

**UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DE ABOGACÍA Y NOTARIADO**



**“VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS
IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL”.**

LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM.

Quetzaltenango, septiembre del año 2023.

**UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**“VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS
IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL”.**

**PRESENTADA A LAS AUTORIDADES DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE DE LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Por:

LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM.

Previo a obtener el grado académico de:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Quetzaltenango, septiembre del año 2023.



AUTORIDADES DE LA USAC

Rector Magnífico: M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis.

Secretario General: Lic. Luis Fernando Cordón Lucero

INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO

Presidente: Dr. César Haroldo Milián Requena

Secretario: Lic. José Edmundo Maldonado Mazariegos

REPRESENTANTES DE DOCENTES

Msc. Edelman Cándido Monzón López

Msc. Elmer Raúl Bethancourt Mérida

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

Lic. Victor Lawrence Díaz Herrera

REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES

Br. Aleyda Trinidad de León Paxtor de Rodas

Br. José Antonio Gramajo Martir

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS JURIDICAS

Msc. Marco Arodi Zaso Pérez

COORDINADOR DE LA CARRERA DE ABOGACÍA Y NOTARIADO

Lic. Elmer Fernando Martínez Mejía

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE

Lic. Edwin Leonel Cajas Marin	Derecho Mercantil
Lic. Agustin Andres Francisco	Derecho Civil
Lic. Julio César Aceituno Morales	Derecho Mercantil

SEGUNDA FASE

Lic. Rudy Moisés Flores Tay	Derecho Penal
Lic. Esvin Rosanje Gramajo Mazariegos	Derecho Laboral
Lic. Jorge Mario Quiñonez Villatoro	Derecho Administrativo

ASESOR DE TESIS

Msc. Rony Estuardo Ramirez Paz

REVISOR DE TESIS

Lic. Miguel Angel Gramajo Tucux

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la presente tesis”. Artículo 31 del Reglamento para Exámenes Técnicos Profesionales del Centro Universitario de Occidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro Universitario de Occidente

Pto. 48-2022

COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO, DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE DOCE DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS.

Se asigna como trabajo de tesis del (la) estudiante: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**, el titulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL”** y, en virtud de cumplir con el perfil establecido por el reglamento de tesis de la División de Ciencias Jurídicas del Centro Universitario de Occidente, se designa como *Asesor* del Trabajo de Tesis al licenciado (a): **Lic. Rony Estuardo Ramírez Paz**; consecuentemente, se solicita al estudiante que, juntamente con su asesor, elaboren el diseño de investigación y lo sometan a consideración de la Coordinación de Investigaciones Jurídicas de la División para su aprobación correspondiente, previamente a elaborar el trabajo designado, debiendo el asesor nombrado, oportunamente, rendir su dictamen al finalizar la labor encomendada.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”




Lic. Elmer Fernando Martínez Mejía
Coordinador de la Carrera de Abogado y Notario

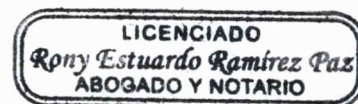
cc. Archivo
EFMM/mjam

Quetzaltenango, 11 de agosto de 2,022.

Lic. Elmer Fernando Martínez Mejía
Coordinador, División de Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Occidente "CUNOC"
Universidad de San Carlos de Guatemala

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que hemos elaborado en forma conjunta, el Diseño de Investigación del trabajo de tesis denominado: "ANALISIS JURIDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACION DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACION DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL", con la estudiante: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM.**

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente



Msc. RONY ESTUARDO RAMÍREZ PAZ
Abogado y Notario
Colegiado Activo: 22,681



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
TICA - LINDAY - JUSTICIA - VERDAD - PAZ - BIENESTAR

CIJUS 11-2022

Quetzaltenango 25 de septiembre 2022

Licenciado

Elmer Fernando Martínez Mejía

Coordinador de la Carrera de Abogacía y Notariado

División de Ciencias Jurídicas

CUNOC-USAC

Licenciado Martínez:

Por medio de la presente me permito informar que el (la) estudiante: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**, ha llenado el requisito reglamentario para la Aprobación del Diseño de Investigación denominado: **"ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL"**.

En Consecuencia, puede continuar con el trabajo de Investigación, para la elaboración de su Tesis.

Sin otro particular, me suscribo. Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



DR. ERICK DARIO NUFIO VICENTE.
Coordinación de Investigaciones Jurídicas y Sociales
Investigador

c.c. Archivo
EDNV/imsa

Quetzaltenango, 25 de abril de 2,023

**LICENCIADO ELMER FERNANDO MARTÍNEZ MEJÍA
COORDINADOR, DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE "CUNOC"
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Reciba un cordial saludo, deseándole toda clase de éxitos en sus actividades.

En virtud del nombramiento emitido por esta coordinación, por medio del cual se me designa como **ASESOR** del trabajo de tesis de la Bachiller: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**, denominado: **"ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACION DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL"** por este medio me permito solicitar se modifique el Título del trabajo de investigación por el de:

"VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL".

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente



Msc. RONY ESTUARDO RAMÍREZ PAZ
Abogado y Notario
Colegiado Activo: 22,681



DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
VIA LIBERTAD JUSTITIA ORDORE PAZ DESARROLLO

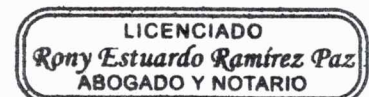
Quetzaltenango, 26 de abril de 2,023

**LICENCIADO ELMER FERNANDO MARTÍNEZ MEJÍA
COORDINADOR, DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE "CUNOC"
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

En cumplimiento al nombramiento emitido por esta coordinación, por medio del cual se me designa como **ASESOR** del trabajo de tesis de la Bachiller: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**, denominado: **"VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL"** me permito informar, que luego de haber realizado la revisión respectiva y haberse subsanado por el estudiante las observaciones correspondientes, rindo mi **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo de tesis pueda continuar con el trámite respectivo, hasta su aprobación final.

No esta demás resaltar la importancia del trabajo de investigación y la trascendencia que el mismo tiene por ser un tema de interés jurídico y social, extremos que se resumen en las conclusiones y recomendaciones que se incluyen en el trabajo de investigación.

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente



Msc. RONY ESTUARDO RAMÍREZ PAZ
Abogado y Notario
Colegiado Activo: 22,681



COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO, DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE DIECISIETE DE MAYO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES.

Como lo solicita el interesado se autoriza modificar la denominación del tema de tesis de la estudiante: **LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**, el titulado:

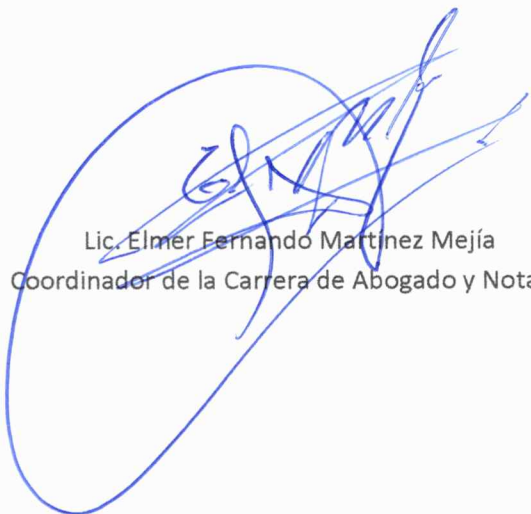
“ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL”.

Por:

"VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL".

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Elmer Fernando Martínez Mejía
Coordinador de la Carrera de Abogado y Notario





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
FISIO - LEGISLATIVO - JUSTICIAL - ECONÓMICO - PAZ - SEGURIDAD

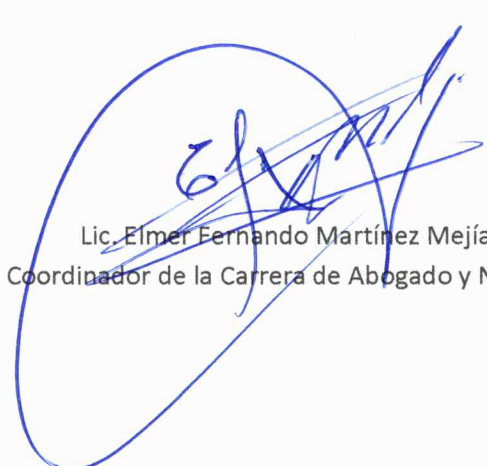
Rev.57-2023

COORDINACIÓN DE LA CARRERA DE ABOGADO Y NOTARIO, DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, VEINTE DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES.

En virtud de cumplir con el perfil establecido por el reglamento de tesis de la División de Ciencias Jurídicas del Centro Universitario de Occidente se designa como Revisor del Trabajo de Tesis del Estudiante: **Layla Lisseth Ortíz Oroxom**, Titulado: **"VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL"**. Al Licenciado (a): Miguel Ángel Gramajo Tucux; consecuentemente se solicita al revisor que oportunamente rinda su dictamen.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Elmer Fernando Martínez Mejía
Coordinador de la Carrera de Abogado y Notario


Lic. Marco Arodi Zaso Pérez
Director de la División Ciencias Jurídicas



DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
VIA - LIBERTAD - JUSTICIA - SEGURIDAD - PAZ - DESARROLLO

Quetzaltenango, 17 de agosto 2023.

Licenciado: Elmer Fernando Martínez Mejía
Coordinador de la División de Ciencias Jurídicas y Sociales
Centro Universitario de Occidente "CUNOC"
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Quetzaltenango.

En atención a la providencia emanada por esa Coordinación, relacionada con la revisión de la Tesis denominada: **"VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL"** de la Bachiller: LAYLA LISSETH ORTÍZ OROXOM, tuve a bien, efectuar la revisión del trabajo de Tesis antes identificado.

Al respecto, en mi opinión, el trabajo referido aborda los aspectos importantes en lo que a la investigación se refiere, logrando el objetivo principal de dicha investigación, demostrándose que no existe la necesidad de regular el Recurso Extraordinario de Casación, en materia Laboral, debido a que es perjudicial para la parte más vulnerable que busca proteger el Derecho laboral, la parte trabajadora, con lo cual se irrespetaría el principio ideológico que rige esta rama de Derecho, que busca otorgar una protección jurídica preferente, constituyendo así un aporte útil en materia laboral.

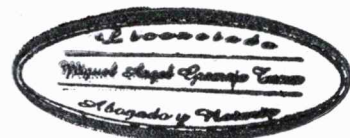
En tal virtud emito **opinión favorable** sobre dicho trabajo de Tesis a efecto de que la misma continúe los trámites legales de su impresión.

Sin otro particular me suscribo de Usted, atentamente:

Lic. Miguel Angel Gramajo Tucux

Abogado y Notario

Colegiado Activo: 23,932





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC-



DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE

LIBERTAD - JUSTICIA - SEGURIDAD - PAZ - DESARROLLO

El infrascrito **DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS**. Del Centro Universitario de Occidente ha tenido a la vista la **CERTIFICACIÓN DEL ACTA DE GRADUACIÓN** No. **110-2023-AN** de fecha 28 de agosto del año 2023 del (la) estudiante: **Layla Lisseth Ortiz Oroxom** Con carné No.2776188430923 y Registro Académico No. 201230522, emitido por el Coordinador de la Carrera de Abogado y Notario, por lo que se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN** titulado “VIABILIDAD DE REGULAR EL RECURSO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL”.

Quetzaltenango, 27 de Septiembre del año 2023.

“ID Y ENSEÑAR A TODOS”



Lc. Marco Arodi Zaso Pérez
Director, División de Ciencias Jurídicas

DEDICATORIA

A DIOS: Por la sabiduría que me brindo en cada momento de mi vida académica y permitirme culminar con este proceso formativo.

A MIS PADRES: Por el apoyo incondicional que me brindaron en cada paso, sirviendo de ejemplo de superación y perseverancia.

A MIS HERMANOS: Por motivarme en cada momento, y brindarme apoyo incondicional.

A MI SOBRINO: Por su amor incondicional, siendo uno de los motivos para no rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A LA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA especialmente AL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE -CUNOC- por darme la oportunidad de superarme académicamente a nivel superior de manera gratuita, agradezco cada uno de los años que contribuyeron a mi conocimiento y educación.

A MI ASESOR: Por orientarme durante el proceso de trabajo de graduación.

A MIS DOCENTES: Por compartir cada uno de sus conocimientos a mi persona.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	5

CAPÍTULO I

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Evolución Histórica del Derecho del Trabajo.....	19
1.2. Evolución Historia del Derecho Laboral Guatemalteco	23
1.3. Principios que Inspiran el Derecho de Trabajo.....	26
1.4. Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo	34
1.5. Objeto del Derecho del Trabajo.....	41
1.6. Finalidad del Derecho de Trabajo	42
1.7 Fuentes del Derecho del Trabajo	42

CAPÍTULO II

2. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

2.1 Definición de Terminación de los Contratos de Trabajo.....	49
2.2 Terminación de los Contratos de Trabajo por Decisión Unilateral de una de las Partes.....	51
2.3 Terminación de los Contratos de Trabajo por Mutuo Consentimiento.....	58
2.4 Causas Involuntarias de Terminación de las Relaciones de Trabajo	60
2.5 Otras Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo.....	64
2.6 La Indemnización	64

CAPITULO III

3. EL PROCESO LABORAL

3.1 Derecho Procesal Laboral.....	67
3.2 Antecedentes Históricos de los Conflictos Laborales	67
3.3 Definición del Proceso Laboral	69
3.4 Fines del Proceso Laboral	70
3.5 Principios del Derecho Procesal Laboral	71
3.6 Juicio Ordinario de Trabajo	75
3.6.1 Desarrollo del Juicio Ordinario de Trabajo:.....	76

CAPÍTULO IV

4. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

4.1 Definición de los Medios de Impugnación.....	83
4.2 Generalidades de los Medios de Impugnación	84
4.3 Elementos de los Medios de Impugnación	86
4.4 Características de los Medios de Impugnación.....	86
4.5 Nulidad.....	88
4.6 Revocatoria.....	90
4.7 Apelación	91
4.8 Aclaración	94
4.9 Ampliación.	94
4.10 Responsabilidad	95

CAPÍTULO V

5. REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL

5.1 Etimología	97
5.2 Definición del Recurso Extraordinario de Casación	97
5.3 Funciones del Recurso Extraordinario de Casación.....	98
5.4 Diferencia entre el Recurso de Apelación y el del Recurso Extraordinario de Casación	100
5.5 Caracteres del Recurso Extraordinario de Casación.....	101
5.6 Uso Del Recurso Extraordinario De Casación En La Legislación Guatemalteca	102
5.7 Errores de Fondo en el Juicio Ordinario de Trabajo.....	106
5.8 Errores de Forma en el Juicio Ordinario de Trabajo.....	106
5.9 Análisis de la falta de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación en la Legislación Laboral Guatemalteca	108

CAPITULO VI

6. PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

6.1 Modelo de Entrevista.....	111
6.2 Resumen de las Entrevistas Realizadas	113
6.3 Análisis e Interpretación de Resultados de las Entrevistas Realizadas.	135

CONCLUSIONES	139
---------------------------	------------

RECOMENDACIONES	141
------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	143
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

En el Presente Trabajo de Investigación se realizará el Análisis Jurídico Procesal de la Viabilidad de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral procediéndose de la siguiente forma.

Al Hablar del Recurso Extraordinario de Casación tradicionalmente se habla de aquella institución conocida en las legislaciones del mundo que tiene la finalidad de anular las sentencias dictadas con violación a las reglas de derecho. Esa finalidad sigue el origen de la palabra casar que proviene del latín casare, que significa abrogar o derogar, en armonía con la palabra casación que proviene del término francés cassation, derivado a su vez de casser, que se traduce como anular, romper o quebrantar.

Se dice que el Recurso de Casación es un Recurso Extraordinario toda vez que en Guatemala solo se reconocen dos instancias según lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 211 que establece taxativamente que en ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad.

Ahora bien, por otro punto es importante indicar que el Propósito esencial y último del Derecho de Trabajo es dignificar el trabajo humano propiciando una mejor distribución de la riqueza nacional. Durante la historia del Derecho de Trabajo sus finalidades han sido siempre proteger a la parte económicamente más débil; pacificación y conciliación entre el sector patronal y obrero; el de conceder garantías mínimas al trabajador.

El objetivo de los principios plasmados en las Leyes de Trabajo es mantener la libertad y dignidad de los trabajadores. La idea base del Derecho de trabajo es la democracia; la libertad; los Derechos Humanos; los Derechos Naturales y Económicos.

En esa misma línea de análisis es de vital importancia mencionar que el derecho es el que organiza el trabajo, las relaciones de trabajo entre los hombres. La buena organización para producir y la dignificación de las condiciones de vida y del trabajo son los que dan carácter especial al Derecho de Trabajo.

Por ello, mediante el presente trabajo de investigación se pretende realizar el Análisis Jurídico Procesal de la Viabilidad de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, porque dentro de las impugnaciones relacionadas a Derecho Penal, Derecho Civil, Derecho de Familia entre otros el Recurso Extraordinario de Casación si se encuentra regulado en el entendido que se puede hacer uso de dicho Recurso Extraordinario, mismo que se desarrolla de la siguiente manera: Al inicio podrá encontrarse el pertinente diseño de investigación, en donde afirmo las bases sobre las que fundamento mi trabajo de investigación. Así mismo se desarrollan seis capítulos que se desglosan seguidamente:

El Capítulo I, se denomina: EL DERECHO DEL TRABAJO, en dicho capítulo se desarrolla lo pertinente a la Evolución Histórica del Derecho del Trabajo, principalmente los Principios que Inspiran el Derecho de Trabajo, la Naturaleza Jurídica del Derecho de Trabajo, el Objeto del Derecho del Trabajo, la Finalidad del Derecho de Trabajo y las Fuentes del Derecho del Trabajo.

De igual forma el Capítulo II se denomina: TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, en donde se encontrará principalmente la Definición de Terminación de los Contratos de Trabajo, todo lo relacionado a la Terminación de los Contratos de Trabajo por Decisión Unilateral de una de las Partes, cuando es por Mutuo Consentimiento, las Causas Involuntarias de Terminación de las Relaciones de Trabajo, Otras Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo y la Indemnización.

En ese mismo sentido el Capítulo III se denomina: EL PROCESO LABORAL, en dicho capítulo se desarrollarán temas tales como: el Derecho Procesal Laboral, Antecedentes Históricos de los Conflictos Laborales, la Definición del Proceso Laboral,

los Fines del Proceso Laboral, las Características del Proceso Laboral, los Principios del Derecho Procesal Laboral y por excelencia se desarrollará el Juicio Ordinario de Trabajo. El Capítulo IV se denomina MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL, en el presente capítulo se encontrará una Definición de los Medios de Impugnación, las Generalidades de los Medios de Impugnación, las Características de los Medios de Impugnación y principalmente se desarrollarán los Recursos de: Nulidad, Revocatoria, Apelación, Aclaración y Ampliación y Responsabilidad.

Mientras que el Capítulo V hace referencia a la REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL en dicho capítulo se encontrará la Definición respectiva del Recurso Extraordinario de Casación, se indican las funciones del Recurso Extraordinario de Casación, se hace una diferencia entre el Recurso de Apelación y el del Recurso Extraordinario de Casación, se determinan los caracteres del Recurso Extraordinario de Casación, también se indicará el uso del Recurso Extraordinario de Casación en la Legislación Guatemalteca, y se analizará la falta de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación en la Legislación Laboral Guatemalteca.

Y por último y no menos relevante se encuentra el CAPÍTULO VI en donde se exponen los resultados de la investigación de campo. Y para finalizar se presentan las Conclusiones, Recomendaciones y Bibliografía respectivamente.

