

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



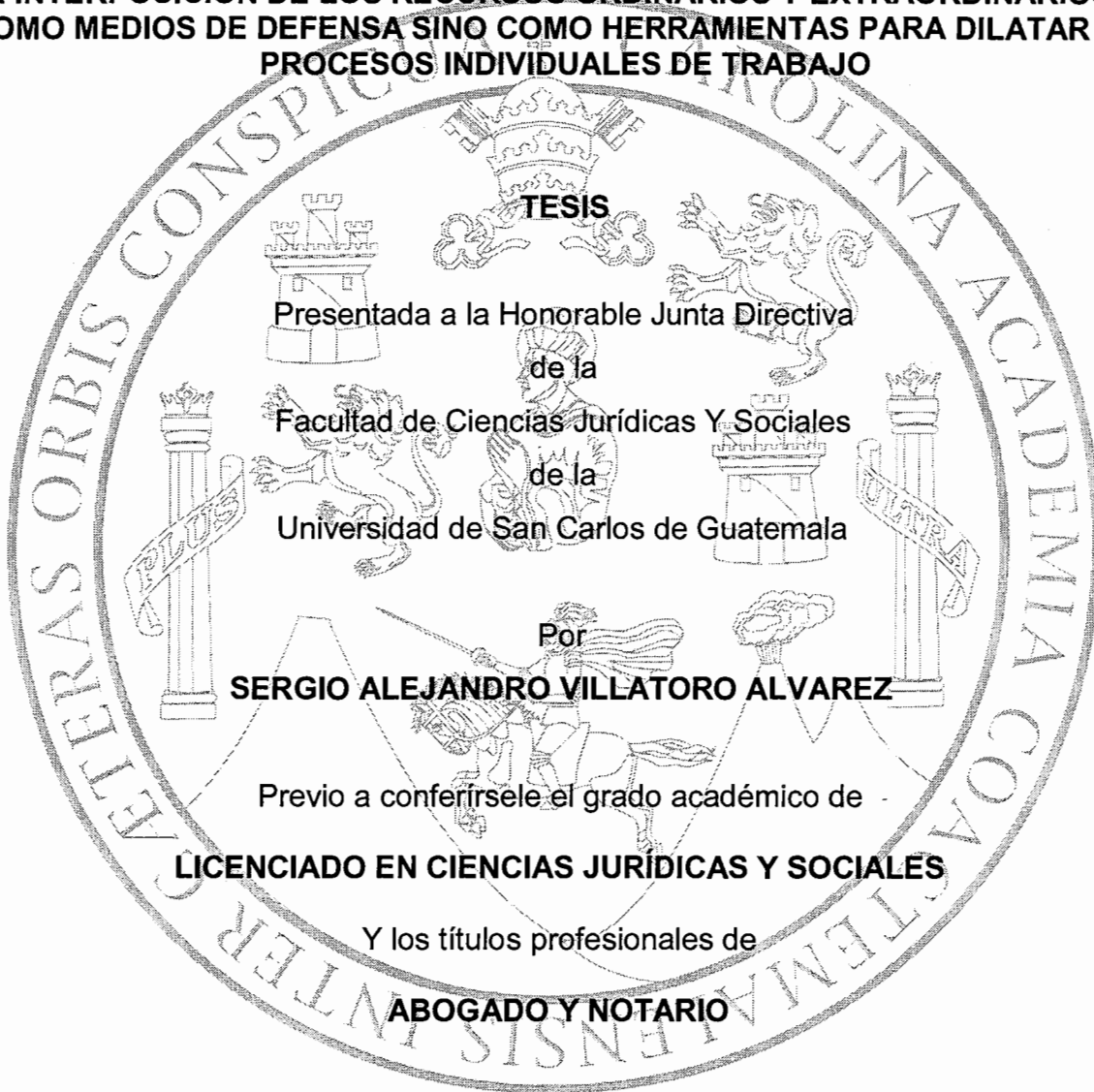
**LA INTERPOSICION DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO
COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS
PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2012

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

**LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO
COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS
PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**



TESIS

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

Por

SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 2012

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. David Sentés Luna
Vocal:	Lic. Cruz Armando Choc Subuyuc
Secretario:	Lic. Rigoberto Rodas Vásquez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor Osberto Orozco Orozco
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. César Rolando Solares Salazar

