parte y confiriéndole audiencia por cuarenta y ocho horas, para que se pronuncie al respecto. Vencido dicho término el juez dictará la resolución que corresponda.”



Esta propuesta, que es un mero ensayo y susceptible de ser mejorada, va encaminada a contribuir con el fortalecimiento del Estado de derecho, sobre todo en el ámbito procesal laboral y las garantías constitucionales del debido proceso y derecho de defensa.



CONCLUSIONES

1. El trámite del recurso de revocatoria contemplado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, vulnera el debido proceso, principio consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, al no conceder audiencia a la otra parte, dentro de la tramitación del mismo,
2. En el diligenciamiento del recurso de revocatoria contemplado dentro del juicio ordinario oral laboral, al no permitirse el pronunciamiento de la otra parte, se violenta el derecho de defensa; derecho que se encuentra plenamente garantizado en nuestro ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con lo establecido en el Artículo doce de nuestra Carta Magna.
3. La deficiente redacción del Artículo 365 del Código de Trabajo guatemalteco, en lo concerniente al trámite del recurso de revocatoria, como medio de impugnación de las resoluciones no definitivas, conlleva una clara violación a los derechos, tanto de la parte patronal, como de la clase trabajadora, al permitirse inaudita parte.
4. En el Código de Trabajo, no se establece con precisión contra cuáles resoluciones judiciales procede la interposición del recurso de revocatoria dentro del juicio ordinario oral laboral, circunstancia que hace necesario la aplicación de las normas por analogía, lo que implica una integración de las mismas.
5. En el Código de Trabajo vigente no esta establecido el plazo para que los jueces resuelvan el recurso de revocatoria, por tal razón, atendiendo a lo establecido en el Artículo 326 de ese mismo cuerpo legal, supletoriamente debe aplicarse lo que al respecto estipula el Artículo 599 del Código Procesal Civil y Mercantil





RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República reforme el Artículo 365 del Código de Trabajo, específicamente, en lo relativo al trámite del recurso de revocatoria, con el objeto de que se respete el debido proceso, la legítima defensa, y en general todos los principios procesales y las garantías constitucionales.
2. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social, deben aplicar los principios procesales de celeridad, concentración, gratuidad y sencillez, en la tramitación y resolución de los recursos planteados dentro de los procesos que conozcan, con el objeto de favorecer la pronta aplicación de la justicia en el ámbito laboral.
3. El Congreso de la República, previo a realizar la reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo, solicite opinión a todos los jueces de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de conocer a fondo, cuales han sido las implicaciones negativas a consecuencia de la deficiencia legislativa en lo referente a la tramitación del recurso de revocatoria.
4. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben ejercer un mayor control en cuanto a los recursos que le sean interpuestos, en contra de las resoluciones que emitan, puesto que muchos de éstos medios de impugnación sólo buscan entorpecer el desarrollo normal del proceso, y por consiguiente, entorpecer la administración de justicia.
5. El Congreso de la República al reformar el Artículo 365 del Código de Trabajo, debe establecer mecanismos para evitar el abuso en el planteamiento del recurso de revocatoria como táctica dilatoria dentro de los procesos laborales, tales como multas al interponerte, cuando el recurso planteado sea notoriamente frívolo e improcedente.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1967. 902 pàgs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- COUTURE, Eduardo. **Teoría del proceso**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1951.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho de trabajo**. 3ª. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2a. ed.; México D.F.: Ed. Porrúa, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional privado**. 6a. ed.; Guatemala: Ed. F&G Editores, 2001.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- MARX, Carlos. **El capital**. 4a. ed.; México: Ed. Editores Mexicanos Unidos, 2005.
- MOLINA, Luís. **Derecho Laboral**. 5ª. ed; México D.F.: Ed Porrúa Pérez, 1970.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- RUÍZ CASTILLO, Crista. **Teoría general del proceso**. 7a. ed.; Guatemala: Ed. Praxis, 1999. 266 pàgs.



ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.

SALVAT. **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Madrid España: Ed. Salvat, 2004.

SUSSEKIND, Arnoldo. **Jurisdicción especial del trabajo**. Gaceta de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

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

VISOR, **Diccionario enciclopédico ilustrado visor**. Revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo, 2000.

Legislación:

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

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

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