En el presente trabajo de investigación intento aproximarme al conocimiento de este flagelo y considero que puede coadyuvar y fortalecer futuras investigaciones respecto al objeto de estudio acá desarrollado, en aporte a la literatura jurídica y en cumplimiento de los fines constitucionales de nuestra Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, me permito presentar la siguiente investigación.

LA AUTORA

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. OBJETO DE ESTUDIO:

ANÁLISIS JURÍDICO PROCESAL DE LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL.

2.- DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO:

Se llevará a cabo una investigación científica para determinar la viabilidad de la regulación del recurso extraordinario de casación dentro de las impugnaciones en materia laboral.

La óptica de la presente investigación es eminentemente Jurídica y social.

3.- UNIDADES DE ANÁLISIS.

UNIDADES INSTITUCIONALES.

- Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Económico Coactivo del Municipio y Departamento de Quetzaltenango.
- Inspectoría General de Trabajo del Municipio y Departamento de Quetzaltenango.
- Bufete Popular del Centro Universitario de Occidente CUNOC.

UNIDADES DE ANÁLISIS LEGALES

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo Decreto Número 330 y sus Reformas 1441.
- Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- Ley de Bonificación Incentivo.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.

- Ley de Servicio Civil.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Carta de la Organización de los Estados Americanos.
- Carta de las Naciones Unidas.

UNIDADES DE ANÁLISIS PERSONALES.

- Abogados Litigantes
- Estudiantes de Derecho

UNIDADES DE ANÁLISIS DOCUMENTALES.

- Doctrina atinente al objeto de estudio, revistas, libros, folletos, periódicos, diccionarios, enciclopedias e internet.

4. DELIMITACIÓN.

DELIMITACIÓN TEÓRICA.

- La presente investigación será de carácter Jurídico Social, porque abarcará el ámbito meramente legal y tendrá el uso de la sociología como parte del problema.

DELIMITACIÓN ESPACIAL.

- La presente investigación se realizará de forma micro-espacial, delimitando la misma en el municipio de Quetzaltenango.

DELIMITACIÓN TEMPORAL.

- Será de carácter sincrónico, es decir se analizará el fenómeno jurídico en la actualidad.

5. JUSTIFICACIÓN.

El Propósito esencial y último del Derecho de Trabajo es dignificar el trabajo humano propiciando una mejor distribución de la riqueza nacional. Durante la historia del Derecho de Trabajo sus finalidades han sido siempre proteger a la parte económicamente más débil; pacificación y conciliación entre el sector patronal y obrero; el de conceder garantías mínimas al trabajador. El objetivo de los principios plasmados en las Leyes de Trabajo es mantener la libertad y dignidad de los trabajadores.

En ese sentido se menciona que, en el proceso, una vez dictada y notificada la sentencia de primera instancia, ésta queda expuesta a la impugnación de las partes. Dicha facultad de impugnación se traduce en términos jurídicos en la facultad de impugnar dicha resolución a través de los recursos procesales.

Los medios de impugnación son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

La doctrina moderna indica que al referirse a la Casación no se hace una simple referencia a un instituto procesal, sino que conjuntamente se alude al tribunal de casación que lo decide y debe estar ubicado en una alta jerarquía judicial a fin de que sus fallos sean acatados.

La casación, es un recurso extraordinario contra las sentencias de los tribunales superiores de juicios ordinarios de mayor cuantía no consentidos por las partes, dictadas contra ley o doctrina admitida por la jurisprudencia, o faltando a los trámites substanciales y necesarios de los juicios; para que, declarándolas nulas y de ningún valor, vuelvan a dictarse, aplicando o interpretando rectamente la ley o doctrina legal quebrantada, o bien, observando los trámites omitidos en el juicio, y para que se conserve la unidad e integridad de la jurisprudencia, establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, según lo establecido por el artículo 620, con lo cual se busca atacar

dicha resolución, ya sea por error de forma o fondo, según lo regulado en los artículos 630 y 631 del mismo cuerpo legal.

En ese orden de ideas es importante mencionar que la casación viene a ser un recurso extraordinario, pues busca la revisión total de las resoluciones, y si es procedente, su anulación y posterior emisión con sujeción al derecho.

La casación es un medio de impugnación que no constituye una tercera instancia, es por ello que se considera un recurso extraordinario, ya que se realiza luego de que se haya dictado la sentencia de apelación, que es con lo que debería, de forma ordinaria, terminar el proceso judicial. La casación es un recurso de interés público, principalmente, ya que con ella se formará doctrina legal, que es fuente del derecho guatemalteco.

No obstante, las dificultades que presente en materia de celeridad procesal es importante mencionar que no existe un recurso que permita a los trabajadores en uso del principio de tutelaridad. Lograr la protección o amparo de cualquier error judicial que pudiera perjudicarles en el proceso, especialmente en la segunda instancia.

No existe, como en el caso del proceso civil, un recurso de casación en materia procesal laboral. En consecuencia, falta un recurso que utilice las veces de este y permita enmendar los errores de forma y fondo que pudieron haberse cometido. En consecuencia, se inquieta a las autoridades de trabajo y especialmente a las judiciales sobre la necesidad de crear un ejercicio de reflexión que dé como resultado el análisis de una posible forma de casación.

Por ello es de suma importancia investigar y realizar un Análisis Jurídico Procesal de la Viabilidad de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación Dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, esperando que con la elaboración de la presente investigación contribuya en parte a la solución de la problemática planteada en dicha investigación, y que al mismo tiempo, pueda servir de fuente de consulta a estudiantes,

profesionales y para todas aquellas personas que de una u otra forma, se interesen por profundizar en el tema de estudio.

6. MARCO TEÓRICO.

El marco teórico de la presente investigación estará integrado por el conjunto de conceptos, definiciones, principios y categorías apropiadas al tema denominado: Análisis Jurídico Procesal de la Viabilidad de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación Dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, desarrollando para el efecto las siguientes definiciones, conceptos, principios y categorías:

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas”.¹

Cabe mencionar que al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

¹ Amadeo Allocati, Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973, pág. 40.

Siguiendo en esa misma línea de análisis “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.²

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.³

Mientras que Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en

² *Ibíd.*, pág. 44.

³ Libertad Emérita Méndez Salazar, *Aplicación de las normas laborales en Guatemala*, en atención a las fuentes del derecho de trabajo, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, pág. 3.

lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁴

En ese sentido Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho del trabajo es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁵

Así mismo cabe indicar que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.⁶

“El Derecho del Trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de protección”.⁷

Mazariegos Vásquez indica que: “El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La

⁴ Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L. Duodécima edición, 1997, pág. 225.

⁵ Mario de la Cueva, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 2t., 1 vol.; 9ª. México: Ed. Porrúa, pág. 245.

⁶ Méndez Salazar, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo, Ibid., pág. 4.

⁷ Ibid., pág. 3.

intervención del Estado que dicta declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.⁸

El mismo autor indica que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional”.⁹

En ese orden de ideas cabe mencionar que los Principios del Derecho de Trabajo se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

Siguiendo es esa misma línea de análisis, se hace referencia al contrato de trabajo, en cuanto a que es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo, que constituye la raíz de su origen y la raíz de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

En sentido el Artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato de trabajo: “como el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.¹⁰

En ese orden de ideas la definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre

⁸ Edilmar Mazariegos Vásquez, Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001, pág. 11-12.

⁹ Ibid, pág. 11-12.

¹⁰ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto Numero 330 y sus Reformas 1441, Artículo 18

ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento. b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

Seguidamente la definición, señala los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o característicos del contrato, que son: a) Servicios personales, realizar una obra personalmente; este elemento del contrato de trabajo consiste, en que el trabajador se compromete a que él personalmente realizará el servicio pactado o la obra pactada; sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.

b) Dependencia continuada, consiste en que, para poder prestar sus servicios, el trabajador necesita obligatoriamente de la estructura de la empresa del patrono, es decir el patrono le tiene que proveer los instrumentos, herramientas, maquinaria, equipo, utensilios para poder realizar su trabajo.

c) Dirección, este elemento, consiste en que todo lo relacionado con el servicio que el trabajador se comprometió a prestarle al patrono, el patrono le puede dar instrucciones u órdenes al trabajador sobre que debe realizar y como lo debe realizar.

La dirección puede ser inmediata o delegada; en la primera el patrono da instrucciones directamente al trabajador, mientras que en la segunda puede ser el representante del patrono o en el mismo trabajador; (si hay dependencia y dirección hay relación de subordinación)

d) Retribución, este último elemento consiste en que a cambio del servicio prestado el patrono debe pagarle al trabajador salario.

En ese orden de ideas se definen los medios de impugnación, que se derivan del vocablo “impugnare proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar.

El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos”.¹¹

También se puede decir que es un: “Acto procesal por medio del cual la parte de un proceso o juicio considerando perjudicial la resolución, definitiva o de trámite que le afecta solicita un nuevo examen de los hechos o del derecho aplicable para que sea sustituida por otra que le pueda favorecer”.¹²

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

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

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

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”,¹³ al tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes

¹¹ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo. 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001, pág.135.

¹² Ibid.

¹³ Asamblea Nacional Constitucional, Constitución Política de la República de Guatemala, artículo: 211

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

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

En efecto por medio del análisis realizado se le da una panorámica a la presente investigación de cómo se ha de desarrollar; tomando en consideración su forma de recopilación de información, sus diferentes ámbitos de estudio, hacia quien va dirigida la investigación, el diseño utilizado, entre otros aspectos que permitan establecer el rumbo de la investigación.

7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

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

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

En otras palabras, se dice que los medios de impugnación, son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima

apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

La sentencia es el acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional, mediante ella termina normalmente el proceso y cumple el estado la delicada tarea de actuar el derecho objetivo. La resolución que acogiendo o rechazando la demanda del actor afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien o lo que es igual, respectivamente la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien al demandado.

El Código de Trabajo en solamente un artículo regula todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral siendo: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación.

Entonces, ante tal problemática, surge la interrogante. ¿CUÁL ES LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL?

8. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA VIABILIDAD DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer los criterios para la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral.
2. Demostrar los principales beneficios de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral.

3. Evidenciar la necesidad de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación Dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral.

9) MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN A UTILIZAR.

Para el desarrollo del presente trabajo de tesis el Paradigma Interpretativo adquiere relevancia. La idea es proceder a la comprensión de la realidad circundante, por lo que el aspecto intelectual del investigador jugará un papel trascendental siendo así, la metodología a utilizar será Cualitativa.

La lógica del razonamiento será inductiva, pues se irá de lo particular a lo general.

Como método específico se utilizará la conversación, el crítico y la investigación acción.

En cuanto a las técnicas de investigación se utilizará la entrevista.

CAPÍTULO I

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades”.¹⁴

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, “ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre

¹⁴ <https://tipsdederecho.wordpress.com/fundamentos-teoricos/> Información obtenida:12-01-2023

debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica”.¹⁵

➤ ROMA CLÁSICA

“Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario”.¹⁶

➤ EDAD MEDIA

“Comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo 3 una época en que no pasó nada, el hombre

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Javier Arévalo Vela, La Regulación Jurídica del Trabajo Dependiente Prestado por Hombres Libres en la Antigua Roma, Perú: Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2019, pág. 2.

se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses el ocio es el enemigo del alma es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la iglesia católica”.¹⁷

“También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- 1.Maestro.
- 2.Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)”.¹⁸

¹⁷<https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-carlos-de-guatemala/derecho-procesal-laboral/breve-resena-del-derecho-laboral/8796480> Información obtenida: 12-01-2023

¹⁸ Ibid.

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en 4 sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

➤ **EDAD MODERNA**

“El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones). Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir”.¹⁹

“Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político”.²⁰

¹⁹https://historia.nationalgeographic.com.es/a/plata-america-riqueza-que-sustento-a-monarquia-espanola_7696

Información Obtenida: 12-01-2023

²⁰ Ibid.

➤ **EDAD CONTEMPORÁNEA**

“Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica. En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo”.²¹

1.2. EVOLUCIÓN HISTORIA DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

➤ **ÉPOCA PRE-COLONIAL**

“Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad 6 laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones”.²²

➤ **ÉPOCA COLONIAL**

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras:

a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y

²¹ Jorge Machicado, Historia del Derecho del Trabajo, Bolivia: Ediciones New Life, 2010, pág.,8.

²² <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-mariano-galvez-de-guatemala/derecho-procesal-de-trabajo/historia-del-derecho-del-trabajo-i/24241550> Información Obtenida: 12-01-2023

b) en la ciudad organizándolos en gremios.

“Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda”.²³ La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

➤ LEYES DE INDIAS

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a. “Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes,
- b. Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas,
- c. El trabajo solamente podía ser diurno, aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche,
- d. Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales,
- e. Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos,

²³<https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Historia-Del-Derecho-LaboralGuatemalteco/1462867.html> Información Obtenida: 12-01-2023

- f. Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados,
- g. Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes,
- h. Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i. Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;
- j. Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo,
- k. Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes,
- l. No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones,
- m. Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar,
- n. Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida”.²⁴

➤ ÉPOCA INDEPENDIENTE

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamerica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

“Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse

²⁴ <http://www.claseshistoria.com/america/colonial-administracion-leyesindias.html> Información obtenida: 12-01-2023

independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789”.²⁵

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida.

De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc.

1.3. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO DE TRABAJO

➤ EL DERECHO DEL TRABAJO CONSTITUYE UN MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES.

Según el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos, son protectoras del trabajador,

²⁵ <https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal> Información obtenida: 12-01-2023

irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, invulnerable por disposición legal, y siendo que las normas de derecho laboral tienen carácter de orden público, son obligatorios para las partes contratantes, es decir, que las relaciones laborales no pueden fijarse en condiciones inferiores a las reguladas en la legislación laboral, puesto que toda disminución de las mismas aun con el consentimiento del empleador se tendrán como nulas, esto es por ejemplo si el trabajador aceptara trabajar por un salario menor del que se establece para el salario mínimo o tener un menor período de vacaciones, etc.

Son situaciones que se oponen al principio de garantías mínimas, en estas situaciones la nulidad es inmediata y el alcance de las garantías mínimas, abarca a todo el derecho laboral que se encuentre contenido en cualquier ley de trabajo: convenio o tratado internacional, ley ordinaria, ley reglamentaria o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Algunas personas han interpretado de forma equivocada, que los derechos sociales mínimos son únicamente los que se encuentran regulados en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República, y que solo estos derechos son irrenunciables para los trabajadores, sin embargo el texto del Artículo 12 del Código de Trabajo, es claro al indicar que su alcance se refiere a todo derecho que provenga de cualquier ley sin establecer excepción alguna.

➤ **EL DERECHO DEL TRABAJO ES TUTELAR DE LOS TRABAJADORES.**

La protección del trabajador constituye la razón de ser, del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación, las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección.

“A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto que brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador”.²⁶

El inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

“A través del principio de tutelaridad, se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, nos lleva casi en forma directa a relacionarlo con el principio de garantías mínimas y concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto”.²⁷

Sin embargo la máxima expresión del principio de tutelaridad, se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales de hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien facultan al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente si es necesario equilibrar la situación.

“Por la reflexión apuntada la definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho del trabajo sea tutelar, porque entonces no podríamos precisar

²⁶ Luís Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios, 2000, pág. 4.

²⁷ Rolando Echeverría Morataya, Derecho del Trabajo I., Guatemala: Ed. D&M, S.A., 2001, pág. 20.

en qué momento está presente y podría convertirse en arbitrario, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales”.²⁸

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual, colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

Principio de irrenunciabilidad. El trato de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, donde se establece que son nulas todas las disposiciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

“Ese principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos derechos”.²⁹

Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a las garantías mínimas con tal de obtener un trabajo. Una de las características del principio que reza el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, al momento de aplicarse las prestaciones contenidas en las leyes ordinarias o en las leyes especiales, adquiere categoría de principio fundamental del derecho del trabajo, lo cual es aceptado por la mayoría de los estudiosos de esta rama jurídica.

²⁸ Ibid.

²⁹ Luís Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Ed. ODLP, 2002, pág. 12

En el ámbito guatemalteco, encontramos fundamentado el presente principio en el Código de Trabajo, en cuanto a que indica que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución renuncia o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

➤ **PRINCIPIO DE NECESIDAD E IMPERATIVIDAD.**

Lo primero porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común.

La competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediamente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación de trabajo. Por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas de carácter constitucional, tomen los diversos factores y desigualdad económico-social, entre patrono y trabajadores.

“El derecho del trabajo hace suyo el principio de imperatividad, en la aplicación de las garantías sociales mínimas, entre las partes de la relación jurídica y fundamentado en la consecución del beneficio de la parte débil de la relación jurídica, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, que es inherente al ser humano y que ha sido ricamente sustentado por las teorías generales del Derecho”.³⁰

³⁰ Echeverría Morataya, Derecho del Trabajo I. Ibid., pág. 17.

El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad.

➤ **PRINCIPIO DE REALISMO Y OBJETIVIDAD.**

Según el inciso d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es necesario ante todo enfocar la posición económica de las partes.

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

Es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo del trabajo surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Las autoridades deben actuar con objetividad en las cuestiones que se pongan en su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

➤ **PRINCIPIO DE SENCILLEZ.**

Desde luego que el derecho laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general. Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un

abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos dicen, en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

➤ **PRINCIPIO CONCILIATORIO.**

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni limitar a los trabajadores, siempre van a existir patronos y dependientes, siempre van a ver puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho del trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto, y así lo proclama expresamente, la constitución política de la república al consignar que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias.

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. “Esta iniciativa puede tomar diversos caminos, una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación de tipo solidarista etc”.³¹

➤ **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del

³¹ Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, Ibid., pág. 30

trabajador y sólo excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación”.³²

De conformidad con lo expuesto se puede establecer que el principio de estabilidad es un derecho del trabajador, y no una obligación para éste, pero lógicamente si es una obligación para el patrón, que únicamente puede dejar de cumplirla por situaciones expresamente determinadas por la ley, imputables al trabajador o en todo caso a ambos que de alguna manera hacen imposible continuar con la relación laboral.

La estabilidad en el trabajo, es entonces el principio que persigue que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo sobradas razones para su consagración como principio del derecho del trabajo, que comprende dos modalidades inseparables:

- a. Derecho del trabajador a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación de trabajo que le permita la subsistencia económica;
- b. La garantía del trabajador, que, para quebrantar esa permanencia, debe existir una causa razonable que permita la disolución de la relación del trabajo, que en todo caso, debe fundamentarse en la comisión de una falta de trabajo por parte del trabajador que permita justificadamente la terminación de la relación laboral, o bien que existan causas insuperables que hagan imposible la persistencia de la relación de trabajo.

“Este principio se desarrolla en nuestra legislación, mediante algunas instituciones legales que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que esta conlleva, las instituciones legales a que se hace referencia son:

1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada;

³² Mario De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, citado por Rolando Echeverría Morataya, Derecho del trabajo I. Guatemala: Ed. D&M, S.A., 2001, pág., 12

2. La garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos que suceda la sustitución patronal;
3. La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo”.³³

1.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DE TRABAJO

Naturaleza jurídica del derecho de trabajo El origen del derecho del trabajo como disciplina autónoma en las ramas del derecho, ha generado diversos cuestionamientos, entre los cuales se encuentran su encuadramiento, ubicación y pertenencia. Ello es de importancia para su determinación precisa.