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



Guatemala, 20 de Enero de 2012

Licenciado
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Licenciado Castro Monroy:

Agradezco el permitirme colaborar con mi casa de estudios y por ello, en cumplimiento del nombramiento emanado por la Jefatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ**, respetuosamente me permito informarle a usted lo siguiente:

1. A el estudiante, se le brindo la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, cuyo título denominada como **“LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**. El contenido científico y técnico es un tema de actualidad de suma importancia.
2. En el desarrollo de la Tesis, se empleo la metodología y técnicas de investigación adecuados. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico, el cual dio a conocer la importancia del principio hermenéutico constitucional; el sintético determinó el principio hermenéutico constitucional; el inductivo, estableció sus diferencias y el deductivo, indicó las características generales. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarco las técnicas de fichas bibliográficas y la documental; con las cuales se obtuvo la información doctrinaria y legal actualizada.
3. El estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores, mismos que plasmó en las conclusiones y recomendaciones, desarrolladas en la cuales se establece la problemática que ha dado surgimiento a la presente investigación, planteando dentro de estas, aportaciones y propuestas concretas para la creación de la normativa jurídica por parte del Congreso de la República de Guatemala que pondrá fin a la utilización de los medios de impugnación como herramientas dilatorias en los procesos individuales de trabajo.

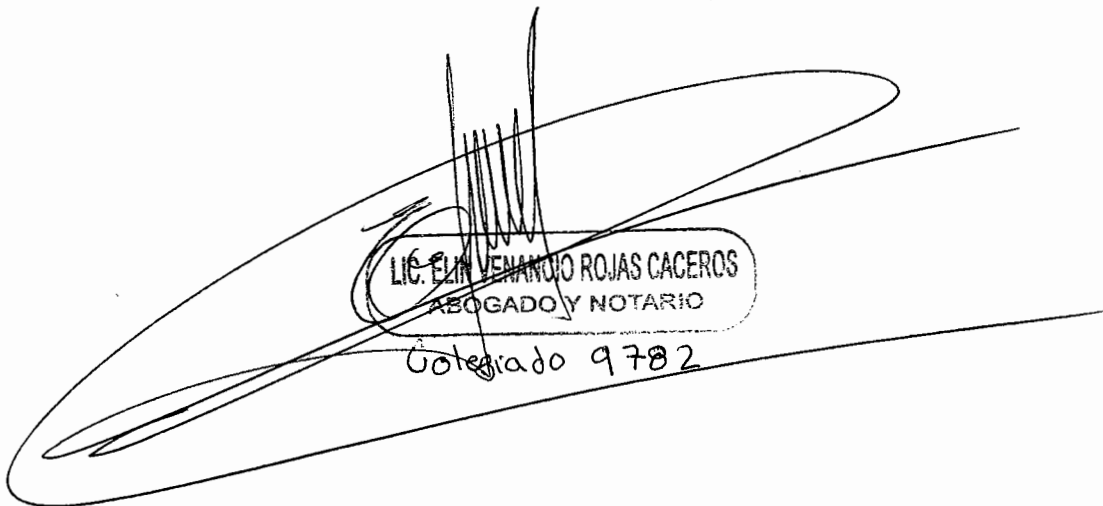
BUFETE
ROJAS Y ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS



4. En lo concerniente a la contribución científica en materia laboral llevado a cabo por el sustentante, el mismo es fundamental para la sociedad guatemalteca; debido a que determina la correcta interposición de los recursos en las normas laborales y constitucionales, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.

El trabajo se enfoca en contenido jurídico, doctrinario e investigativo que *directamente le es aplicable*, en mi Calidad de Asesor emito **DICTAMEN FAVORABLE** a efecto de que el mismo continúe con el trámite correspondiente para su evaluación en virtud que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas del Artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Técnico Profesional y Publico de Tesis.

Con muestras de mi más alta consideración y estima aprovecho para suscribirme como un atento y seguro servidor.



LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 9782



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

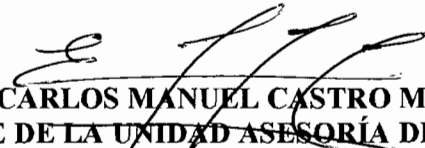
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiséis de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ**, Intitulado: **“LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


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

cc.Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.