“La clasificación de las diversas ramas jurídicas puede hacerse atendiendo distintos criterios, por lo cual han abundado argumentos sobre el derecho objetivo, el derecho subjetivo, el derecho vigente, el derecho positivo, el derecho escrito y el derecho consuetudinario”.³⁴

Dentro de la implementación y evolución del derecho de trabajo se encuentran dos distintas corrientes que se encuentran en contraposición siendo las mismas la corriente publicista y la corriente privatista. Dichas corrientes ideológicas anotadas en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis, se difunden en una comunidad para posteriormente ser absorbidas por los legisladores, quienes posteriormente se encargan de plasmarlas en leyes o disposiciones normativas. Dependiendo de la corriente predominante, así se perfila el derecho laboral positivo de cada distinto país.

La misma dialéctica producida en la doctrina, es repetitiva en las discusiones parlamentarias en nuestra legislación laboral vigente, de manera que se escuchan argumentos encontrados que proclaman un derecho de trabajo que lleva actividades positivas.

³³ Echeverría Morataya, Derecho del Trabajo, Ibid., pág. 23.

³⁴ Ibid., pág. 31.

“Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la dicotomía del derecho público y privado. En el transcurso histórico a lo largo del desarrollo de la ciencia jurídica se han formulado algunas corrientes para establecer en que caso se está ante una norma del derecho público y en qué casos se está ante una norma del derecho privado”.³⁵

➤ **CORRIENTE NEGATIVA**

La corriente negativa niega la existencia de una división dentro del derecho laboral. Para la misma el derecho no se divide, debido a que todas las normas del mismo buscan la misma finalidad, la cual es consistente en la convivencia armónica en la sociedad.

Para la corriente negativa del derecho del trabajo cualquier norma jurídica es perteneciente al Estado y cobran vigencia en la medida que los organismos del Estado se encarguen de promulgarla, y en donde no existe diferenciación de ninguna categoría, ya que toda norma de orden jurídico es de utilidad siempre tanto al interés privado como al público.

➤ **CORRIENTE CLÁSICA**

En la época de los juristas de la antigua Roma se remonta la corriente clásica. Para la misma la diferencia entre el derecho público y privado se fundamenta en el interés que regulaba cada rama relacionada a la cosa pública o bien a los particulares. En torno a lo relacionado a la corriente clásica se han ido determinando una serie de diversos criterios los cuales buscan dar una explicación coherente y ordenada en relación a las diferencias que surgen en torno a las relaciones laborales entre las partes, debido a la naturaleza jurídica del vínculo existente o bien por los sujetos intervinientes.

➤ **CORRIENTES NUEVAS**

Las corrientes nuevas de la ubicación del derecho laboral se originan a raíz de nuevas dinámicas del derecho en su conjunto, las mismas consideran obsoleta y

³⁵ Ibid., pág. 34.

superada la división clásica. Además, se encargan de incorporar posturas adicionales a las existentes.

Como respuesta a los diversos fenómenos sociológicos modernos se han ido definiendo ramas jurídicas nuevas que obligan a que la división clásica vuelva a ser planteada. Dentro de dichas ramas nuevas se encuentran tanto el derecho mixto como el derecho social.

- **UBICACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO**

Al derecho de trabajo se le ubica en el derecho público, en el derecho privado, en el derecho mixto y en el derecho ad-hoc, los cuales se explican brevemente a continuación:

- **DERECHO PÚBLICO**

El derecho de trabajo tradicionalmente se ha considerado como una rama perteneciente al derecho público. Nuestra legislación laboral vigente es bien clara al determinar que el derecho de trabajo es una rama perteneciente al derecho público, y debido a ello, al ser aplicado, el interés de orden privado, debe ceder paso ante el interés colectivo o social. La postura anotada se fundamenta en el hecho de que las primeras manifestaciones del derecho de trabajo eran indudablemente de matiz público, como las prohibiciones a determinadas actividades de hombres y mujeres y limitaciones de la jornada de trabajo.

Durante el momento histórico relativo a la creación del derecho laboral, el principio de interés público fue predominante, en el sentido de que era tendiente a la protección de las mayorías, evitando una confrontación de clases sociales. El surgimiento mismo del derecho de trabajo responde a una voz bien generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en lo relativo a la solución de la problemática socioeconómica padecida en dicha época.

Debido a lo anteriormente anotado, la aplicación de las primeras regulaciones del derecho laboral se llevaron a cabo imperativamente y de forma generalizada en las

comunidades. Dicha corriente anotada manifiesta la imperatividad de las normas, así como también el interés generalizado que persigue en la sociedad.

También, el mismo sostiene la existencia de una constante necesidad de tutela por parte del Estado guatemalteco y propugna una intervención bastante creciente, tanto en el campo laboral como también en otras distintas áreas de las actividades que lleva a cabo el ser humano. La ubicación del derecho laboral como derecho público encuentra sus bases y fundamento ideológico en el concepto relativo a la justicia distributiva en la comunidad.

La corriente anotada se encuentra en oposición con la corriente privatista, la cual reclama una retracción en lo relacionado a la participación del Estado para dar paso a un ámbito mayoritario y extenso de libertad contractual entre las partes de la relación laboral.

La tesis publicista tiene aceptación dentro del derecho de trabajo, pero no se puede negar que la intervención que lleva a cabo el Estado cuenta con carácter eminentemente privado. La relación laboral que existe entre patronos y trabajadores comienza, se determina y se establece en un acto de voluntad de las partes, el cual es un acto de carácter originario que por ser voluntario no pertenece al campo publicista.

➤ **DERECHO PRIVADO**

Quienes siguen la postura de que el derecho laboral pertenece al derecho privado tienen como argumento que la relación laboral existente entre patronos y trabajadores comienza a través de un contrato de trabajo, el cual se origina mediante actos espontáneos y voluntarios entre las partes.

Sin la voluntad originaria de las partes derivada del contrato laboral, el mismo no podría actuar ni con toda su imperatividad. También la teoría relacionada reconoce claramente la aplicación coercitiva de determinadas normas del derecho público, pero a la vez sostienen que ello no le quita el carácter de orden privado a dicha rama jurídica, debido a que la intervención es supletoria y secundaria como ocurre en el derecho civil en el caso correspondiente a las sucesiones hereditarias y en el derecho de familia, y que

tiene aceptación como un apéndice de derecho público exclusivamente cuando el Estado interviene como autoridad en asuntos como la seguridad e higiene, lo cual es de carácter administrativo laboral.

La ubicación del derecho laboral como derecho privado hace énfasis en la naturaleza volitiva con la cual cuenta el contrato de trabajo. También sostienen que la intervención del Estado es una injerencia dentro del ámbito relacionado a las relaciones interpersonales. También recalcan, que el derecho de trabajo es proveniente del derecho civil, de cuyo seno fue separado, o sea se refieren a un derecho con características y típicamente privado. Para los mismos cuando se habla de contractual, se hable de algo justo. La prevalencia de la corriente en mención conduce a una injerencia cada vez minoritaria del Estado en lo relativo a materia laboral, dejándole un mayor campo a la voluntad de las partes de la relación de trabajo. Debido a lo anotado en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis, sería completamente incongruente con sus postulados el regular normativamente más actividades laborales. Dentro del marco de orden privatista no es suficiente la explicación de la normativa laboral, así como también de las diversas instituciones colectivas existentes, y menos todavía con el funcionamiento de los organismos administrativos como la Inspección General de Trabajo y con los organismos judiciales como los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

“Haciendo una abstracción de la ubicación del derecho del trabajo se puede decir que se ha entendido por derecho privado, el que rige los actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y beneficio, y predomina el interés individual frente al general del derecho público. Generalmente se ha asociado al derecho privado las ramas jurídicas que tienen como base común el derecho civil que rigió los actos de los ciudadanos”.³⁶

➤ **DERECHO MIXTO**

La postura ecléctica es la que sostiene que el derecho laboral tiene participación en ambas especies, o sea la del derecho público debido a la imperatividad de las normas

³⁶ Ibid.

laborales y por la tutela de los empleados, y también privada debido al germen contractual con el cual cuenta. Dentro de la corriente mixta existen dos grupos, siendo el primero el que sostiene que la mayor parte de las normas jurídicas cuentan con un carácter de tipo mixto, mientras que el segundo afirma que existen normas jurídicas de derecho público y también normas jurídicas de derecho privado. La ubicación del derecho laboral como derecho mixto se perjudica, la configuración y unidad del derecho de trabajo, debido a que el mismo pierde su estructura propia relativa al conjunto de normas de trabajo.

➤ **DERECHO SOCIAL**

La evolución e identidad de las clases sociales, así como también el sentimiento de marginación y pertenencia entre los empleadores y trabajadores, dieron motivos a la agudización de los problemas sociales. Con el derecho social se reclamaba al Estado la participación más activa en beneficio de toda la población y una injerencia del mismo mediante normas jurídicas las cuales procuran la existencia de una menor desigualdad entre las diversas clases sociales de la comunidad. Dicha corriente fue promotora de una variación al enfocar el derecho, debido a que ya no enfoca al individuo como un ser aislado sino que como integrante de la sociedad a la cual pertenece.

El derecho social fue acuñado a finales del siglo dieciocho y comienzos del siglo diecinueve. Lo anotado en el párrafo anterior del actual trabajo de tesis parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado, pierden vigencia con el apareamiento de figuras jurídicas modernas, así como también con la evolución social misma.

Cuando el derecho público normaba los intereses de las entidades tanto públicas como privadas y el interés de los particulares, se imponía un derecho regulador del interés del grupo social. Cuando el derecho público contaba con vigencia imperativa y el derecho privado vigencia voluntaria, el nuevo derecho contaría con un núcleo de acción voluntaria, conformado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

La concepción anotada apareció en el momento de auge de la corriente social, la cual buscaba velar justamente por los derechos sociales nacientes de la época.

El origen del mismo es correspondiente al año mil novecientos catorce, al ser aisladas las economías nacionales. De dicha forma existió una intervención directa en la economía propia de cada nación. También del mismo origen es el derecho laboral y el derecho económico, los cuales tienen una profunda relación.

El derecho laboral tiene cabida dentro de los lineamientos correspondientes al derecho social, debido a que la mayoría de las instituciones pertenecientes al mismo responden de manera efectiva a la idea correspondiente al derecho social y a su vez intentan alcanzar la debida justicia social. A la postura anotada se le critica el hecho de que la evolución de la sociedad no justifica de ninguna manera el origen de una categoría jurídica nueva y no frente a una concepción nueva de considerar al derecho. La teoría en mención no cuenta con una sustentación jurídica uniforme.

Por otro lado, no se puede determinar quien es el sujeto de los derechos que se encarga de regular, debido a que el concepto de social, por muy amplio que el mismo sea, no cuenta con una amplia definición y por ello tiene una aplicación jurídica bien limitada.

➤ **DERECHO AD-HOC**

La misma determina que el derecho laboral para poder configurarse, se ha nutrido de una diversidad de normas pertenecientes a disciplinas jurídicas tanto del derecho público como del derecho privado, las cuales al ser introducidas al campo del derecho laboral toman una fisionomía propia. O sea, que dichas instituciones o normas, al ser asimiladas por parte del derecho laboral, obligan a modificar dichas instituciones o normas, lo cual las hace distintas de donde se originan.

El contrato laboral se mantiene como tal, pero no es igual al civil, debido a que los requisitos habilitantes de uno y otro cambian, además las normas interpretativas son propias de una de las partes, y los motivos de nulidad y de inexistencia también difieren

unos de otros. Las normas del derecho procesal laboral difieren a las procesales de las cuales se derivan.

El proceso laboral cuenta con su regulación propia y solamente se auxilia del procedimiento civil de manera supletoria y siempre que no sean en contra de los principios del derecho de trabajo. El derecho laboral en la actualidad ha ido tomando del derecho privado su técnica jurídica y del derecho público su orientación de orden social, así como también carácter obligatorio.

Algunas instituciones del derecho de trabajo no cuentan con características y personalidad auténtica del derecho laboral, lo cual ha ocurrido al ser el carácter de la disciplina en mención de orden evolutivo, debido a que por ser una rama jurídica nueva, atraviesa todavía por una etapa de construcción. Bajo el cuidado de la corriente anotada se busca explicación o bien una justificación de las peculiaridades de la disciplina anotada, como lo son los aspectos contractuales de libre disposición y la coexistencia de tutelaridad. Determinadas instituciones laborales cuentan con una normativa específica. La postura anotada busca aducir que el derecho de trabajo es de carácter evolutivo y además se encuentra en una fase de formación crítica.

1.5. OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Comprende regular los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros; así también regula los conflictos de la relación jurídico-laboral. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

“El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes, en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto

el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo”.³⁷

1.6. FINALIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO

Finalidad del derecho de trabajo El fin inmediato del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores. En la actualidad no existen políticas concretas que fomenten fuentes de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, lo que favorece el desempleo y subempleo. Asimismo, muchos patronos no cumplen sus obligaciones con los trabajadores y éstos la gran mayoría de veces no cuentan con capacitaciones y talleres que acrecienten su conocimiento y rendimiento en el trabajo.

1.7 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Concepto Se conoce por fuente del derecho el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. Son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado. En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen el contenido de las normas jurídicas laborales.

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho, pero la que resulta más aplicable es la siguiente:

- a. Fuentes reales o materiales.
- b. Fuentes formales.

➤ FUENTES REALES O MATERIALES

Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias, del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como

³⁷ Ibid., pág. 17.

las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, o los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de resorte dinámico en la formación de la regla jurídica.

Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo. Se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos obrero patronal, etc.

➤ **FUENTES FORMALES**

Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias.

Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Debemos tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo:

- a) Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- b) Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.
- c) Las leyes laborales.
- d) Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas.
- e) Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

El derecho se revela, modernamente, ente todo y, sobre todo, a través de leyes y, por eso, constituyen ellas fuente formal directa. Las fuentes formales el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c. Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social).

Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres, etc. Las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

➤ **FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

“La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social”.³⁸

Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común.

➤ **LA LEY**

La mayor fuente del derecho del trabajo es la ley. A criterio de un sector liberal, se ha regulado en abundancia, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por el

³⁸ Libertad Emérita Méndez Salazar, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005, pág. 22.

contrario, otros sectores opinan, que la evolución del derecho del trabajo depende precisamente de los distintos cuerpos legales relativos al trabajo es decir que no son pasos firmes que marcan el avance de esta rama jurídica.

En materia laboral, la ley tiene las mismas características que tiene la ley en otras ramas jurídicas, aunque con algunas connotaciones propias. Las características de toda ley, que son: generalidad, igualdad e imperatividad.

➤ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

La Constitución se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”.³⁹

➤ **CONVENIOS INTERNACIONALES**

Dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de trabajo tienen la categoría de leyes de la república, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la república, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la

³⁹ Ibid., pág. 30.

producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son, además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue.

Los convenios se clasifican principalmente en bi y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros res inter alios acta. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

Las conferencias internacionales del trabajo; han dado nacimiento a los tratados colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las N.U. Aunque fuente especial, los convenios puesto que no es lo ordinario generarlo internacionalmente deben considerarse directamente productores de derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del derecho en forma inmediata.

➤ **CÓDIGO DE TRABAJO**

En su Artículo 1 el Código de Trabajo, se define como un conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Artículo 15 establece “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.⁴⁰

⁴⁰ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto 330 y sus Reformas, artículo 15.

El Artículo 16 establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras”.⁴¹

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo. El mismo cuerpo legal en su Artículo 17 regula: “Para los efectos el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.⁴²

Además del Código de Trabajo tenemos como fuentes las siguientes:

- a. Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- b. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- c. Ley de Bonificación Incentivo.
- d. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.
- e. Ley de Servicio Civil.
- f. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- g. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

⁴¹ Ibid., artículo 16

⁴² Ibid., artículo 17.

CAPÍTULO II

2. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

2.1 DEFINICIÓN DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El análisis de la forma de terminación de contratos en el derecho laboral debe, requiere que antes de ahondar en la terminación propiamente, se defina lo que esta acción significa.

El derecho laboral guatemalteco en el Código de Trabajo, cita una definición acerca de lo que se conoce como terminación del contrato de trabajo, estableciendo: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo conocimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.⁴³

Por otro lado, el diccionario jurídico magno, define de forma simple y comprensible lo que es la terminación de los contratos de trabajo, estableciendo que es el: “Fin del contrato de trabajo”.⁴⁴

Así mismo el término dado a la acción de finalizar un contrato de trabajo, recibe distintas denominaciones o acepciones tales como extinción, disolución, resolución, ruptura, despido, entre otras, cada una de ellas con distintos enfoques pero que persiguen o identifican un solo objetivo, que es dar finalizado el contrato de trabajo y por tanto la relación laboral.

⁴³ Méndez Salazar, Aplicación de las Normas Laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo, Ibid., pág. 38.

⁴⁴ Mabel Goldstein, Diccionario Jurídico Magno, Buenos Aires: Editora Cultural Internacional Ltda. 2010, pág. 547

El autor Carlos Sacalxot se inclina más al término de extinción, para referirse Terminación del Contrato de Trabajo. a la terminación del contrato de trabajo, estableciendo: “La doctrina considera que la denominación de Terminación de la relación laboral o del contrato de trabajo, no es bien utilizado, inclinándose por el término EXTINCIÓN, por considerarlo más técnico y por qué se refiere genéricamente a las acciones, los derechos y las obligaciones, así como a innumerables instituciones, por cuanto que dicha denominación implica todo género de cese, cesación, término, conclusión, final o desaparición de personas, cosas o situaciones y por ende de sus efectos y consecuencias”.⁴⁵

Con los diferentes puntos de vista citados con anterioridad, se entiende en términos simples que la terminación del contrato de trabajo constituye darle fin o conclusión a la relación laboral que hubiere surgido como voluntad expresa de ambas partes. Como toda acción del derecho, la terminación de un contrato de trabajo, implica muchas consecuencias más de allá de simplemente ponerle fin al vínculo establecido entre patrono y trabajador, puesto que dependiendo del tipo de conclusión que se dé, así serán las consecuencias que surjan para cada una de las partes, en el caso que se dé por decisión bilateralidad las obligaciones para cada una de las partes serán pocas o nulas, pues se entiende que ambas partes están de acuerdo en dar por terminada la relación laboral.

En el caso contrario que se dé una terminación por decisión unilateral, pueden surgir más obligaciones para cada una de las partes dependiendo de la forma en que se haya dado la acción. Al analizar los diferentes estudios establecidos sobre la terminación de los contratos de trabajo, es importante establecer, que la misma implicara en la mayoría de los casos y dependiendo de lo establecido por la ley y la doctrina laboral, el surgimiento de distintos derechos y obligaciones para ambas partes, y en la medida que dicha acción afecte a una u otra parte.

⁴⁵ Carlos Sacalxot Váldez, Lecciones de Derecho Individual de Trabajo, Quetzaltenango, Guatemala: Editorial Los Altos, Primera Edición, pág. 96

Así mismo para comprender de forma más clara la terminación de los contratos de trabajo, es necesario conocer si ésta depende de determinadas formalidades, sobre lo que el autor Fernández Molina, expresa: “Al igual que con el inicio del Contrato Laboral no se requiere de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito”.⁴⁶

De lo anterior, se deriva del carácter anti formalista del derecho laboral, que pretende facilitar a las partes el desenvolvimiento de las acciones labores, especialmente a la parte trabajadora. Un aspecto que es indispensable recalcar, es el hecho de ser necesario que la terminación o extinción de la relación laboral o del vínculo laboral, debe constar por escrito, esto para beneficiar a ambas partes, al momento de desear demostrar la manera en que se dio la misma, y para que ambas partes tengan la certeza que la conclusión se dio de manera justa.

2.2 TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR DECISIÓN UNILATERAL DE UNA DE LAS PARTES

➤ DESPIDO DIRECTO

Mediante esta forma, se comprenden todas aquellas causales que pueden originar un despido, cuando un trabajador incurra en una de ellas sin que el patrono tenga responsabilidad alguna.

- **DEL PATRONO, DESPIDO DIRECTO:** Es la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono, con base en causales legales o sin ellas, que surte plenos efectos jurídicos una vez que lo comunica al trabajador y éste cese efectivamente en el desempeño de su cargo. El despido directo puede ser:

⁴⁶ Luis Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios, 2002, pág. 138

A) CON JUSTA CAUSA:

Cuando el patrono se fundamenta en una causa para despedir al trabajador, según el artículo 77 del Código de Trabajo

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63.

- f. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.
- g. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores
Actos indebidos contra compañeros de trabajo durante ejecución de labores
Actos indebidos contra el empleador fuera del lugar de trabajo
Delito o falta contra la propiedad
Falta al sigilo
Ausencias injustificadas
Incumplimiento de medidas preventivas o de instrucciones para realizar labores.
- h. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.
- i. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho

sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.⁴⁷

Según lo que indica el artículo 78 del Código de Trabajo La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción (30 Días Art. 260), con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

B) SIN JUSTA CAUSA (INJUSTA):

Cuando no existe un fundamento legal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono, da lugar para que el trabajador pueda emplazar a su patrono, para que pague la indemnización por el servicio prestado o reinstalar al trabajador.

C) DESPIDO CON AUTORIZACIÓN JUDICIAL:

Según lo que regula el artículo 380, este tipo de despido establece que el Juez debe autorizar el despido el cual se tramita a través de la vía incidental llamándose así el trámite de Incidente de cancelación de contrato de trabajo, esto según el artículo 380 que indica que deberá ser autorizado por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva, que se dicte pre juzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

⁴⁷ Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo, Ibid., articulo 77.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental en dicho artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, duplicará la sanción conforme los previstos en el artículo que precede. Si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El despido es una de la extinción de las relaciones laborales emanadas de un contrato por tiempo indefinido.

➤ **DESPIDO INDIRECTO**

Conocido también como auto despido, es el cese de la relación o contrato de trabajo, mediante la voluntad única del trabajador, que se establecen en justificada, cuando concurren las causas previstas en el art. 79 C.T. y estas son efectivamente Evidenciadas.

“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en la casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realiza las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62;
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y
- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores”.⁴⁸

⁴⁸ Ibid., artículo 79.

El trabajador está facultado por la ley para darse por despedido dentro de los veinte días siguientes al que se produjo la causa, ya que si no lo hace no se puede utilizar posteriormente.

➤ **DEL TRABAJADOR: DESPIDO INDIRECTO O RETIRO:**

Es la decisión unilateral tomado por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas fundadas (reales o supuestas) imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño de su cargo. Se produce cuando el patrono adopta una conducta lesiva al trabajador que faculta a éste a dar por terminado la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

- a. **SIN JUSTA CAUSA ABANDONO SUS LABORES:** el patrono no tiene obligación de pagar indemnización al trabajador según lo que regula el artículo 80 del Código de Trabajo.
- b. **CON CAUSA JUSTA:** En este caso el patrono está obligado a pagar al trabajador una indemnización por el tiempo servido equivalente a un mes de salario por año, según el artículo 82 el cual se calcula tomando como base el promedio de los salarios de los últimos 6 meses más parte adicional del aguinaldo mas parte adicional de bonificación anual.

En ese orden de ideas cabe manifestar que la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono conocido esto como el preaviso, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.

El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.

En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que se transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción de 30 Días al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

2.3 TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por las causas siguientes:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato.
- c. Por mutuo consentimiento

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a. La fecha de su entrada y de su salida;
- b. La clase de trabajo ejecutado; y

- c. El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a. La manera como trabajó; y
- b. La causa o causas de la terminación del contrato.

- **RENUNCIA**

Consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo. La renuncia es legal y cabe pedirla.

- No implica una renuncia a los beneficios legales laborables
- El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo, si el patrono la acepta la disolución se produce por mutuo acuerdo.
- Caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto hasta que venzan los plazos del preaviso.

El trabajador que desee dar por concluido su contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que hay transcurrido el periodo de prueba, debe dar aviso previo preaviso al patrono de acuerdo a las siguientes reglas:

- Antes de ajustar 6 meses de servicios continuos: 1 semana de anticipación.
- Después de 6 meses de servicios continuos, pero menos de 1 año: 10 días de anticipación.

- Después de 1 año de servicios continuos, pero menos de 5 años: 2 semanas
- Después de 5 años de servicio continuo: 1 mes de anticipación.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

2.4 CAUSAS INVOLUNTARIAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Causales que no son deseadas por las partes.

- a. Muerte del trabajador
- b. Fuerza mayor o el caso fortuito: insolvencia - quiebra o liquidación de la empresa, incapacidad o muerte del patrono.

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a. Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses o si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al Derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato. En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante, el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

- **INDEMNIZACION POR CAUSA DE MUERTE.**

Por muerte del trabajador, sí este no gozaba de la protección del IGSS o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo.

La obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de:

- a. Un mes de salario por cada año de servicios prestado.
- b. Hasta un límite de 15 meses/10 meses

El patrono deberá cubrirlo en mensualidades equivalentes al monto del salario que el propio trabajador devengaba.

Según el artículo 102 inciso “P” de la Constitución Política de la República de Guatemala modifica el artículo 85 del Código de Trabajo en el sentido de que la prestación que deberán recibir los beneficiarios no está sujeta a los límites del código de trabajo 15 meses al contrario todo depende del tiempo de servicio que haya tenido el trabajador al tiempo de fallecer.

La calidad de beneficiarios debe ser demostrada esto se realiza a través del Trámite de los Incidentes en ese sentido el Decreto 27-79, modifica el trámite y para ello se necesita:

- a. Certificación de defunción – declaración muerte presunta
- b. Certificación justificativa del parentesco (en qué consiste el vínculo.
- c. Prescribe en dos años a contar de la fecha de fallecimiento.

- **INDEMNIZACIÓN POR FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO – INSOLVENCIA - QUIEBRA O LIQUIDACIÓN DE LA EMPRESA INCAPACIDAD O MUERTE DEL PATRONO.**

Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador.

Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante, el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

- **TERMINACION DE CONTRATOS A PLAZO FIJO/EJECUCIÓN DE OBRA DETERMINADA**

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se

ha ajustado dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

2.5 OTRAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- **EL PATRONO QUE DESPIDA A UN TRABAJADOR POR CAUSA DE ENFERMEDAD O INVALIDEZ PERMANENTE O VEJEZ**

No está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el trabajador este protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando una pensión de invalidez, enfermedad o vejez.

Si la pensión que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, el patrono queda obligado a cubrir la diferencia.

Si no goza de la protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el patrono queda obligado a pagar la indemnización por tiempo servido.

- **EL TRABAJADOR QUE POR ENFERMEDAD O INVALIDEZ PERMANENTE O POR VEJEZ SE VEA IMPOSIBILITADO DE CONTINUAR SU TRABAJO Y SE RETIRE.**

Tiene derecho a que el patrono le cubra el 50% de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

2.6 LA INDEMNIZACIÓN

El autor Guillermo Cabanellas, dice: “Entendemos por indemnización el resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que se ha recibido, enfocado desde la víctima”.⁴⁹

⁴⁹ Guillermo Cabanellas De Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2,001, pág. 230.

Mientras el Autor Manuel Ossorio, la define como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio. En lo civil, quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligado a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia, o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador. Asimismo, el perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales contractuales o extracontractuales, se resuelve por el resarcimiento económico”.⁵⁰

En conclusión, podemos decir que el elemento básico de la indemnización es el haber causado un daño o perjuicio, ya sea voluntaria o involuntariamente a otra persona, creando de esta forma un estado de derecho para reclamar el resarcimiento del mismo.

El Código de Trabajo en el Artículo 78 establece que si el empleador no prueba la causa justa del despido en aplicación de la inversión de la carga de la prueba, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que en derecho le corresponde. En el artículo 82 del mismo cuerpo legal, regula el cálculo y otras disposiciones de la indemnización que corresponde pagar por razón de despido injustificado, o por algunas de las causas previstas en el Artículo 79, esto es por despido indirecto.

Sin embargo, si la indemnización procede en los supuestos anteriores el patrono debe de pagar al trabajador, la indemnización que en derecho le corresponde; y a títulos de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir hasta un máximo de doce meses de salario, tal como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo. Esto solo se aplica en caso de despido directo e injustificado, siempre que el patrono no pruebe la causa justa del despido.

- **INDEMNIZACION POR TIEMPO SERVIDO:** Si el contrato de trabajo por el tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el periodo de prueba, por razón de

⁵⁰ Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Argentina: Editorial Heliasta, 1999, pág. 487

despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el art. 79 de la C.T., el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a:

- Un mes de salario por cada año de servicio continuo y si no alcanzan un año en forma proporcional al plazo del trabajo.

- **REGLAS QUE RIGEN LA INDEMNIZACIÓN**

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión ni puede ser embargado (salvo alimentos)
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados durante los últimos 6 meses
- La continuidad no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal.

CAPITULO III

3. EL PROCESO LABORAL

3.1 DERECHO PROCESAL LABORAL

“El derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración”.⁵¹

También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquel que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al derecho laboral). El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

3.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

“Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, no al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda

⁵¹ Martín Ermida Fernández, El Proceso Laboral Autónomo, Temas Prácticos de Derecho Procesal, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2013, pág. 89.

de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero-patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral".⁵²

En la época antigua, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del hombre-cosa impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del trabajo.

Efectivamente, debido al conflicto laboral que se daba desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades. Es evidente que ningún fenómeno histórico nace exclusivamente de ideas puras, sino de la conjugación de hechos e ideas. Por ello, en lo concerniente a la sociología, aquellas tendencias ideológicas que determinaron el origen de las ciencias íntimamente ligadas con las grandiosas transformaciones sociales.

Los grandes acontecimientos de los siglos XV y XVI, relacionados con los descubrimientos y conquistas de nuevos continentes, produjeron solamente un viraje ideológico en Europa, sino que engendraron una profunda transformación de todas las estructuras hasta entonces consideradas como firmes, para el asentamiento político, económico y cultural del Viejo Continente.

La productividad se vuelca, de los mercados locales hacia los crecientes horizontes de consumo nacionales y mundiales, originando una nueva ciencia: la Economía. La cual se desarrolla increíblemente, surge la transformación de los métodos de producción,

⁵² <https://www.monografias.com/trabajos13/mnconfli/mnconfli> Información Obtenida: 13-01-2023

sustituyendo el trabajo manual por el instrumento mecánico, como comentábamos hace rato.

Esta verdadera revolución industrial ocasiona un nuevo fenómeno, a las inconformidades de los trabajadores, así como la inmigración masiva hacia los nuevos centros fabriles, dando origen a las populosas zonas urbanas, alrededor de los crecientes centros de trabajo.

3.3 DEFINICIÓN DEL PROCESO LABORAL

Según Guillermo Cabanellas: “Avance, transcurso del tiempo, diferentes fases o etapas de un acontecimiento; conjunto de autos y actuaciones litigiosas sometidas a un conocimiento y resolución de un tribunal”.⁵³

En ese sentido se puede afirmar que el proceso laboral: es el conjunto y sucesión de pasos debidamente establecidos, para la consecución de un fin determinado, lo que para nuestra rama del derecho es la solución de un conflicto con motivo de un contrato o relación de trabajo. Y al analizar nuestro ordenamiento jurídico laboral establezco que el derecho procesal laboral para su estudio puede dividirse en dos ramas siendo ellas: el derecho procesal individual de trabajo, y el derecho procesal colectivo de trabajo, que supone la existencia de diferentes tipos de procesos y que al igual que las ramas hay procesos individuales de trabajo y procesos colectivos de trabajo.

“Es el conjunto de normas de carácter público que regulan la actuación de los jueces de trabajo y previsión social y de las partes, en la aplicación de la ley para solucionar las controversias surgidas entre trabajadores y patronos. Es decir, es el camino a seguir que el legislador ha señalado a las partes que intervienen en el proceso”.⁵⁴

⁵³ Cabanellas De Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Ibid., pág. 391.

⁵⁴ José Eduardo Cojulún Sánchez, Análisis Crítico del Procedimiento Laboral, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988, pág. 27.

3.4 FINES DEL PROCESO LABORAL

Los fines del Proceso Laboral es sin duda la solución de conflictos que surgen con motivo de un contrato o relación de trabajo, tal como lo expone el Artículo 283 del Código de Trabajo al establecer que los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Ahora bien el estado de Guatemala al establecer la forma de resolver este tipo de conflictos lo hace con la intención de mantener el bien común como lo expresa en el Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que si el estado no proporciona la solución de dichos conflictos trae como consecuencia la falta de bienestar común que es precisamente el fin del estado. Esa falta de bienestar común se traduce en violencia.

“Todo conflicto jurídico encierra una cuota de violencia. Los conflictos laborales son en sí mismo una expresión del grado de conflictividad de la sociedad guatemalteca. Se caracterizan por la desproporcionada injusticia en las condiciones contractuales (salarios por debajo del mínimo establecido, negociación o incumplimiento al reconocimiento de prestaciones sociales mínimas) por los abusos en la integridad y la dignidad de las personas y en definitiva por la inexistencia de alternativas pacíficas de solución”.⁵⁵

Se busca así mismo mantener la armonía entre patronos y trabajadores entre los trabajadores y organizaciones de trabajadores, mantener la armonía entre gremiales de trabajadores y gremiales de patronos, y como fin último lograr la armonía social o bien común como lo llama la Constitución.

En conclusión, podemos resumir los fines del proceso así:

- Resolver los conflictos que surjan con motivos de un contrato o relación de trabajo.
- Mantener armonía entre patronos y trabajadores.
- Mantener armonía entre trabajadores, u organizaciones de trabajadores.
- Mantener armonía entre patronos o gremiales de patronos.
- Sobre todo, lograr el bien común (la armonía social).

⁵⁵ Antonio Alejandro Argueta Ramírez, Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el procedimiento ordinario laboral como instrumento garante de la eficacia de la jurisdicción privativa de trabajo, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1999, pág. 65.

3.5 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

“Los principios son los que informan, en el caso específico al derecho procesal laboral. La palabra principio proviene de los vocablos siguientes: del latín principium que significa primero y caput que significa cabeza”.⁵⁶

Por lo tanto, puede entenderse como fundamento de una doctrina o materia. La importancia de los principios es tal, que precisa conocerlos para informar a la materia de que se trate. Cada rama de las ciencias jurídicas tiene sus principios y, el derecho laboral no es la excepción.

“Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral son los principios. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del derecho.

No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan en aceptar los principios siguientes:

- c) El trabajo no debe ser considerado mercancía.
- d) El salario debe garantizar un medio de vida conveniente.
- e) El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
- f) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
- g) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiren.
- h) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
- i) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general”.⁵⁷

⁵⁶ Raul Chávez Castillo, Derecho Laboral Mexicano. 2a. ed.; México: Ed. Oxford, 2002, pág. 352.

⁵⁷ Cabanellas De Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Ibid., pág.419.

La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, se advierten lagunas legales que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para someter el litigio sometido a su jurisdicción, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley.

A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá que valerse de la analogía jurídica y, a falta de esta, serán aplicables los principios generales del derecho.

La dificultad está en determinar cuáles son esos principios. Para algunos autores son los del derecho natural, o sea, los que se derivan de la naturaleza misma de las cosas. La idea es tan ambigua que no faltan doctrinas que niegan la existencia de un derecho natural.

En doctrina se pueden mencionar los principios siguientes:

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO.**

Consiste en que, a la misma clase de trabajo, de igual eficiencia y jornada, le corresponde un salario igual para todos los trabajadores, siempre que se preste en la misma empresa o establecimiento, con las excepciones que marca la ley, como es el trabajo de buques, ferrocarriles, auto transportes, deportistas profesionales, actores y músicos, así como académicos de universidades e instituciones de educación superior

- **PRINCIPIO GENERAL DE JUSTICIA SOCIAL.**

Aquel que tiene como finalidad proteger a los trabajadores considerados una clase económicamente débil, a fin de ayudarles a elevar su nivel de vida y su cultura. Deriva de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad

- **PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO.**

Aquel que debe aplicarse en el derecho del trabajo consistente en la analogía, mayoría de razón y equidad

En lo que respecta a nuestra legislación guatemalteca, el Código de Trabajo en su considerando quinto hace referencia a los principios del derecho procesal laboral en la forma siguiente: 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 estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

- **PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL.**

Si bien es cierto, cada uno de los principios son fundamentales en cuanto a la solidez que brindan al derecho procesal de trabajo, este principio es de especial y trascendental importancia. Su razón de ser radica en que el juez ante quien acuden para dirimir una controversia de tipo laboral, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso. Esto es lógico, pues es el juez quien al final dictará sentencia y por lo tanto es preciso que ante su presencia se hayan realizado cada una de las fases; pues solamente de esta forma podrá fundamentar de manera adecuada y justa su decisión.

- **PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.**

Entablada la relación litigiosa, y si se cumplen con los requisitos legales establecidos, el juez de oficio, es decir de propia iniciativa, deberá establecer la sucesión de cada etapa procesal, contemplada en el Código de Trabajo. Por lo tanto, el juez ante quien pende el juicio está en la obligación de dar el trámite que corresponde a cada una de las situaciones que se presenten, apegado a la ley.

- **PRINCIPIO DE ORALIDAD.**

Por lo general muchas de las ramas procesales tienen como principio fundamental el de oralidad.

Este principio se encuentra estrechamente ligado con el de celeridad procesal, pero también con el principio de formalidad, el cual debe reducirse al máximo en el derecho procesal laboral, puesto que esto ayudaría a impartir justicia con prontitud. La oralidad debe ser incrementada y aplicada en el juicio ordinario laboral.

- **PRINCIPIO DE SENCILLEZ.**

De fácil comprensión, este principio establece el poco formalismo que debe tener el proceso laboral. Con el fin de facilitar la aplicación de la justicia de forma rápida, el principio de sencillez debe ponerse en práctica por todas las partes procesales que intervengan, a fin de no volver tedioso un juicio laboral, tal como en la actualidad sucede.

- **PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.**

“Es 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 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”.⁵⁸

Entre las normas del Código de Trabajo que contienen principios del derecho laboral adjetivo se pueden mencionar las siguientes:

El Artículo 285 preceptúa: “Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio”.⁵⁹

El Artículo 321 del Código de Trabajo establece: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los

⁵⁸ Ibid., pág. 412.

⁵⁹ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, artículo 285

tribunales... es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.⁶⁰

El Artículo 322 del Código de Trabajo establece: “Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos de notificar. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”.⁶¹

3.6 JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

El Juicio Ordinario de Trabajo debe de ser netamente oral, al respecto el Artículo 321 del Código de Trabajo preceptúa: “El procedimiento 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”.⁶²

Las personas a las que se le han violentado derechos laborales, deben de acudir a un órgano jurisdiccional en materia de trabajo, cuyo proceso inicia con la demanda la cual tiene la particularidad de ser sencilla y poca formalista, pudiéndola realizar el demandante de forma oral como se ha expuesto anteriormente. La demanda produce diferentes efectos, el primero es que activa al órgano jurisdiccional para que, de oficio, continúe con el procedimiento respectivo para el conocimiento pleno de los hechos en conflicto. Además, otro efecto jurídico es la presentación obligatoria del que surge como demandado para apersonarse a requerimiento del juez competente, a contestar la demanda y poder manifestar su postura con las pretensiones del actor.

En el Juicio Ordinario de Trabajo se pueden tramitar, entre otros, los siguientes asuntos:

- Reclamo por despido injustificado.