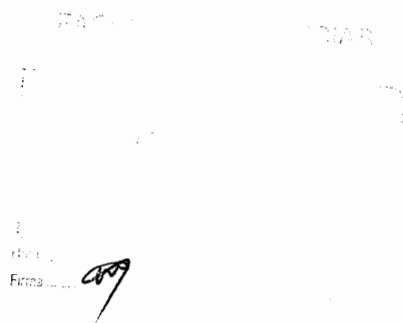


Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala
Colegiado # 6620
Teléfono: 22327936
Dirección 3ª. Avenida 13-62 Zona 1 ciudad de Guatemala



Ciudad de Guatemala, 4 de mayo de dos mil doce

Licenciado
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Estimado Licenciado Efraín Guzmán:

Reciba un cordial saludo y deseándole éxito en sus actividades diarias al frente de la Unidad de Tesis. De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis del estudiante: **SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ**, que me fuera asignado, intitulada: **“LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO”** para lo cual procedí a revisar y asesorar al estudiante en las ampliaciones y modificaciones que se estimaron pertinentes y el cual a mi criterio, cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta Facultad, y para el efecto procedo a emitir el siguiente:

DICTAMEN

1. En el desarrollo de la tesis, se utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, siendo empleadas las siguientes: Deductivo, Inductivo, Analítico, Sintético y Jurídico. En el procedimiento para la elaboración de la misma se hizo uso de *bibliografía y documentación actualizada, nacional e internacional*. A través de la cual el estudiante logro establecer la problemática existente y a través de propuestas concretas determinar la normativa jurídica que pondrán fin a la utilización de los medios de impugnación como herramientas dilatorias en los procesos individuales de trabajo.
2. De tal manera que la redacción utilizada reúne las cualidades exigidas en cuanto a la claridad y la precisión. El sustentante, brinda un valioso aporte jurídico enfocándolo fundamentalmente desde el punto de vista doctrinario, debido a la poca regulación existente sobre el tema, analizando la existente y determinando que el órgano facultado para legislar debe revisar la legislación laboral existente,

Licenciado Edgar Armino Castillo Ayala
Colegiado # 6620
Teléfono: 22327936
Dirección 3ª. Avenida 13-62 Zona 1 ciudad de Guatemala



con la finalidad de actualizarla y adecuarla a las necesidades de Guatemala, siendo con ello interesante la contribución científica que realizó con el presente trabajo.

3. Las conclusiones y recomendaciones, fueron redactadas de forma clara y sencilla para establecer el fondo de la Tesis, en congruencia con el tema investigado, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
4. La bibliografía empleada por el sustentante fue adecuada al tema investigado.
5. Considero finalmente que el tema investigado por el Bachiller Sergio Alejandro Villatoro Alvarez es de suma importancia respecto a su contenido técnico científico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos por la reglamentación correspondiente, sino que además presenta una temática de especial importancia, en el sentido de que en su ponencia logró establecer que efectivamente, es necesario realizar modificaciones a la legislación laboral en el ámbito de los recursos ordinarios y extraordinarios para que su interposición sea conforme a los principios del derecho laboral.

En relación a lo anterior, se pudo establecer que el trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría de revisión prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento de las modificaciones realizadas, tanto de fondo, como de forma, por parte del bachiller, y según lo establecido por el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, Artículo 32.

Por lo ya expuesto, en mi calidad de **REVISOR**, concluyo que el trabajo de Tesis del Bachiller SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ, cumple satisfactoriamente con lo establecido en el Normativo, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de Tesis, emitiendo, **DICTÁMEN FAVORABLE**, en cuanto a su fase de revisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.

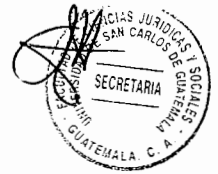
Lic. Edgar Armino Castillo Ayala

Colegiado # 6620

Teléfono 22327936

Edgar Armino Castillo Ayala
Abogado y Notario

Dirección: 3ª. Avenida 13-62 Zona 1, ciudad de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 4 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante SERGIO ALEJANDRO VILLATORO ALVAREZ, titulado LA INTERPOSICIÓN DE LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS NO COMO MEDIOS DE DEFENSA SINO COMO HERRAMIENTAS PARA DILATAR LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMON/vrc

Lic. Avdán Ortiz Orellana
DECANO

Rosario

DEDICATORIA



- A DIOS:** Por ser el estandarte de mi vida, otorgándome las fuerzas y el conocimiento para superar todas las pruebas de manera satisfactoria.
- A MIS PADRES:** Aura Marina Álvarez de León de Villatoro y Víctor Hugo Villatoro Jacome por su amor, apoyo, sacrificio incondicional y sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Luisa Fernanda y Jorge Eduardo, por ser parte especial de mi vida y siempre estar a mi lado brindándome todo el apoyo, las sonrisas y los buenos momentos que guardo en mi memoria.
- A MIS ABUELITAS:** Celia de León Méndez y Anita Jacome, por darme ese amor maternal y especial desde pequeño.
- A MI FAMILIA:** Tíos y primos, con especial mención a las Familias Mungia de León, Alvarado Alvarez y Hernández Turcios por su apoyo incondicional en todo momento.
- A:** Mis amigos con quienes he compartido grandes momentos de alegría y felicidad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi Alma Mater y a La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser mi segunda casa y otorgarme la formación para ser un profesional del derecho.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho procesal individual.....	1
1.1 Historia.....	1
1.2 Importancia del derecho procesal.....	4
1.3 Naturaleza del derecho procesal.....	5
1.4 Objeto del derecho procesal.....	5
1.5 Definición de derecho procesal.....	6
1.6 Derecho procesal del trabajo.....	6
1.7 Derecho procesal individual del trabajo.....	8
1.8 El juicio ordinario laboral.....	9
1.9 Los sujetos procesales.....	12
1.10 La capacidad.....	13
1.11 La representación.....	14
1.12 Asesoría profesional.....	16
1.13 Supletoriedad del derecho común.....	18

CAPÍTULO II

2. Principios del proceso ordinario laboral y el debido proceso.....	19
2.1 Principios que instruyen el proceso laboral.....	19
2.2 El debido proceso como derecho exigible ante cualquier órgano estatal.....	29
2.3 Derecho a la igualdad en el proceso.....	30

2.4 El acceso a la jurisdicción.....	31
2.5 Derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial.....	32
2.6 El derecho al plazo razonable de duración de un proceso.....	34
2.7 Derecho a recurrir el fallo ante juez o tribunal superior.....	35

CAPÍTULO III

3. Los medios de impugnación.....	37
3.1 Definición.....	37
3.2 Naturaleza jurídica.....	39
3.3 Clasificación.....	41
3.4 Clases de recursos.....	42
3.5 Resoluciones impugnables.....	43
3.6 Requisitos para la interposición de medios de impugnación.....	49
3.7 Regulación de los recursos en el Código de Trabajo.....	49

CAPÍTULO IV

4. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	51
4.1 Los derechos sociales mínimos.....	51
4.2 Los convenios internacionales y su relación con los derechos sociales mínimos.....	53

CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de los medios de impugnación para dilatar el proceso ordinario de trabajo.....	63
--	----

CAPÍTULO VI



Pág.

6. Análisis final y aportación sobre la utilización de los medios de impugnación no como medios de defensa sino como herramientas para dilatar los procesos individuales de trabajo.....	73
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

En la actualidad el uso de los medios de impugnación como herramientas o medios de defensa ante las resoluciones de los órganos jurisdiccionales, se ha desvirtuado debido a la utilización de estos como instrumentos para retardar los procesos ordinarios de trabajo con el único fin de perjudicar al trabajador, al momento que éste acciona ante los órganos jurisdiccionales para reclamar los derechos que la legislación le otorga.

El fin de cualquier forma de justicia que se aplica en el mundo, está constituido por la celeridad que debe ser empleada en cualquier clase de proceso. En este una vez dictada y notificada las resoluciones judiciales, éstas quedan expuestas a la impugnación de las partes. El derecho de impugnación se traduce en términos jurídicos en la potestad de objetar dicha resolución a través de los recursos procesales. Los recursos que se ejercen regularmente son los de apelación y de nulidad, que tienen por objeto corregir las principales desviaciones que puedan advertirse en una resolución judicial.