⁶⁰ Ibid., artículo 321

⁶¹ Ibid., artículo 322

⁶² Ibid., artículo 321

- Reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas.
- Reclamo de declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo.
- Reclamo para obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad.
- Reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida.
- Reclamo para obtener la reinstalación de un trabajador que ha sido despedido por reorganización administrativa, etc.

3.6.1 DESARROLLO DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO:

✓ LA DEMANDA

La demanda laboral es el primer acto procesal que activa al órgano jurisdiccional en materia de trabajo, ésta debe de cumplir con el mínimo de requisitos formales que establece la ley.

Al respecto el Artículo 332 del Código de Trabajo regula que los requisitos de la demanda son: la designación del juez; nombres y apellidos del solicitante y sus generales; la relación de los hechos en que se funda la petición; nombres y apellidos del demandado y lugar donde puede ser notificado; enumeración de los medios de prueba; peticiones que se hacen al tribunal; lugar y fecha y la firma del demandante o impresión digital.

Aun cuando se establezcan estos requisitos, hay que recalcar que el proceso ordinario laboral es netamente antiformalista, facultado al demandante presentar denuncia en forma oral, debiendo el secretario del juzgado levantar acta cumpliendo con los requisitos citados en el párrafo anterior.

En ese sentido el Artículo 333 del Código de Trabajo regula: Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del Artículo anterior.

“El acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la 36 constitución de una situación jurídica”.⁶³

La demanda en materia laboral es el instrumento presentado primeramente de forma verbal o en su caso en forma escrita, con la cual el demandante ejercita su derecho a acceder a las instancias judiciales a requerir su intervención para que le sea reestablecido un derecho violentado.

✓ **LAS EXCEPCIONES**

Estas medidas pretenden en su caso, dilatar el proceso con cuestiones que ameritan sean resueltas previamente a su inicio, o caso contrario, estas deben ser resueltas en sentencia y tienen relación con el fondo del asunto.

“Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias, perentorias y mixtas”.⁶⁴

Como lo expone el autor, las excepciones son medios de defensa de las personas que están siendo demandas que el juez deberá resolver previo al juicio, con la finalidad de conocer anticipadamente las irregularidades presentes en el proceso.

El Artículo 342 primer párrafo del Código de Trabajo regula: Previamente a contestarse la demanda o la reconvenición, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas por posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

El Código de Trabajo regula las formas y finalidades de cada una de estas medidas, en el primer párrafo del Artículo 343 del Código de Trabajo regula: El juez debe resolver

⁶³ Hugo Andrés Alsina Lagos, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires: Sociedad Anónima Editores, 1961, pág. 59.

⁶⁴ Raúl Chicas Hernández, Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo, Guatemala: Gráficos P y L. (s.f.), pág. 57.

en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 344.

Las excepciones dilatorias suspenden el proceso hasta que mediante incidente, el juez resuelve la misma. En cuanto a las excepciones perentorias, el Artículo 342 segundo párrafo del Código de Trabajo preceptúa: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con la posterioridad o las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia.

En ese sentido, estas medidas serán diligenciadas según los fines de su presentación, debiendo las excepciones dilatorias ser resueltas vía incidental suspendiendo el proceso temporalmente, y las excepciones perentorias que pueden ser presentadas con la demanda o posteriores a ella en cualquier etapa del proceso previo a la sentencia.

✓ **ACTITUDES PROCESALES DEL DEMANDADO**

El demandado podrá tomar diferentes posturas según acepta o rechaza las pretensiones del demandante. Entre estas posturas está el allanamiento, con el cual el demandado acepta parte o totalmente las pretensiones de actor. Otra de las posturas es la contestación de la demanda en sentido negativo no aceptando las posturas del demandante.

Al respecto el Artículo 338 del Código de Trabajo regula: Si el demandado no se conforma con las pretensiones del autor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

En esta postura que regula el Artículo citado en el párrafo anterior, la contestación se presenta oponiéndose a las pretensiones del actor, por tanto, debiendo presentar los medios de prueba de descargo que desvanezca los argumentos del demandante.

“En general, la doctrina internacional señala que la contestación de la demanda es una forma de defenderse u oponerse a la demanda, que puede materializarse bajo dos formas: las defensas jurídico-procesales, que se refieren a las excepciones que presenta el demandado, y las defensas jurídico-materiales, que se refieren a los fundamentos de hecho o de derecho que cuestionen las pretensiones de la demanda”.⁶⁵

En el Artículo 338 del Código de Trabajo se regula que el demandado podrá reconvenir al actor, manifestándose otra postura del demandado debido a que no solo contesta la demanda en sentido negativo, sino que también presenta una contrademanda para presentar sus pretensiones ante el demandante.

- **LA RECONVENCIÓN:**

“Consiste en que el demandado no sólo se opone a las pretensiones del demandante, sino que también dirige una reclamación contra él”.⁶⁶

- **REBELDÍA:**

Otra de las posturas que se puede presentar por parte del demandado es la rebeldía, al respecto el Artículo 335 del Código de Trabajo regula: Si la demanda se ajusta a las pretensiones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no comparecieren en tiempo, sin más citarle ni oírle.

Guillermo Cabanellas define la rebeldía como: “La ausencia deliberada de una de las partes al trámite del juicio con el propósito de restarle a éste su carácter contradictorio

⁶⁵ Manuel Alonso Olea, César Miñambres Puig y Rosa María Alonso García, Derecho Procesal de Trabajo, Madrid, España: Editorial Civitas, 2006, págs. 195 y 196.

⁶⁶ Ignacio Albiol Montesinos, Derecho Procesal Laboral, Valencia, España: Editorial Tirant lo Blanch, 2007, pág. 176.

y que asume consecuencias para el ausente, dictando la sentencia, sin permitirle después de haber sido declarado rebelde, intervención alguna”.⁶⁷

Con la rebeldía se da por contestada la demanda en sentido positivo, también llamada confesión judicial aceptando tácitamente todas las pretensiones presentadas por el demandante.

• LA CONCILIACIÓN

La conciliación es parte obligatoria en el proceso ordinario laboral; al igual que en la fase administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ésta deberá diligenciar el momento que la demanda es contestada. El segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo regula que, al contestar la demanda y la reconvenición, el juez propondrá a las partes soluciones justas que procuren llegar a la conciliación, velando siempre que ésta cumpla con lo establecido en la ley.

Como un Derecho conciliador, el legislador ha propuesto que el juez de instancia proponga una oportunidad de conciliar y que las partes lleguen a un acuerdo voluntario. El Código de Trabajo establece cuales son los alcances de la conciliación, indicando en su Artículo 341 esta podrá ser parcial, en la cual el demandado acepta ciertas pretensiones del actor, siguiendo el proceso con las que no son allanadas. El otro alcance se manifiesta si se llega a un acuerdo total, levantándose acta de conciliación y dando por finalizado el proceso.

Los medios de prueba Las pruebas son medios con los cuales el demandado y demandante pretenden fundamentar sus argumentos ante el juez para que sean valoradas y motiven a su favor la resolución judicial.

El Artículo 344 del Código de Trabajo regula que, si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en

⁶⁷ Cabanellas De Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Ibid., pág. 338.

la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

✓ **MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO ORDINARIO DE TRABAJO**

En el proceso ordinario laboral pueden presentarse diferentes medios de prueba como lo son:

- La confesión,
- Declaración de testigos,
- Prueba documental,
- Dictamen de expertos,
- Reconocimiento judicial,
- Presunciones humanas y legales.

• **LA SENTENCIA**

La sentencia es una resolución judicial dictada por juez o tribunal con facultades jurisdiccionales que ponen fin al conflicto, reconociendo el derecho a una de las partes y obligando a la otra a cumplir con lo resuelto. En materia laboral, al momento que es diligenciada la fase probatoria el juez debe de emitir sentencia en un plazo no mayor a cinco días.

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

• **EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA**

La ejecución de la sentencia es la parte final del proceso, la cual al estar firme podrá ejecutarse dándole cumplimiento a lo resuelto. Al tener la característica de cosa juzgada, se deberá hacer efectivo lo dispuesto en la resolución, y en su caso, restituir los derechos violentados del trabajador.

En materia laboral la sentencia judicial es ejecutoriada por el mismo juez que la emite en primera instancia, convirtiéndose en título ejecutivo con el cual la parte que haya alcanzado una resolución favorable podrá ejecutar el derecho declarado.

Ésta es una garantía procesal y su ejecución forma parte de la potestad jurisdiccional del Estado. El Artículo 380 del Código de Trabajo regula que si aun así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Por tanto, la ejecución de la sentencia es la última etapa del proceso ordinario laboral, con la cual se alcanza el reconocimiento de un cuando ha sido violentado restituyéndose para poder ejercitarlo.

CAPÍTULO IV

4. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

4.1 DEFINICIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Son los medios que la ley concede a la parte que se halle legitimada y que se cree perjudicada por una resolución judicial para obtener que ella sea modificada o dejada sin efecto. Son llamados medios de impugnación, porque a través de ellos las partes se oponen a la forma y contenido de los actos procesales del juez u órgano jurisdiccional.

“Por ello, pueden actuar en un doble frente: hacen factible, mediante el examen de lo ya resuelto, el control de la aplicación por el juez de las normas materiales o procesales que rigen la conformación de su resolución; excepcionalmente, pueden abordar también el acierto en la confección del fundamento fáctico de la resolución judicial”.⁶⁸

Para Couture, los recursos son: “el medio de impugnación y subsanación de los errores que eventualmente pueden adolecer una resolución judicial, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el juez que la dictó o por otro de superior jerarquía”.⁶⁹

De las definiciones anteriores podemos partir para indicar que son medios de impugnación aquellos actos procesales que tienen las partes o los terceros legitimados, en contra de resoluciones, dirigidos a obtener un nuevo examen el cual puede ser total o parcial y por lo tanto una nueva decisión acerca de una resolución judicial. Los jueces de trabajo y previsión social no pueden combatir sus propias resoluciones puesto que estaríamos en presencia no de medios de impugnación sino de medios de control, autocontrol o control jerárquico. Para un importante sector de la doctrina procesalista el

⁶⁸ Antonio, Baylos Grau, Instituciones del Derecho Procesal Laboral, España: Trotta, 1992, pág. 410.

⁶⁹ Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, 1951, pág. 189.

criterio diferencial entre los diferentes medios de impugnación reside en la atribución de la competencia para conocer a un tribunal jerárquicamente superior.

Sólo cuando se produzca un desplazamiento de competencia para el conocimiento del asunto, nos encontraremos ante un verdadero recurso, y que las vías para la impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal superior solo pueden considerarse como simples remedios.

Podemos aceptar este criterio de distinción por su utilidad teórica, no sin antes subrayar la básica unidad que comparten todas estas instituciones, en cuanto medios de impugnación.

Con la interposición de cualquier medio de impugnación, la parte trata de garantizar que prospere su pretensión inicial, en todo o en parte, pero el cauce instrumental que se le ofrece para ello condiciona profundamente la pretensión ejercitada, hasta hacerla sustancialmente distinta.

“La palabra impugnación deriva del vocablo impugnare, que proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar”.⁷⁰ La ley procesal de trabajo en Guatemala denomina sin precisión de léxico y bajo la influencia del derecho común recursos a todos los medios de impugnación. El concepto impugnación alude a la idea de luchar contra una resolución judicial que se considera que no se ajusta a derecho. Teniendo como finalidad la corrección de errores en que los jueces puedan incurrir, no simplemente por malicia, sino por las dificultades en la aplicación de la justicia.

4.2 GENERALIDADES DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación.

⁷⁰ Ibid.

Como no está regulado en el Código de Trabajo la Reposición y el Recurso de Hecho y la Reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y a la Garantía Constitucional de Amparo.

En ese orden de ideas cabe mencionar que el medio de impugnación es un mecanismo de defensa para atacar una resolución no apegada a derecho, debe estar enmarcado dentro de normas legales que son permisivas o prohibitivas, que determina las facultades y cargas, que a cada parte le corresponde, por lo que debe existir un órgano juzgador, y citando a Hugo Alsina, determina que “no solo debe existir un marco legal sino intervención del juzgador, y a su vez, las partes tienen la posibilidad de observación a la actuación judicial impugnando sus resoluciones cuando no se ajusten a las normas legales prescritas para cada caso”.⁷¹

“La impugnación es un control a posteriori de una actuación, el objeto es denunciar la existencia de una irregularidad y analizar el mecanismo que el orden jurídico provee a efecto de superar dicha violación. Es decir, de excluir del orden jurídico dicha ilegalidad conocida también como teoría general de la impugnación, que no es más que el control general de la regularidad de los actos procesales, y en especial, la actividad de órganos”.⁷²

Esta vigilancia necesita de un adecuado ordenamiento jurídico para que cumpla con sus fines, con el objeto de “evitar que las violaciones inevitables persistan, para que los actos irregulares se regularicen, para que los derechos violados, que es el supremo objetivo, puedan ser restablecidos”.⁷³

⁷¹ Hugo Alsina, Serie Clásicos del Derecho Procesal Civil, Parte Procedimental, Costa Rica: Editorial Jurídica Universitaria, 2001, pág. 282.

⁷² Enrique Vescovi, Los Recursos Judiciales y Demás Medios de Impugnativos en Iberoamérica, Montevideo Uruguay: 1974, pág. 1

⁷³ Ibid., pág. 2

4.3 ELEMENTOS DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Los elementos más importantes que integran el recurso laboral son:

1. La resolución impugnada.
2. El órgano jurisdiccional competente.
3. La parte afectada con lo resuelto

4.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Los medios de impugnación son mecanismos de defensa contra las resoluciones que no están apegadas a derecho y que por lo tanto, pueden afectar el ámbito personal o patrimonial de una persona, mantienen un control a posteriori de la actuación del ente autorizado para emanar la resolución, y su objeto es denunciar la existencia de una irregularidad y que ésta está violentando un derecho, por lo tanto, evitar dichas violaciones y que la ley prevea los mecanismos para proteger los derechos de las personas ante la actuación jurisdiccional.

Los medios de impugnación nacen para detener la sed de venganza que las personas vivían dentro de la sociedad, para defender sus derechos, mediante la famosa ley de Talión, ojo por ojo y diente por diente, es de esta etapa de donde nace todo proceso y todo proceso debe estar previamente regulado en la ley, por lo tanto todo medio de impugnación debe estar regulado previamente en la ley, para ser invocado por la parte afectada.

Los medios de impugnación, enmiendan los órganos superiores los agravios que los inferiores causan con sus sentencias definidas o interlocutorias por ignorancia o malicia; se suplen y corrigen las omisiones o defectos que han tenido los litigantes en alegar y probar los hechos en que apoyan su justicia, se evitan los perjuicios e iniquidades que tal vez cometerían algunos órganos inferiores, si no temieran que otros los

descubriesen y las partes quedan satisfechas, ya que finalmente, ven declarado su derecho.

“La interposición de un medio de impugnación, es impedir que la sentencia o resolución produzca sus efectos normales, y la necesidad de establecer un límite en el tiempo para su ejercicio, algunas interlocutorias adquirirían carácter preclusivo, y las definitivas el de cosa juzgada, es decir, el avance del proceso no sería posible ni la litis lograría solución definitiva, el tiempo produce por eso la caducidad del derecho a interponer los recursos, y, en cambio, su interposición en tiempo produce la suspensión de los efectos de la sentencia”.⁷⁴

El mantenimiento de una paz justa entre los miembros de la comunidad lo que garantiza asimismo la cosa juzgada material, su razón de ser, radica en la imperfección y en la falibilidad humana. “El hombre es imperfecto, por lo tanto, es falible y puede equivocarse, es de ahí donde todo sistema jurídico tenga que abrir sus puertas a los medios de impugnación porque al fin y al cabo los gobernantes no son sino hombres a secas y hombres falibles”.⁷⁵

Atendiendo a los conceptos antes citados, los recursos revisten especiales características que los distinguen de los remedios procesales:

1. No cabe mediante ellos, proponer al respectivo tribunal el examen y decisión de cuestiones que no fueron sometidas al conocimiento del tribunal que dictó la resolución impugnada; y
2. Los recursos, tanto ordinarios como extraordinarios, no proceden cuando la resolución ha alcanzado autoridad de cosa juzgada.

⁷⁴ Alsina, Serie Clásicos del Derecho Procesal Civil, Parte Procedimental, Ibid., pág. 282.

⁷⁵ Cipriano Gómez Lara, Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, México: 2004, pág.194

4.5 NULIDAD

Es el medio jurídico que la ley concede a las partes para que impugnen resoluciones o procedimientos en los que el juez de la causa hubiera infringido la ley, es la sanción legal por la cual la ley priva de sus efectos legales a una resolución de juez o auto de parte, cuando en su ejecución no se han guardado las normas prescritas por la ley procesal.

Tiene como finalidad la reforma de la resolución impugnada en la que se haya infringido o violado la ley, el tribunal que lo resuelve anula la resolución impugnada y dicta la resolución que corresponde conforme a derecho, la consecuencia es que las actuaciones deben de reponerse desde que se incurrió en nulidad.

“El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para corregir la desviación en las resoluciones y procedimientos en un proceso. Continúa expresando, nuestro código da a la nulidad un doble contenido, por un lado, habla de nulidad de las resoluciones por violación de ley y por el otro lado, habla de la nulidad del procedimiento por vicio del procedimiento. Asimismo, tiene que señalarse el principio muy especial del recurso de nulidad denominado principio de convalidación de la nulidad y que consiste en que es improcedente la nulidad cuando el acto procesal haya sido consentido por la parte que lo interpone, aunque sea tácitamente. Se supone consentido tácito por el hecho de no interponer la nulidad dentro de los tres días de conocida la infracción, la que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos”.⁷⁶

Se interpone ante el tribunal que haya infringido el procedimiento, este le dará trámite inmediatamente, mandando a oír por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella la resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo estricta responsabilidad del juez, en este caso dará lugar a la interposición del recurso de responsabilidad contenido en el Artículo 429 del Código de Trabajo.

⁷⁶ Raúl Antonio Chicas Hernández, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala: Orión, 2009, pág. 265.

Procede contra los actos procesales en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que esta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas por las partes en este plazo se estimarán consentidas y no cabrá el derecho a las partes para reclamarlas con posterioridad, en consecuencia, el derecho para accionar precluye.

Cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad se le interpondrá a la parte recurrente una multa de cinco a 500 quetzales.

El recurso de nulidad, tampoco lo define el Código de Trabajo, definiéndose doctrinariamente como aquel que tiene por objeto lograr la anulación y reposición de las actuaciones a partir del momento en que se haya infringido el procedimiento.

El Artículo 365 del Código de Trabajo establece: “Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por 24 horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo estricta responsabilidad del juez. Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso una multa de cinco a 500 quetzales”.⁷⁷

Por otra parte, y dentro del procedimiento común el Artículo 613 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: “Podrá interponerse nulidad contra las resoluciones y

⁷⁷ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, artículo 365.

procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sean procedentes los recursos de apelación o casación”.⁷⁸

El Código de Trabajo no hace tal distinción con referencia a la casación, pero esto se debe a que tal recurso no procede en el procedimiento laboral por ser un recurso muy técnico y contradecir los principios propios de esta rama del derecho.

Una vez interpuesto el recurso de nulidad el tribunal dará audiencia inmediatamente a la otra parte y ya sea que se evacue dicha audiencia o no, resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo estricta responsabilidad del juez. Contra la resolución del recurso de nulidad, cuando fuere dictada en primera instancia, procede el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de las 24 horas y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva sin dar audiencia a las partes.