Es determinante comprender cómo aplicar los recursos ordinarios y extraordinarios en el momento que se ha violado o cometido algún error que vulnere derechos de las partes y no ser utilizados de mala fe retardando los procesos individuales de trabajo, por eso se establecen los casos en que deben ser aplicados correctamente los recursos ordinarios y extraordinarios en busca de la legítima defensa, y no dilatando el proceso ordinario laboral, ya que se vulneran los principios que inspiran el Derecho Procesal del Trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, todo esto se logra a través del estudio y análisis de los expedientes que se tramitan en los juzgados laborales.

Los medios de impugnación son los procedimientos a través de los cuales las partes y los demás sujetos legitimados, combaten la validez o la legalidad de los actos procesales o las omisiones del órgano jurisdiccional, y solicitan una resolución que anule, revoque o modifique el acto impugnado. Son procedimientos que regularmente se desarrollan dentro del mismo proceso en el que se emitió el acto impugnado en el que se incurrió en la conducta de omisión.



La presente tesis se desarrolla en VI capítulos, en el capítulo I, se parte del análisis de manera general del derecho procesal individual desde sus inicios hasta la época actual; en el capítulo II, continua con los principios que van a regir el proceso ordinario laboral ya que estos son las directrices para la interpretación y aplicación de la norma jurídica; en el capítulo III, se desarrolla el tema principal de esta investigación que son los medios de impugnación, en donde se encuentra su definición y la manera en que se plasman en el Código de Trabajo; en el capítulo IV, se establecen los derechos sociales mínimos de los trabajadores que son expuestos a nivel nacional como internacional; en el capítulo V, encontraremos el análisis jurídico de los medios de impugnación cuando se usan como instrumentos para dilatar el proceso ordinario de trabajo y por último en el capítulo VI, las aportaciones de la correcta aplicación de los medios de impugnación para evitar el retardo de los procesos ordinarios de trabajo.

A lo largo de la presente investigación se utilizó el método científico y documental a través del cual se demostró que es necesario que las normas jurídicas adjetivas en el ámbito laboral que son las encargadas de regular el procedimiento y substanciación de los procesos, estén libres de ser retorcidas o aplicadas en una forma distinta al espíritu que se quiere plasmar dentro de la norma jurídica, para que los procesos laborales sean tramitados en el menor tiempo posible en total cumplimiento del principio de celeridad, con lo que se logra que sea aplicada la justicia antes que llegue el hambre a la vida del trabajador, por lo que a través de la presente investigación se pretende dar a conocer la verdadera esencia de la aplicación de los diversos medios de impugnación que nuestro ordenamiento jurídico nos otorga para darle cumplimiento total al derecho de defensa plasmado dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por consiguiente, la importancia del estudio de la temática aludida radica en la aplicación de los recursos ordinarios y extraordinarios dentro de los procesos laborales, velando por el cumplimiento de la celeridad procesal pero al mismo tiempo de no violentar el derecho de defensa que ostenta cada parte dentro de un proceso y sobre todo buscar la protección total a los derechos inherentes del trabajador al momento de reclamar lo que le es debido ante los órganos jurisdiccionales.



CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho procesal individual

La esencia del derecho procesal individual radica en la actividad jurisdiccional del Estado, que es considerada indispensable para la creación de una disciplina que conociera de los conflictos en el ámbito laboral. Dentro de sus características tenemos que se basan en intereses ciertos y determinados, invocando el contenido de las normas jurídicas que se encuentra en la legislación ordinaria laboral y los convenios y tratado internacionales en esta materia, obligando únicamente a los que tomaron parte en el conflicto que siempre serán patrono y trabajador.

1.1 Historia

El nacimiento del derecho procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someterse sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. “En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad y de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre si, sino también en la relación de estos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a este ultimo.”¹

¹ Franco López, Cesar Landelino, **Manual de Derecho Procesal de Trabajo**, pág. 3



Con base a lo anterior la historia del derecho procesal evoluciona primeramente en el periodo exegético o de los procedimentalistas que es la etapa que va del siglo XIX hasta principios del siglo XX, en donde todo el derecho procesal giraba simplemente entorno a enseñar solamente procedimientos mediante la mecánica de los tramites que era lo que constituía una explicación exegética del contenido de los códigos; posteriormente viene la etapa del verdadero derecho procesal y de la escuela científica en la que se elaboran los principios, fundamentos e instituciones del Derecho Procesal, en ese momento desde el punto del derecho procesal civil que es la rama de mayor florecimiento y que aun hoy en día se conserva a la cabeza del movimiento científico.