4.6 REVOCATORIA

Es el medio de defensa que la ley concede a las partes para solicitar que sean revocados los Decretos, siendo éstos determinaciones de mero trámite. La misma ley autoriza que sean revocables a solicitud de parte o aún de oficio, puesto que no causan cosa juzgada.

Procede la revocatoria contra aquellas resoluciones de trámite, Decretos, que no sean definitivas. La revocatoria deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiese sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de 24 horas de notificada una resolución cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Su conocimiento o resolución corresponden al mismo juez, solo proceden contra Decretos, el efecto es revocarlo para dictar uno nuevo y en contra de la resolución que los resuelve no procede otro recurso.

⁷⁸ Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia, Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley Número 107, Artículo 613.

El Artículo 365 del Código de Trabajo, establece: “Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución sí, la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes”.⁷⁹

Este recurso no lo define nuestro Código de Trabajo, podemos definirlo como aquel que tiene por objeto la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha dictado. El Artículo 146 de la ley del Organismo Judicial y 365 del Código de Trabajo indican la disposición relativa a la revocabilidad de los Decretos.

4.7 APELACIÓN

Es el recurso ordinario por excelencia, que permite abrir el proceso hacia una instancia superior, pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial que causa agravio a la parte recurrente, por el superior jerárquico inmediato a aquel órgano jurisdiccional que haya dictado la resolución apelada.

Es el medio de impugnación de más trascendencia en el proceso judicial, por medio del mismo se logra la rectificación de un error o la reparación de una injusticia, pero puede el fallo adolecer de ninguno de tales vicios y no por ello deja de ser aquel apelable porque el fundamento de la apelación estriba en la necesidad a que obedece la doble instancia, doble grado que se traduce en la intención del legislador, de representar una garantía de los ciudadanos, bajo tres aspectos:

- a. En cuanto un juicio reiterado hace por sí mismo, posible la corrección de los errores;
- b. En cuanto los dos juicios están confiados a jueces diferentes; y
- c. En cuanto el segundo juez se presenta como más autorizado

⁷⁹ Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo, Ibid., artículo 365.

Permite obtener la modificación o el reemplazo de la resolución impugnada o al menos una revisión de fondo y de forma por el órgano superior, debe interponerse ante el mismo tribunal que dictó la resolución, el conocimiento y la resolución corresponden al superior jerárquico.

La apelación constituye el primer paso para el trámite a la segunda instancia del proceso, aunque la sala de apelaciones únicamente conocerá de lo que expresamente ha sido apelado.

La naturaleza jurídica es que constituye un nuevo examen del material acumulado en primera instancia extendiéndolo a los hechos y al derecho. No impide que excepcionalmente puedan proponerse nuevas defensas, hechos nuevos ni que se produzcan pruebas respecto de hechos alegados en la primera instancia, cuya prueba no se realizó sin culpa de las partes, pues el carácter excepcional de estas medidas confirman el principio. La doctrina plantea dos posiciones respecto a los alcances jurisdiccionales del recurso de apelación: renovación o revisión del proceso.

El Código de Trabajo sitúa a la apelación en una posición intermedia con predominio del principio de revisión. El juez de apelación no goza frente a la demanda de los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero está en libertad de revisar los resultados del proceso y con base en estos resultados que no pueden renovarse, en la de confirmar, revocar o modificar la resolución de primera instancia haciendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

Los efectos de la apelación son los llamados devolutivos, es decir, no hace cesar los poderes jurisdiccionales del juez y suspensivo interrumpiendo la jurisdicción del juez por ende paralizando el proceso mientras el recurso se define por el tribunal superior. El recurso de apelación es un medio de impugnación que doctrinariamente se le denomina recurso de alzada, el cual se interpone contra la resolución de un tribunal de primera instancia y el superior jerárquico del órgano jurisdiccional es el que deberá resolverlo. El

recurso de apelación es aquel que tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende con arreglo a derecho, la resolución del inferior

El recurso de apelación es el que resuelve un tribunal superior diferente al que dictó la resolución es decir una sala de la Corte de Apelaciones. El recurso de apelación es considerado como el medio de impugnación por excelencia, puesto que no puede haber ofuscación o cualquier fuerza que limite al juzgador en el examen de la resolución impugnada, ya que es un tribunal distinto quien examina el caso y el cual, con toda lógica, estudia desapasionadamente la resolución, teniendo la ventaja que el tribunal que conoce del recurso, es superior al que dictó la resolución en primera instancia.

Es de suponer que la sala que conoce del recurso de apelación tenga un grado mayor de conocimientos o de experiencia, o por lo menos que existen más opiniones y se discutan con mayor amplitud, por ser el caso que en Guatemala las salas de trabajo y previsión social que conocen están integradas por tres magistrados y no exclusivamente por un juez como sucede en la primera instancia. El recurso de apelación procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio en primera instancia, en los procesos cuya cuantía exceda de 100 quetzales.

El recurso de apelación debe interponerse en forma oral o escrita ante el tribunal que conoció en primera instancia el proceso, dentro del tercer día de notificado las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

El objeto del recurso de apelación es lograr que el tribunal superior, enmiende, modifique o revoque la resolución de primer grado procediendo únicamente contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio en primera instancia.

A diferencia de otros recursos el trámite del recurso de apelación está plenamente establecido en los Artículos 367, 368, 369, 370, 371 y 372 del Código de Trabajo.

4.8 ACLARACIÓN

Es el medio que la ley concede a las partes para obtener que el mismo tribunal que dictó la resolución aclare los puntos oscuros, ambiguos o contradictorios de la misma. Es un remedio procesal por que tiende a la aclaración de una resolución por la misma autoridad que la dictó.

Se interpone para el efecto de corregir errores, esclarecer términos oscuros, ambiguos, contradictorios o precisar algún punto, especialmente alguna incongruencia notable entre los considerandos y los resolutivos se permite que cualquiera de las partes dentro de las 24 horas de notificada la sentencia o el auto que ponga fin al proceso solicite del tribunal la aclaración de la resolución.

El recurso de ampliación procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y lo podemos definir como: “aquel mediante el cual las partes pretenden que el tribunal aclare los puntos oscuros o dudosos del fallo”.⁸⁰

La aclaración debe interponerse dentro de 24 horas de notificado la sentencia o el auto que pone fin al juicio. Preceptúa el Código de Trabajo: “la aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios a efecto de que se aclare o rectifique su tenor”.⁸¹

4.9 AMPLIACIÓN.

Es el medio concedido por la ley a los litigantes para obtener que el mismo tribunal que dictó la resolución recurrida la amplíe, por haberse omitido resolver sobre algún punto sujeto a proceso.

Es un remedio por que tiende a corregir una anomalía procesal por la misma autoridad que conoció del proceso y dictó la resolución. La ampliación se solicitará por cualquiera de las partes si se omitió resolver en la sentencia alguno o algunos de los

⁸⁰ Alfredo Gaete Berríos, Derecho Procesal del Trabajo, Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1967, pág. 237.

⁸¹ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Artículo 325

puntos sometidos a juicio, dentro de las 24 horas de notificada la resolución que ponga fin al juicio.

Tanto la ampliación como la aclaración no tiene por objeto nulidad, revocación o modificación de las resoluciones que pongan fin al proceso, solamente estriban en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas. Este recurso se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

En nuestra legislación se encuentran unidos los recursos de aclaración y ampliación, no por ello se supondrá que para interponer uno se necesita interponer el otro o sea que en ningún momento significa que la existencia de uno, presuponga la del otro de manera forzosa.

Las modalidades y requisitos de este recurso son los indicados para la aclaración, con la única excepción del objeto del mismo, es decir, cuando se hubiere omitido resolver algún punto sometido a juicio. Tanto en la interposición del recurso de aclaración como en la interposición del recurso de ampliación, puede observarse que hay ciertos asuntos en que no proceden estrictamente, como es el caso de haberse cometido un error de fondo. En este caso procedería únicamente el recurso de apelación cuando se tratara de fallos de un tribunal de primera instancia o también podría interponerse una rectificación que seguramente aceleraría el proceso.

4.10 RESPONSABILIDAD

El Artículo 429 del Código de Trabajo establece cuando procede el recurso de responsabilidad en contra de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social:

1. Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia.
2. Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos.

3. Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes.
4. Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente.
5. Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo.
6. Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Por otra parte el Artículo 430 del Código de Trabajo en referencia al trámite e interposición del recurso de responsabilidad establece: “la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:

- Amonestación pública.
- Multa de 1,500.00 a 2,500.00 Quetzales a título de corrección disciplinaria.

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin más trámite alguno resolverá de plano dentro del término de 10 días”.⁸²

⁸² Ibid., artículo 430.

CAPÍTULO V

5. REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN DENTRO DE LAS IMPUGNACIONES EN MATERIA LABORAL.

5.1 ETIMOLOGÍA

“El concepto etimológico se encuentra en la palabra casar proviene del latín casare que significa abrogar o derogar. Por su parte, casación, proviene del término francés cassation, derivado a su vez de casser, que podemos traducir como la acción de anular y declarar de ningún valor, ni efecto algún acto o instrumento”.⁸³

“La noción etimológica de la palabra casación la encontramos en el verbo latino cassare que significa quebrar, anular, destruir, lo que en sentido figurado equivaldría a derogar, abrogar, deshacer, etc. Mientras que en sentido restringido y de acuerdo a los usos forenses, casar significa anular, invalidar, dejar sin efecto, etc.”.⁸⁴

5.2 DEFINICIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

La casación, “es un recurso extraordinario contra las sentencias de los tribunales superiores de juicios ordinarios de mayor cuantía no consentidos por las partes, dictadas contra ley o doctrina admitida por la jurisprudencia, o faltando a los trámites substanciales y necesarios de los juicios; para que, declarándolas nulas y de ningún valor, vuelvan a dictarse, aplicando o interpretando rectamente la ley o doctrina legal quebrantada, o bien, observando los trámites omitidos en el juicio, y para que se conserve la unidad e integridad de la jurisprudencia, establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107, según lo establecido por el artículo 620, con lo cual se busca atacar

⁸³ Joaquin Escriche, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Madrid: Imprenta De Eduardo Cuesta, pág. 424.

⁸⁴ Mario Casarino Viterbo, Manual de Derecho Procesal Tomo IV, Madrid: IUS Ediciones.pág. 273.

dicha resolución, ya sea por error de forma o fondo, según lo regulado en los artículos 630 y 631 del mismo cuerpo legal”.⁸⁵

La casación viene a ser un recurso extraordinario, pues busca la revisión total de las resoluciones, y si es procedente, su anulación y posterior emisión con sujeción al derecho.

“La casación es el proceso de impugnación de una resolución judicial, ante el grado supremo de la jerarquía judicial, por razones inmanentes al proceso en que dicha resolución fue dictada”.⁸⁶

“El recurso de casación es un medio de provocar el juicio del Tribunal de Casación sobre la sentencia denunciada”.⁸⁷

“Casación, del verbo latino *casso*, significa quebrantamiento o anulación, he indica que este recurso es un remedio supremo y extraordinario contra las sentencias ejecutorias de los tribunales superiores, dictadas contra ley o doctrina admitida por la jurisprudencia, o faltando a los trámites substanciales y necesarios de los juicios; para que, declarándolas nulas y de ningún valor, vuelvan a dictarse, aplicando o interpretando rectamente la ley o doctrina legal quebrantada en la ejecutoria y observando los trámites omitidos en el juicio, y para que se conserve la unidad e integridad de la jurisprudencia”.⁸⁸

5.3 FUNCIONES DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

“Dentro de las funciones más importantes que tiene la doctrina legal, emanada de la Corte Suprema de Justicia, a través de las sentencias de casación, es garantizar la

⁸⁵ Pedro Amilcar López Cano, *Revista Jurídica: La Casación*, Guatemala: Organismo Judicial, 2016-2017, pág. 1

⁸⁶ Guasp citado por: Mario Aguirre Godoy, *Recurso de Casación Civil*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala: Ed. Prensa Libre, 1964, pág. 1

⁸⁷ Chioyenda, citado por: Mario Rolando Oliveros Catalán, *Los Medios de Impugnación en el Código Procesal Civil y Mercantil*, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Propsa, 1964, pág. 52

⁸⁸ Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico Derecho Usual*, tomo V, NR. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1986, pág. 486

seguridad jurídica en la aplicación de justicia en un caso concreto, entendiéndose la seguridad jurídica como certeza de que el tribunal no tiene libertad de sentenciar conforme a su propia voluntad y criterio, sino que, en sujeción a la ley, debe ajustar la resolución judicial que dicte a la ley aplicable, a la doctrina legal emanada de sentencias de casación anteriores y en el mismo sentido, para que la aplicación de la justicia al caso concreto se dé en pro de la justicia y la legalidad”.⁸⁹

Según Fuentes Destarac: “Tiene un interés privado, el cual consiste en el perjuicio o lesión ocasionado al litigante por la resolución judicial recurrida, es este el objetivo o pretensión principal que tiene la parte procesal que interpone el recurso. Tribunal Superior debe ajustarse a los criterios ya establecidos como precedente, y no solamente a los propios, lo que impone que en la sentencia de casación no se manifiesta únicamente la voluntad e interpretación que de la ley hacen los miembros del tribunal, sino por el contrario, el criterio del tribunal se entremezcle con ley y la jurisprudencia, a fin de que la sentencia de casación sea un fallo enmarcado dentro de la justicia y la legalidad”.⁹⁰

El Código Procesal Civil y Mercantil determina, que, habiendo cinco sentencias de casación, emitidas por la Corte Suprema de Justicia, en el mismo sentido y sin ser interrumpidas por un fallo contrario, se sienta doctrina legal. Para que pueda existir doctrina legal en materia procesal civil, es necesario que primero, una parte de un proceso judicial interponga el recurso de casación, es por ello que la base o punto de partida para la doctrina legal lo constituye este recurso extraordinario procesal.

“En los países donde existen tribunales de casación no todos los fallos contestes son jurisprudencia, sino únicamente los de dichos tribunales de casación, que constituyen la más alta jerarquía dentro de la organización judicial y cuya doctrina es de obligatorio acatamiento para todos los jueces y tribunales sometidos a su jurisdicción. De este modo

⁸⁹ López Cano, Revista Jurídica: La Casación, Ibid., pág. 3.

⁹⁰ Pablo Francisco Fuentes Destarac, Necesidad de Reformar el Recurso de Casación en la Legislación Guatemalteca, Tesis de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, Guatemala: 1995, pág. 11.

se afianza la seguridad jurídica, porque donde la casación no existe, cada tribunal o juez tiene libertad para sentenciar conforme a su criterio”.⁹¹

5.4 DIFERENCIA ENTRE EL RECURSO DE APELACIÓN Y EL DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

En términos generales, un recurso de apelación es el medio para impugnar las resoluciones judiciales dictadas por un juez que no consideramos justas. Se produce cuando una de las partes de un litigio no se encuentra conforme con la decisión de un tribunal o un juez.

Ante tal situación de desacuerdo, se decide apelar a un órgano superior para que revise el posible fallo y, en caso de que se encuentre algo por subsanar, se encargará una nueva citación judicial para esperar otra sentencia. Cuando ya no hay posibilidad de apela, se dice que la sentencia queda firme.

La finalidad de la apelación es revocar o anular una resolución judicial.

En ese orden de ideas cabe mencionar algunas diferencias entre ambos recursos, dada su naturaleza y la excepcionalidad de presentar un recurso ante el órgano de Justicia de mayor importancia jerárquica.

Por un lado, en el recurso de apelación se pueden revisar el derecho y los hechos de un juicio, siendo constitutiva de instancia. Por otro, la casación solo hace referencia al derecho, pero no constituye instancia.

Además, mientras que el recurso de apelación es un recurso judicial ordinario, el de casación es extraordinario. Esta es su segunda diferencia, pues mientras que la apelación permite que se revise por una instancia superior cuestiones de hecho y de

⁹¹ Manuel Ossorio, Diccionario de Términos Jurídicos, Políticos y Sociales, Argentina: Editorial Heliasta, 2000, pág. 526.

derecho, el recurso de casación solo permite revisar las cuestiones sobre derecho aplicable y sobre el procedimiento cuestiones de forma no se revisan los hechos.

En apelación, se dicta una segunda sentencia mientras que, en la casación, la sentencia recurrida se anula. En cuanto a los órganos encargados de gestionar ambos recursos también encontramos diferencias: en el recurso de apelación, se presenta ante el mismo juez o Tribunal que dictó la sentencia, y se eleva al Tribunal superior en grado. Sin embargo, en la casación, aunque hay excepciones, la decisión la tiene el máximo Tribunal del Estado.

5.5 CARACTERES DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

- Se admite excepcionalmente contra determinadas resoluciones sentencias y autos definitivos de segunda instancia no consentidos por las partes, que terminen los juicios ordinarios de mayor cuantía.
- Es extraordinario, por cuanto en principio el proceso debiera concluir con la sentencia de segunda instancia, y son ordinarios los recursos que se otorgan dentro del trámite de las dos instancias.
- Es una clase de impugnación dentro del proceso y, por tanto, un recurso del proceso, no un medio para iniciar otro proceso de revisión, de modo que cuando la ley lo consagra, no se ejecutoría la sentencia, y mucho menos puede causar la cosa juzgada, sin que haya precluído la oportunidad para interponerlo o se haya resuelto o declarado desierto cuando no se presenta en tiempo ante la Corte.
- No constituye una tercera instancia, sino un recurso contra la sentencia de segunda, lo que explica, precisamente, las limitaciones anotadas y la gran diferencia de posición que hay, en relación con el proceso, entre la Corte y el Juzgador de instancia, pues al paso que este tiene competencia para examinarlo por todos sus aspectos y para aplicar el derecho con absoluta libertad, con la única excepción de respetar lo resuelto

favorablemente al apelante, cuando obra como juez de segunda instancia, la Corte de Casación no puede, en cambio, revisar la sentencia del tribunal sino por los motivos que el recurrente invoque y por las razones que exponga, aun cuando la encuentre por otros aspectos reñida con la Ley o la justicia o el procedimiento, ni puede modificar la apreciación de los hechos a pesar de que considere que la del Tribunal no es la mejor ni más lógica y que, como juez de instancia, podría proferir otra sentencia que cambiara las conclusiones del fallo.

- La casación es un medio de impugnación que no constituye una tercera instancia, es por ello que se considera un recurso extraordinario, ya que se realiza luego de que se haya dictado la sentencia de apelación, que es con lo que debería, de forma ordinaria, terminar el proceso judicial. La casación es un recurso de interés público, principalmente, ya que con ella se formará doctrina legal, que es fuente del derecho guatemalteco, según lo establece la Ley del Organismo Judicial, y el Código Procesal Civil y Mercantil.
- Se caracteriza la casación por su rigor formal; ya que, de una parte, limita extraordinariamente los poderes del organismo jurisdiccional, y, de otra, condiciona acuciosamente la actividad de las partes, con el propósito de impedir los supremos designios que persigue.
- Su admisibilidad está condicionada a motivos taxativamente establecidos en la ley, es decir, procede por errores de fondo, infracción de la ley e infracciones al procedimiento (esto no es más que lo conocido como error in iudicando y error in procedendo).

5.6 USO DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

En el Código Procesal Civil y Mercantil, se encuentra regulada la procedencia del Recurso Extraordinario de Casación el cual establece: “El recurso de casación sólo procede contra las sentencias o autos definitivos de Segunda Instancia no consentidos

expresamente por las partes, que terminen los juicios ordinarios de mayor cuantía. La casación procede por motivos de fondo y de forma”.⁹²

El Recurso Extraordinario de casación “puede fundarse en motivos de fondo y motivos de forma. Los efectos que produce el recurso, en relación a los motivos que le sirven de base son distintos. Si la casación es de fondo y el tribunal lo estimare procedente, casará, anulará, la resolución impugnada y fallará conforme a la ley; es decir, que, en tal caso, se dan en el fallo de la Corte, tanto el iudicium rescindens, como el iudicium rescissorium”.⁹³

La casación busca encontrar, en las sentencias impugnadas con la misma, de tribunales superiores, si se cometió alguna violación al procedimiento, que puede ser de forma o de fondo, con el fin de ordenar, si es procedente, la anulación de las mismas, con el fin de que se dicten conforme a derecho.

Si el recurso ha sido interpuesto por motivos de forma, declarada la infracción por el Tribunal, casará la resolución y anulará lo actuado desde que se cometió la falta y remitirá los autos a donde corresponda para que se sustancien y resuelvan con arreglo a la ley, imputando las costas y reposición de los autos al Juez o tribunal que hubiere dado motivo al recurso.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el motivo alegado consista en la falta de declaración en el fallo sobre alguna de las pretensiones oportunamente alegadas, podrá la Corte Suprema de Justicia limitarse a ordenar al Tribunal que emitió la sentencia, que la complete dictando resolución sobre el punto omitido.

⁹² Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdía, Código Procesal Civil y Mercantil, Ibid., Artículo 620.

⁹³ Mario Rolando Oliveros Catalán, Los medios de Impugnación en el Código Procesal Civil y Mercantil, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Propasa, 1964, pág. 63 y 64.

Por último, si el recurso se ha deducido contra un laudo arbitral, la Corte se limitará a casar el laudo sin entrar a resolver el fondo del asunto. Si el recurso es declarado procedente, anulará la sentencia impugnada y, en su caso, resolverá sobre el fondo del asunto o devolverá los autos para que el proceso se sustancie con arreglo a la ley, según se trata de casación de fondo o de forma. Pero estos poderes sólo puede ejercerlos dentro de los límites que son característicos de este recurso.

El Código Procesal Civil y Mercantil establece los casos de procedencia del recurso de casación.

➤ **La Casación de Fondo, procede en los siguientes casos:**

Si la resolución recurrida contenga violación, aplicación indebida o interpretación errónea de las leyes o doctrinas legales aplicables. O bien, cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho o error de hecho.

➤ **Por su parte, la Casación por motivos de forma es procedente en los siguientes casos según el artículo 622 del Código Procesal y Mercantil:**

- Cuando el tribunal, de Primera o de Segunda Instancia, careciere de jurisdicción o de competencia, o se niegue a conocer teniendo obligación de hacerlo.
- Por falta de capacidad legal o de personalidad de las partes, o de personería del representante legal.
- Por omisión de las notificaciones que han de hacerse personalmente,
- Por no haberse recibido la prueba el proceso o sus incidencias en cualquiera de las instancias, siendo procedente,
- Cuando el fallo contenga resoluciones contradictorias, si la aclaración hubiere sido denegada.

- Cuando el fallo otorgue más de lo pedido, o no contenga declaración sobre alguna de las pretensiones oportunamente deducidas.
 - Por haberse dictado la resolución por un número de magistrados menor que el señalado por la ley, o por magistrado legalmente impedido.
- **Procede el recurso de casación contra los laudos definitivos dictados en los arbitrajes de derecho, en los mismos casos en que procede para la jurisdicción ordinaria según el artículo 623 del Código Procesal Civil y Mercantil:**
- Cuando versaren sobre puntos no sometidos a la decisión del tribunal arbitral.
 - Cuando el laudo recaiga sobre asuntos que conforme a ley no pueden someterse al proceso arbitral.
 - Cuando fueren dictados fuera del término para laudar.
 - Cuando hubiere intervenido un árbitro impedido hacerlo.
 - Cuando se hayan infringido las reglas de actuación acordadas por las partes en la escritura de compromiso.

Las consideraciones expuestas sobre los medios de impugnación nos indican que estos son mecanismos y derechos procesales, que la ley le proporciona a las partes y a los terceros, en su caso, para que, de manera facultativa y voluntaria, tomen el recurso que consideren necesario y lo utilicen para proponer, solicitar y exhortar al juez, o a su superior, la revisión, revocación o modificación de una resolución que les perjudique un interés determinado. Los recursos procesales se dividen, principalmente en ordinarios y extraordinarios, estando dentro de esta última el Recurso de Casación, lo anotado en este capítulo, es aceptado por el sistema procesal civil guatemalteco, por ello se insiste en el carácter extraordinario de este último como una característica esencial, siendo por ello la Corte Suprema de Justicia el Tribunal de Casación por excelencia.

5.7 ERRORES DE FONDO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

Tal y como se ha manifestado que en derecho de Trabajo no procede el Recurso Extraordinario de Casación en base al Código Procesal Civil y Mercantil se indicaran los motivos que pueden sustentarse en el Juicio Ordinario de Trabajo.

Tal y como ya se ha manifestado anteriormente en cuanto a lo que regula el artículo 621 del Código Procesal Civil y Mercantil indica que habrá lugar a la casación por motivos de fondo:

1. Cuando la sentencia o auto recurrido contenga violación, aplicación indebida o interpretación errónea de las leyes o doctrinas legales aplicables.
2. Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho o error de hecho, si este último resulta de documentos o actos auténticos, que demuestren de modo evidente la equivocación del juzgador. Se entiende por doctrina legal la reiteración de fallos de casación pronunciados en un mismo sentido, en casos similares, no interrumpidos por otro en contrario y que hayan obtenido el voto favorable de cuatro magistrados por lo menos.

5.8 ERRORES DE FORMA EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

La casación en la forma es un recurso extraordinario que la ley concede a la parte agraviada en contra de determinadas resoluciones judiciales, para obtener su anulación, cuando han sido dictadas con omisión de sus requisitos legales formales o dentro de procedimientos viciosos.

De igual forma como se ha manifestado anteriormente en el en cuanto a lo que regula el artículo 622 del Código Procesal Civil y Mercantil procede la casación por quebrantamiento substancial del procedimiento, en los siguientes casos:

1. Cuando el Tribunal, de Primera o de Segunda Instancia, careciere de jurisdicción o de competencia para conocer en el asunto de que se trate, o cuando el Tribunal se niegue a conocer teniendo obligación de hacerlo.

2. Por falta de capacidad legal o de personalidad de los litigantes, o de personería en quien los haya representado.
3. Por omisión de una o más de las notificaciones que han de hacerse personalmente, conforme al artículo 67, si ello hubiere influido en la decisión.
4. Por no haberse recibido a prueba el proceso o sus incidencias en cualquiera de las instancias, cuando proceda con arreglo a la ley, o se hubiere denegado cualquiera diligencia de prueba admisible, si todo ello hubiere influido en la decisión.
5. Cuando el fallo contenga resoluciones contradictorias, si la aclaración hubiere sido denegada.
6. Cuando el fallo otorgue más de lo pedido, o no contenga declaración sobre alguna de las pretensiones oportunamente deducidas, si hubiere sido denegado el recurso de ampliación; y, en general, por incongruencia del fallo con las acciones que fueren objeto del proceso.
7. Por haberse dictado la resolución por un número de magistrados menor que el señalado por la ley, o por magistrado legalmente impedido.

El recurrente deberá invocar de una vez todos los motivos que tenga para interponer el recurso de casación, esto porque el Código Procesal Civil y Mercantil, exige la alegación conjunta de los motivos de casación en el artículo 624, indicando que cuando se interpusiere recurso de casación por quebrantamiento substancial de procedimiento y fuere desestimado, no podrá ya interponerse por ninguna otra de las causas que expresa este Código.

El Recurso Extraordinario de Casación cabe cuando existe inconformidad en la sentencia o autos definitivos de segunda instancia que terminen juicios ordinarios. Tal

como lo indica el artículo 619 del Código Procesal Civil y Mercantil, en cuanto a la legitimación “Los directa y principalmente interesados en un proceso, o sus representantes legales, tienen derecho de interponer recurso de casación ante la Corte suprema de Justicia”.⁹⁴

Se interpone en el plazo de quince días y en la doctrina se le conoce como recurso de nulidad ampliado. Dentro del trámite: se piden los autos originales y si se encuentra arreglado, a la ley se le señala día y hora para la vista, posteriormente, se dicta sentencia dentro del mismo plazo legal.

5.9 ANÁLISIS DE LA FALTA DE LA REGULACIÓN DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA

El derecho a recurrir tiene como límite el agravio que pudo haber sufrido el interponente; existe para dar satisfacción a un interés real y legítimo, es decir, no es un mecanismo que está al alcance de cualquiera. Debe existir un interés en recurrir, la resolución debe tener un contenido desfavorable conforme a la norma jurídica. No conforme a la apreciación subjetiva del sujeto, un perjuicio efectivo. En el mismo sentido para la impugnabilidad subjetiva se debe tener un agravio, injusticia, violación de un derecho o facultad, ofensa perjuicio material o moral, indefensión, exigencias innecesarias u omisiones de requisitos no contemplados en la norma expresa.

Una de las razones por las cuales se dice que la casación es un recurso limitado, consiste en que sólo procede contra ciertas resoluciones pronunciadas en determinado tipo de procesos y por motivos específicos, toda vez que en Derecho de Trabajo el Recurso Extraordinario de Casación por imperativo Legal no procede.

El Código de Trabajo en el artículo 367 regula lo concerniente a la Segunda Instancia en el Proceso Ordinario de Trabajo, indicando que interpuesto el Recurso de

⁹⁴ Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia, Código Procesal Civil y Mercantil, Ibid., Artículo 619.

apelación ante el tribunal que conoció en Primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese, los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en Primera Instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en término de diez días.

Practicada la prueba o vencido dicho término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

En ese orden de ideas cabe resaltar lo que regula el artículo 373 del Código de Trabajo pues este indica que contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación, esto quiere decir que en materia laboral no

cabe el Recurso Extraordinario de Casación, se dice que el Recurso Extraordinario de Casación no procede en Materia Laboral porque es un recurso muy formal, y es eminentemente escrito, algunos tratadistas manifiestan que este recurso extraordinario no procede en materia laboral por el principio que el Derecho del Trabajo es Tutelar de los trabajadores, toda vez que por medio del Juicio Ordinario de Trabajo se pretende que la relación patrono trabajador sea arreglada conforme a derecho, y que el Recurso extraordinario de casación sea regulado se está incumpliendo con el principio de la Justicia Pronta y cumplida tanto para trabajador como para el patrono.

De por si por la naturaleza del trámite del Juicio Ordinario de Trabajo ante los Tribunales Especializados ya es muy tardada por la cuestión de la Mora Judicial y no existe un Recurso Extraordinario de Casación que permite la reparación de posibles errores que se cometan en segunda instancia. La razón por la cual no existe es que en Materia de Derecho del Trabajo no es admisible una tercera instancia; naturaleza de un recurso en tal sentido, también porque es un Recurso Eminentemente Formal y el Derecho del Trabajo es Poco Formalista.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los Errores de Forma y Fondo cometidos en Segunda Instancia?
5. Según su experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?
6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?
7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?
8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?
9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?
10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución del caso concreto?

6.2 RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

ENTREVISTADO: **MIGUEL CANASTUJ**

CARGO: **JUEZ PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **10-02-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LIS-SETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Los que establece el artículo 365 además de lo establecido en el artículo 366 y 367 todos del Código de Trabajo.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Habría que preguntarle a los que crearon la norma, yo entiendo que es para cumplir con lo dispuesto en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No, porque es un Proceso desprovisto de mayores formalismos y exige por la naturaleza de los conflictos que se resuelvan prontamente.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

No porque las afectaciones a Derechos fundamentales se pueden alegar en amparo, como siempre se promueven en Materia Laboral.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Se entiende a lo indicado en la pregunta anterior.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

No creo que tenga beneficios solo contribuiría al atraso del proceso.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Si por la tardanza del proceso ya que es la parte patronal la que normalmente impugna.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No porque se afectaría a los trabajadores en afectación del principio tutelar.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No porque los trabajadores generalmente no impugnan ya que en casi todos los casos se le favorece por el principio tutelar.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **HELLEN ALEJANDRA VASQUEZ BARCARCEL**

CARGO: **INSPECTORA DE TRABAJO EN EL DIRECCIÓN DE TRABAJO**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **18-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Revocatoria, Reposición, Nulidad, Apelación, Aclaración, Ampliación,
Responsabilidad y Rectificación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Porque no está regulado en la Ley

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

No.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Se debe tomar en cuenta si la regulación del Recurso Extraordinario de Casación perjudica en este caso al trabajador.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Ninguna.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Si, ya que se tornaría más tardado el proceso.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **FRANCK RIOS**

CARGO: **ABOGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **20-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Aclaración, Ampliación, Revocatoria Nulidad y Apelación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Porque no está regulado en la ley.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

No.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Los mismos con que se regula una casación Civil.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Considero que no hay beneficio.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores? **Si.**

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

Si, aunque contradiga lo referente a la prontitud de la solución del caso.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **JULIO MIZRAIN TZUL HERNÁNDEZ**

CARGO: **OFICIAL DE AUXILIATURA DE LA PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **23-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Fase Administrativa:

- 1) Recurso de Revocatoria,**
- 2) Recurso de Reposición.**

Procedimiento Ordinario:

Resoluciones no definitivas:

- a) Revocatoria**
- b) Nulidad**

2) Sentencia de Segunda Instancia:

- a) Apelación. Sentencia de segunda Instancia:**
- a) Aclaración y Ampliación.**

(No es un recurso, pero se puede plantear acción constitucional de Amparo)

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Porque no está regulado en la Ley.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

Si.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

Si.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Vicios de segunda instancia.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Depuración del Proceso.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

No.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

Si.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

Si.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Sí pero admite un recurso más para depurar el proceso.

ENTREVISTADO: **FREDY ELÍAS GÓMEZ VÁSQUEZ**

CARGO: **ABOGADO LITIGANTE EN MATERIA LABORAL**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **10-02-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?
Revocatoria, Nulidad, Apelación, Aclaración, Ampliación, Responsabilidad, Rectificación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?
Según el artículo 373 del Código de Trabajo, establece que contra las sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que el de Ampliación y Aclaración. Considerando también que el recurso de Casación retrasaría más la justicia.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?
No lo considero necesario.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?
Pudiera ser, sin embargo, hay que considerar que existen otras vías, como la enmienda del procedimiento (artículo 67 Ley de Organismo Judicial) que conlleva menos tiempo su tramitación.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?
En mi opinión, no estoy de acuerdo en la regulación del Recurso Extraordinario de Casación, pues iría en contra de los principios de celeridad y economía procesal.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Solo podría determinar la Revisión de las actuaciones de primer grado y segundo grado.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores? **Si**

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

La Justicia Social, se ha tenido la experiencia, que los jueces de primera y segunda Instancia siempre han velado por cumplirla.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

Podría ser, pero considero que más que contribuir puede en un momento dado perjudica a los trabajadores porque implicaría más tiempo y gastos.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **MARIO RECINOS**

CARGO: **ABOGADO LITIGANTE EN MATERIA LABORAL**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **24-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Revocatoria, Nulidad, Apelación, Aclaración y Ampliación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Por no estar regulado, ya que el artículo 373 del Código de Trabajo, indica que no cabe más recursos que el de Aclaración y Ampliación.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

Si, en segunda instancia se pueden cometer errores.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

Si, aunque no necesariamente en casación.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

La Casación afectaría el principio de Celeridad.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

La Revisión de la Segunda Instancia.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Harían más tardados los procesos.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No, no porque desaparecería la desigualdad, la Tutelaridad del Derecho de Trabajo ha sido un buen principio.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No, haría más tardado los procesos.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **DOUGLAS ROBERTO BARILLAS ALVARADO**

CARGO: **ABOGADO LITIGANTE EN MATERIA LABORAL**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **23-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Aclaración, Apelación, Ampliación, Revocatoria, Nulidad, Amparo y Rectificación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Se puede decir que de momento no hay norma que lo regule y por lo Tutelar de la parte más débil de la Relación de Trabajo.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No es necesario por lo Tutelar de la materia.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

No es necesario, ya que la vista y el Amparo es suficiente.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Ninguno.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Ninguno.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Si por lo tardado del trámite de la Ejecución.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No, porque se vulnera la Tutelaridad de la parte más débil de la relación de trabajo.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No, todo lo contrario.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Más tardado y engorroso el trámite.

ENTREVISTADO: **EDGAR ALFREDO ORTÍZ LÓPEZ**

CARGO: **ASESOR JURÍDICO DEL BUFETE POPULAR**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **21-02-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?
Revocatoria, Nulidad, Aclaración, Apelación, Ampliación, Rectificación, Responsabilidad, Reposición.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?
Porque este recurso Extraordinario contiene muchas formalidades que estarían en contra de los principios de sencillez y poco formalismo del Código de Trabajo.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?
No, porque sería un arma que utilizarían los patronos para desesperar al trabajador, se retrasaría el pago de sus prestaciones laborales que hubiese sido condenado.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?
Si, se dan en ese sentido si, pero el patrono lo interpondría no para corregir ese tipo de errores sino para evitar el pago de las prestaciones y hasta de engañar al trabajador.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?
Por lo dicho no es conveniente regularlo.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Si se regula el mayor beneficiario serían los patronos.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Claro, pues los patronos aún sin existir errores están utilizando este recurso para desesperar al trabajador y ofrecer pagar sus prestaciones en un poco porcentaje.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No, porque se protegería más al patrono.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No, al contrario, por las razones ya mencionadas.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **JULIO FERNANDO DÍAZ SINTA**

CARGO: **ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ABOGACÍA Y NOTARIADO**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **26-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Apelación.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

No procede por la naturaleza del proceso, ya que busca que exista una solución rápida para el conflicto que existe entre las partes procesales.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

Considero que no es necesario, toda vez que eso solo haría más alargado el proceso y, por ende, seguiría dejando en necesidad al trabajador en el pago de sus prestaciones laborales.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

Considero que en este caso puede utilizarse la acción Constitucional de amparo, toda vez que fueran restaurados algunos derechos que se hayan violado a alguna de las partes procesales.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Si en algún caso llegare a darse el mismo deberían de tomarse criterios como la idoneidad, temporalidad, y la economía de las partes sobre todo en el caso de los trabajadores.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Únicamente sería revisar que la actuación de forma y fondo se encuentra ajustada a derecho.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Considero que se le perjudicaría en cuanto a hacer aún más largo el proceso y beneficiando a la parte patronal, ya que a este le interesa que el trabajador desista en su accionar procesal.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

Considero que más que una Justicia Social, la parte patronal sería la beneficiada ya que tiene un poder económico más fuerte y puede seguir pagando para defender sus intereses.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

Si bien es cierto que con dicho recurso se hacen defender los derechos del trabajador, recordemos que este recurso al estar regulado podría utilizar por la parte demandada tan solo con la intención de retrasar el proceso.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Definitivamente se tornaría más lenta y daría la oportunidad de que sea utilizada de manera impertinente.

ENTREVISTADO: **DANIELA MERARI ARGUETA CIFUENTES**

CARGO: **ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ABOGACÍA Y NOTARIADO**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **01-02-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Revocatoria, Reposición, Nulidad, Apelación, Aclaración, Ampliación, Rectificación, Responsabilidad.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Porque no se encuentra regulado.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

Sería probable.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Los plazos para interponerse, la celeridad del proceso.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Depende si es a favor del trabajador, sería poder tener otro recurso para impugnar una resolución que no es favorable al trabajador.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Si, porque retrasaría el Proceso.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

Depende del caso, ya que podría ser perjudicial a los trabajadores.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

ENTREVISTADO: **LICELY VERALIZ RABANALES FUENTES**

CARGO: **ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ABOGACÍA Y NOTARIADO**

FECHA DE LA ENTREVISTA: **27-01-2023**

RESPONSABLE: **Br. LAYLA LISSETH ORTIZ OROXOM**

1. ¿Qué recursos proceden en Materia Laboral?