“Es en esta etapa en donde el derecho procesal adquiere categoría de ciencia especializada y se convierte en una de las ramas más importantes de la enciclopedia jurídica. Durante esta etapa aparecen las tres escuelas europeas mas importantes en el tema del Derecho Procesal, que son en su orden la Escuela Alemana, con el procesalista James Goldschmidt, considerando uno de los mas grandes de todos los tiempos, pues en su obra florecen temas como las excepciones y los presupuestos procesales y la teoría general del proceso; la Escuela Italiana, con el procesalista Giuseppe Chiovenda, autor de la doctrina sobre la acción en el sistema de los derechos y padre de la Escuela Italiana de derecho procesal; seguido por el hoy considerado el procesalista contemporáneo mas importante Francesco Carnelutti y por uno no menos importante que es Piero Calamandrei; y la Escuela Española en donde sobresalen los Procesalistas Jaime Guasp, Pietro Castro, Víctor Manuel de la Plaza de la Plaza, Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, para solo mencionar a algunos de los mas importantes durante este periodo de la escuela científica que se desarrolla a partir de mil ochocientos cincuenta y siete y se prolonga hasta nuestros días.”²

En cuanto al derecho procesal del trabajo sus primeros antecedentes se remontan a los años posteriores a la Revolución Francesa, cuando el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, generan la necesidad, no solo de regular su marco sustantivo, sino también el de crear el marco procedimental que permitiera a trabajadores y

² *Ibid*, pág. 5



empleadores dirimir sus conflictos ante la justicia. Es así como los primeros procedimientos ante los que originalmente se dirimen los conflictos laborales son los del derecho común, que sirve de asidero mientras se codifica la legislación laboral, sustantiva y adjetiva.

Como puede advertirse, fue en el continente europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surge la disposición de crear posteriormente los cuerpos legales de normas que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo. Esto dio como consecuencia la promulgación de los primeros estatutos legales que regularían las relaciones de trabajo y por consiguiente esto trajo consigo el rompimiento del cordón umbilical que hasta aquel momento habían conservado estas con el derecho común.

“En Europa se conservo durante los primeros años posteriores a la creación de los primeros estatutos que regularon las relaciones de trabajo la contención de algunos resabios de normas de orden común dentro de los propios cuerpos normativos del trabajo, esto fue considerado como una situación lógica derivada de que el derecho común, como ya se relaciono había sido el asidero legal que rigió las relaciones de trabajo en los albores de estas.”³

“Aunque las relaciones laborales en el caso del continente americano hicieron su aparición hasta en el siglo XX y de ello el primer antecedente sigue siendo la Constitución mexicana promulgada en 1917, en el caso guatemalteco la creación del primer Código de Trabajo no se da, sino hasta en 1947, cuando al 1 de mayo de ese año se cobra vigencia. A pesar de ser considerado desde aquel momento y hasta nuestros días, uno de los mejores cuerpos normativos de América, que regula relaciones de trabajo, esta genialidad creada por la primera Asamblea Legislativa del periodo revolucionario (1944-1954) precisamente durante el gobierno revolucionario del Doctor Juan José Arévalo, alberga en su contenido una serie de resabios que hacen forzosa, en muchos casos, la aplicación del derecho procesal civil, lo cual aunque no

³ Ibid.



vulnera su carácter de disciplina autónoma de la enciclopedia procesal, si hace que se genere una seria contravención a los principios procesales que con carácter exclusivo regulan el derecho procesal del trabajo.”⁴

No obstante lo apuntado, el Código de Trabajo en materia procesal, sigue considerándose una legislación de verdadera vanguardia, aunque hoy en día y con el transcurso de sus cincuenta y seis años de vigencia se haga innegable la necesidad de una reforma que adecue el tramite y el espíritu del proceso a la demanda de servicios que la administración de justicia en ese ramo recibe día con día.