Revocatoria, Reposición, Apelación, Rectificación y Responsabilidad.

2. ¿Por qué en Materia Laboral no procede el Recurso Extraordinario de Casación?

Porque dentro de la normativa en Materia Laboral no lo regula como Recurso.

3. ¿Considera que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral?

No, ya que con los regulados es suficiente.

4. Según su experiencia considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los errores de forma y fondo cometidos en Segunda Instancia?

Si.

5. Según su Experiencia: ¿Qué criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Los derechos tanto de la clase trabajadora como patronal.

6. ¿Cuáles son los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral?

Considero que no tendría algún beneficio, salvo para el patrono.

7. Según su experiencia: ¿Usted considera que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores?

Si, porque al día de hoy un proceso en Materia Laboral es tardado, con la regulación del recurso de Casación sería aún más tardado.

8. ¿Considera usted que al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social?

No.

9. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador?

No, porque tal como lo establece el Código de Trabajo debe ser tutelar al Trabajador y no al patrono, por Existir una desigualdad económica.

10. Considera usted: ¿Qué con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución de caso concreto?

Si.

6.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.

PREGUNTA #1

En base a la pregunta número uno de las entrevistas realizadas la cual hacía referencia a que recursos proceden en Materia Laboral, los entrevistados manifestaron que en contra de las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación proceden en los casos previstos en el Código de Trabajo de Guatemala. Contra las Sentencias de Segunda Instancia no caben más Recursos que los de Aclaración y Ampliación.

En ese mismo orden de ideas los entrevistados indicaron que procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de Cien Quetzales. Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Contra las Sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación.

PREGUNTA #2:

La pregunta numero dos se refería a por qué en Materia Laboral no Procede el Recurso Extraordinario de Casación, algunos entrevistados indicaron que no procede porque según artículo 373 del Código de Trabajo, establece que contra las Sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que el de Ampliación y Aclaración. Considerando también que el recurso de Casación retrasaría más la justicia hacia la parte económicamente más débil de la relación de trabajo que en este caso son los trabajadores, de igual forma se ha indicado que de momento no hay norma que lo regule y por lo Tutelar de la parte más débil de la Relación de Trabajo, también porque este recurso Extraordinario de Casación contiene muchas formalidades que estarían en contra de los principios de sencillez y poco formalismo del Código de Trabajo y por la naturaleza

del proceso, ya que busca que exista una solución rápida para el conflicto que existe entre las partes procesales.

PREGUNTA #3.

En base a la pregunta que se planteó en cuanto a considerar que es necesario que el Estado de Guatemala a través del Legislador establezca el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, lo entrevistados manifestaron que no es necesario regular este recurso extraordinario, toda vez que eso solo haría más alargado el proceso y, por ende, seguiría dejando en necesidad al trabajador en el pago de sus prestaciones laborales, así mismo la utilizarían como un arma los patronos para desesperar al trabajador, se retrasaría el pago de sus prestaciones laborales que hubiese sido condenado, así mismo se indica que no es necesario por lo Tutelar de la materia y así también porque es un Proceso desprovisto de mayores formalismos y exige por la naturaleza de los conflictos que se resuelvan prontamente.

PREGUNTA #4

En base a la pregunta planteada en cuanto que, si con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se pueden reparar los Errores de Forma y Fondo cometidos en Segunda Instancia, los entrevistados han indicado que no porque las afectaciones a Derechos fundamentales se pueden alegar en la interposición de la Garantía Constitucional de Amparo, como siempre se promueven en Materia Laboral, algunos entrevistados indicaron que pudiera ser, sin embargo, hay que considerar que existen otras vías, como la enmienda del procedimiento según el artículo 67 de la Ley de Organismo Judicial que conlleva menos tiempo su tramitación, toda vez que el Recurso Extraordinario de Casación afectaría el principio de Celeridad.

Otros entrevistados manifestaron que no es necesario, ya que la vista y el Amparo es suficiente toda vez que en la actualidad se utiliza la Garantía Constitucional de Amparo para restaurar los derechos que han sido violentados.

PREGUNTA #5

En base a la pregunta número cinco la cual pretende que los entrevistados indicaran que criterios se deben tomar en cuenta para regular el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, los entrevistados han manifestado que se deben tomar en cuenta los derechos tanto de la clase trabajadora como patronal, los plazos para interponerse, la celeridad del proceso y si en algún caso llegare a darse el mismo deberían de tomarse criterios como la idoneidad, temporalidad, y la economía de las partes sobre todo en el caso de los trabajadores, pues el Recurso Extraordinario de Casación afectaría el principio de Celeridad si se aplica la que se regula en el Proceso Civil, otros entrevistados ha indicado que no están de acuerdo con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación, pues iría en contra de los principios de celeridad y economía procesal y su regulación perjudicaría al trabajador.

PREGUNTA #6

En base a la pregunta planteada la cual pretende que los entrevistados indicaran los beneficios de la Regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral a lo que indicaron que no tendría ningún beneficio en el proceso al contrario contribuiría en gran parte al atraso del mismo y el mayor beneficiario sería el patrono.

Ahora si es en favor del trabajador, sería poder tener otro recurso para impugnar una resolución que no es favorable al trabajador de lo contrario no tendría ningún beneficio

PREGUNTA #7

Según la pregunta número siete se pretende que los entrevistados indicaran que, si al regularse el Recurso Extraordinario de Casación dentro de las impugnaciones en Materia Laboral se estaría perjudicando a los trabajadores a lo que respondieron, Si, porque al día de hoy un proceso en Materia Laboral es tardado, con la regulación del recurso de Casación sería aún más tardado retrasando más el proceso beneficiando a la parte patronal, ya que a este le interesa que el trabajador desista en su accionar procesal y así ofrecer pagar sus prestaciones en un poco porcentaje.

PREGUNTA #8

En base a la pregunta número ocho se pretende que los entrevistados indicaran que si al regularse el Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se cumple con la Justicia Social a lo que respondieron que no porque se afectaría a los trabajadores en afectación del principio tutelar y desaparecería la desigualdad, la Tutelaridad del Derecho de Trabajo que hasta la fecha ha sido un buen principio protegiendo y tutelando a la parte más débil de la relación de trabajo y la parte patronal sería la beneficiada ya que tiene un poder económico más fuerte y puede seguir pagando para defender sus intereses.

PREGUNTA #9

En base a la pregunta número nueve se pretende que los entrevistados indicaran que sin con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en Materia Laboral se contribuye con la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador, a lo que respondieron que si bien es cierto que con dicho recurso se hacen defender los derechos del trabajador, recordemos que este recurso al estar regulado podría utilizar por la parte demandada tan solo con la intención de retrasar el proceso pues como establece el Código de Trabajo debe ser tutelar al Trabajador y no al patrono, por existir una desigualdad económica y porque los trabajadores generalmente no impugnan ya que en casi todos los casos se le favorece por el principio tutelar.

PREGUNTA #10

En base a la pregunta número diez se pretende que los entrevistados indiquen si con la regulación del Recurso Extraordinario de Casación en el Proceso Laboral se tornaría más lento en la resolución del caso concreto a lo que indicaron que definitivamente se tornaría más lenta y daría la oportunidad de que sea utilizada de manera impertinente volviendo el proceso más tardado y engorroso.

CONCLUSIONES

- El Recurso Extraordinario de Casación es un medio de impugnación que no constituye una tercera instancia, es por ello que se considera un Recurso Extraordinario, ya que se realiza luego de que se haya dictado la sentencia de apelación, en Materia Laboral este Recurso Extraordinario no se regula taxativamente en el Código de Trabajo, es por ello que se deben establecer algunos criterios para la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, algunos de los criterios que se deben tomar en cuenta es que la regulación del Recurso Extraordinario de Casación perjudicaría al trabajador; también que las violaciones a Derechos fundamentales se pueden alegar promoviendo la Garantía Constitucional de Amparo, y dicha regulación lesionaría los principios de celeridad y economía procesal del Proceso Laboral.

- En base a las entrevistas realizadas los entrevistados han manifestado que los beneficios de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, serían la depuración del proceso, la revisión de la segunda instancia, el mayor beneficiario serían los patronos y si es a favor del trabajador, sería poder tener otro recurso para impugnar una resolución que no es favorable al trabajador, en ese sentido también algunos entrevistados manifestaron que no existiría ningún beneficio de regular este Recurso Extraordinario toda vez que contribuiría más al atraso del proceso y se perjudicaría al trabajador la parte económicamente más débil de la relación de trabajo.

- Según el análisis respectivo de las entrevistas realizadas se concluye que no existe la necesidad de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación Dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral toda vez que se estaría perjudicando a los trabajadores contribuyendo a que el Juicio Ordinario de Trabajo se tornaría más tardado y se estarían violentando los Principios de Justicia Social y la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador, porque este Recurso Extraordinario se utilizaría de mala

fe no para corregir errores en el Proceso sino para evitar el pago de las prestaciones laborales y hasta de engañar al trabajador.

- Se concluye que no existe la Viabilidad de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral, porque la Casación es un recurso limitado, que sólo procede contra ciertas resoluciones pronunciadas en determinado tipo de procesos y por motivos específicos, toda vez que en Derecho de Trabajo el Recurso Extraordinario de Casación por imperativo Legal no procede, según el artículo 373 del Código de Trabajo pues este indica que contra las Sentencias de Segunda Instancia no caben más recursos que los de Aclaración y Ampliación y pensar en su regulación se afectaría a los trabajadores en cuanto a que el Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores y constituye un mínimo de Garantías Sociales Protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste, tomándose en cuenta que el Derecho del Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las sentencias de primera instancia en materia laboral sean emitidas con forme a lo preceptuado en la ley sin violentar los Derechos de los Trabajadores y Patronos toda vez que en Materia Laboral el Recurso Extraordinario de Casación no está regulado en el Código de Trabajo, por ello no se pueden subsanar los errores de fondo y de forma ya que la falta de este medio procesal, se refiere a la inexistencia de una forma de corregir errores que pudieron darse durante la tramitación del juicio, especialmente tomando en cuenta que si se trata de una afectación a los Derechos Laborales, la tutelaridad laboral no habrá logrado su principal propósito y las afectaciones a los Derechos Fundamentales Violentados se pueden alegar promoviendo la Garantía Constitucional de Amparo, y dicha regulación iría en contra de los Principios de Celeridad y Economía Procesal del Proceso Laboral.
- Se recomienda que los conflictos laborales sean resueltos a través de un equilibrio de fuerzas en las discusiones y procedimientos de solución a las controversias suscitadas entre los sujetos del derecho del trabajo, toda vez que las Leyes Laborales son Tutelares, en el sentido de compensar la desigualdad económica de los trabajadores en relación con los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente al empleador y evitar así que un proceso judicial para solucionar las controversias, toda vez que un proceso judicial es eminentemente tardado y la resolución puede ser objeto de Apelación y dicha Apelación puede tener errores de fondo y de forma las cuales se tendrían que solucionar interponiendo la Garantía Constitucional de Amparo, porque no existe un Recurso Extraordinario de Casación que brinde beneficios ya sea para el patrono o trabajador en cuanto a la revisión de la segunda instancia contribuyendo en el atraso del proceso y perjudicando al trabajador la parte económicamente más débil de la relación de trabajo.
- Se recomienda que en materia laboral se cree un procedimiento similar pero menos extenso al Recurso Extraordinario de Casación que permita suplir las veces del Recurso Extraordinario de casación ya que los Jueces de la Jurisdicción Privativa de

trabajo no son ajenos a la comisión de errores durante la sustanciación del proceso. Errores de forma y fondo del asunto que se conoce. Por ello, es necesario que cuenten con un Acto Procesal que de oficio o a instancia de parte les obligue a corregir tales falencias, se requiere que sea menos extenso, menos formal y menos tardado toda vez que si es todo lo contrario se estaría perjudicando a los trabajadores y el Juicio Ordinario de Trabajo se tornaría más tardado y se estarían violentando los Principios de Justicia Social y la Tutelaridad de los Derechos del Trabajador, creando de igual forma una institución que vele porque dicho procedimiento no sea utilizado de mala fe para evitar el pago de las prestaciones laborales y hasta de engañar al trabajador.

- Se recomienda que en Materia Laboral los Jueces que conocen de estos asuntos sean los principales responsables de la aplicación de la Tutelaridad Laboral para verificar su estricto cumplimiento durante la tramitación del Juicio Ordinario de Trabajo y garantizar al trabajador su derechos emitiendo las resoluciones lo mejor posible y evitar cometer errores de fondo y de forma, toda vez que no existe la viabilidad de la regulación del Recurso Extraordinario de Casación dentro de las Impugnaciones en Materia Laboral porque pensar en su regulación afectaría a los trabajadores en cuanto a que el Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores y constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste, tomándose en cuenta que el Derecho del Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático porque se orienta a obtener la Dignificación Económica y Moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA:

- **ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO**, Derecho Procesal Laboral, Valencia, España: Editorial Tirant lo Blanch, 2007.
- **ALLOCATI, AMADEO**, Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- **ALSINA LAGOS, HUGO ANDRÉS**, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires: Sociedad Anónima Editores, 1961.
- **ALSINA LAGOS, HUGO ANDRÉS**, Serie Clásicos del Derecho Procesal Civil, Parte Procedimental, Costa Rica: Editorial Jurídica Universitaria, 2001.
- **ARÉVALO VELA, JAVIER**, La Regulación Jurídica del Trabajo Dependiente Prestado por Hombres Libres en la Antigua Roma, Perú: Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2019.
- **ARGUETA RAMÍREZ, ANTONIO ALEJANDRO**, Análisis sobre la aplicación de la oralidad en el procedimiento ordinario laboral como instrumento garante de la eficacia de la jurisdicción privativa de trabajo, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1999.
- **BAYLOS GRAU, ANTONIO**, Instituciones del Derecho Procesal Laboral, España: Trotta, 1992.
- **CASARINO VITERBO, MARIO**, Manual de Derecho Procesal Tomo IV, Madrid: IUS Ediciones.

- **CHÁVEZ CASTILLO, RAUL**, Derecho Laboral Mexicano. 2a. ed.; México: Ed. Oxford, 2002.
- **CHICAS HERNÁNDEZ, RAÚL ANTONIO**, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala: Orión, 2009.
- **CHIOVENDA, CITADO POR: MARIO ROLANDO OLIVEROS CATALÁN**, Los Medios de Impugnación en el Código Procesal Civil y Mercantil, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Propsa, 1964.
- **CIPRIANO GÓMEZ LARA**, Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, México: 2004.
- **COJULÚN SÁNCHEZ, JOSÉ EDUARDO**, Análisis Crítico del Procedimiento Laboral, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- **DE LA CUEVA, MARIO**, Derecho Mexicano del Trabajo, citado por Rolando Echeverría Morataya, Derecho del trabajo I. Guatemala: Ed. D&M, S.A., 2001.
- **DE LA CUEVA, MARIO**, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 2t., 1 vol.; 9ª. México: Ed. Porrúa.
- **ECHEVERRÍA MORATAYA, ROLANDO**, Derecho del Trabajo I., Guatemala: Ed. D&M, S.A., 2001.
- **ERMIDA FERNÁNDEZ, MARTÍN**, El Proceso Laboral Autónomo, Temas Prácticos de Derecho Procesal, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2013.
- **ESCRICHE, JOAQUIN**, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Madrid: Imprenta De Eduardo Cuesta.

- **FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS**, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios, 2002.
- **FUENTES DESTARAC, PABLO FRANCISCO**, Necesidad de Reformar el Recurso de Casación en la Legislación Guatemalteca, Tesis de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, Guatemala: 1995.
- **GAETE BERRÍOS, ALFREDO**, Derecho Procesal del Trabajo, Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1967.
- **GOLDSTEIN, MABEL**, Diccionario Jurídico Magno, Buenos Aires: Editora Cultural Internacional Ltda. 2010.
- **GUASP CITADO POR: MARIO AGUIRRE GODOY**, Recurso de Casación Civil, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala: Ed. Prensa Libre, 1964.
- **J. COUTURE, EDUARDO**, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, 1951.
- **LÓPEZ CANO, PEDRO AMILCAR**, Revista Jurídica: La Casación, Guatemala: Organismo Judicial, 2016-2017.
- **LUÍS FERNÁNDEZ MOLINA**, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Editorial Óscar de León Palacios, 2000.
- **MACHICADO, JORGE**, Historia del Derecho del Trabajo, Bolivia: Ediciones New Life, 2010.

- **MAZARIEGOS VÁSQUEZ, EDILMAR**, Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
- **MÉNDEZ SALAZAR, LIBERTAD EMÉRITA**, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.
- **MOLINA, LUÍS FERNÁNDEZ**, Derecho Laboral Guatemalteco, Guatemala: Ed. ODLP, 2002.
- **MONTOYA MELGAR, ALFREDO**, Derecho del Trabajo. 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.
- **OLEA, MANUEL ALONSO, MIÑAMBRES PUIG, CÉSAR Y ALONSO GARCÍA, ROSA MARÍA**, Derecho Procesal de Trabajo, Madrid, España: Editorial Civitas, 2006.
- **OLIVEROS CATALÁN, MARIO ROLANDO**, Los medios de Impugnación en el Código Procesal Civil y Mercantil, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: Ed. Propasa, 1964.
- **SACALXOT VÁLDEZ, CARLOS**, Lecciones de Derecho Individual de Trabajo, Quetzaltenango, Guatemala: Editorial Los Altos, Primera Edición.
- **VESCOVI, ENRIQUE**, Los Recursos Judiciales y Demás Medios de Impugnativos en Iberoamérica, Montevideo Uruguay: 1974.

DICCIONARIOS:

- **CABANELLAS GUILLERMO**, Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, T. V., 16ª ed., Buenos Aires:Heliasta, 1991.
- **CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO**, Diccionario Jurídico, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- **DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA**, 21ª ed., T. I, Real Academia Española, Madrid, España: Editorial Espasa Calpe S.A., 1992.
- **OSORIO, MANUEL**, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS. Prólogo del Doctor Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta. S.R.L. Viamonte 1730-posio 1º. Buenos Aires, República de Argentina.
- **OCÉANO UNO, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO**, Barcelona, España, Océano Grupo Editorial, S. A., 1995.

PAGINAS WEB

- <https://tipsdederecho.wordpress.com/fundamentos-teoricos/>
- <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-carlos-de-guatemala/derecho-procesal-laboral/breve-resena-del-derecho-laboral/8796480>
- https://historia.nationalgeographic.com.es/a/plata-america-riqueza-que-sustento-a-monarquia-espanola_7696
- <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-mariano-galvez-de-guatemala/derecho-procesal-de-trabajo/historia-del-derecho-del-trabajo-i/24241550>
- <https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Historia-Del-Derecho-Laboral-Guatemalteco/1462867.html>

- <http://www.claseshistoria.com/america/colonial-administracion-leyesindias.html>
- <https://www.historiagt.org/articulos/item/46-el-trabajo-forzado-liberal>
- <https://www.monografias.com/trabajos13/mnconfli/mnconfli>

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo Decreto Número 330 y sus Reformas 1441.
- Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto Ley 107.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.
- Ley de Bonificación Incentivo.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado.
- Ley de Servicio Civil.
- Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Organización Internacional del Trabajo OIT.

- Carta de la Organización de los Estados Americanos.
- Carta de las Naciones Unidas.