“Aunque su finalidad espiritual y sus principios constituyen la piedra angular sobre la que se rige el derecho procesal del trabajo en Guatemala, la estructura judicial en que descansa la administración de justicia, es actualmente insuficiente, pues funciona casi con el mismo esquema de hace cuarenta años y es que el ramo laboral es de los pocos que en la administración de justicia no ha puesto la misma atención e interés por fortalecerlo, contrariamente a como ha sucedido en otros ramos, en los que se ha privilegiado no solo la creación de mas tribunales, sino que también la de privar de que estos impartan justicia exclusivamente en cada uno de ellos. Con el ramo laboral, no ha sucedido lo mismo, pues en casi la totalidad del territorio nacional vemos al juez de trabajo impartiendo justicia en los otros ramos.”⁵

1.2 Importancia del derecho procesal

En la noción del derecho procesal no puede dejar de mencionarse que su origen o causa primaria deviene que no puede concebirse la existencia de una sociedad humana en la que no existan conflictos de intereses y derechos, o que las normas jurídicas que las reglamentan son susceptibles de ser vulnerables. Ante aquel esquema podrían haber únicamente dos soluciones, por un lado, permitir la justicia por propia mano; y por el otro lado atribuir al Estado la facultad de dirimir aquellos conflictos. Derivado de esto,

⁴ Ibid, pag. 5

⁵ Ibid, pág. 6



la importancia del derecho procesal se origina de una necesidad que es la relacionada a encausar la acción de los miembros de una sociedad en el deseo de proteger sus intereses contra otros miembros de la comunidad en donde vive o bien en contra del mismo Estado, ya sea ante una amenaza o bien, ante un hecho que ha perturbado sus derechos.⁶

Gracias al derecho procesal se elimina la justicia privada que se puede constituir en barbarie y el Estado puede garantizar la paz y tranquilidad social, sin este serian imposible estas garantías porque las normas jurídicas que conforman el derecho positivo son por esencia vulnerables y de ellos también los derechos y las obligaciones que de aquellas derivan, por eso, se hace indispensable el derecho procesal para regular los efectos de esas vulneraciones así como los mecanismos que permitan restituir los derechos y las situaciones jurídicas vulneradas.

1.3 Naturaleza del derecho procesal

“Puede decirse que este por el hecho de referirse a una de las funciones esenciales del Estado como lo es la de impartir justicia, es un derecho publico, es decir, sus normas son de orden publico porque no pueden derogarse por acuerdo entre las partes interesadas y porque generalmente son de imperativo cumplimiento y deben prevalecer en cada nación sobre las leyes extranjeras.”⁷

1.4 Objeto del derecho procesal

De manera general se puede decir que su objeto es regular la función jurisdiccional del Estado en las siguientes situaciones:

- En la solución de conflictos entre particulares y en los de estos con el estado;

⁶ *Ibid*, pág. 7

⁷ *Ibid*, pág. 8



- En la declaración de certeza de ciertos derechos subjetivos cuando la ley lo exige como formalidad para su ejercicio o reconocimiento;
- En el juzgamiento y sanción de ilícitos penales;
- En la tutela de las garantías constitucionales frente a las leyes comunes y frente al orden legal de los actos de la administración;
- En el mantenimiento de las garantías individuales y los derechos que la constitución y las leyes les garantizan.

1.5 Definición de derecho procesal

Echandía define el derecho procesal como: “la rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.”⁸

1.6 Derecho procesal del trabajo

El derecho procesal del trabajo se define como “el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.”⁹

El contenido del derecho procesal del trabajo se divide en dos grandes ramas que son:

a) El derecho procesal individual del trabajo y b) El derecho procesal colectivo de trabajo.

⁸ Devis Echandia, Hernando, *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*, pág. 4

⁹ Franco, *Ob. Cit*; pág. 12



En cuanto el derecho procesal individual del trabajo, puede decirse que esta es la rama del derecho procesal cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza individual originados en las relaciones de trabajo. En esta rama y a raíz de la supresión del juicio de faltas, encontramos un solo procedimiento, el cual es el procedimiento ordinario laboral también conocido como juicio ordinario laboral que hoy constituye la única vía procesal en la que pueden conocerse todos los conflictos de naturaleza individual.

Por otro lado y en cuanto al derecho procesal colectivo del trabajo, esta constituye la rama del derecho procesal del trabajo, cuyo objeto es el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva originados en las relaciones de trabajo. En esta rama se contienen los siguientes procedimientos:

- Conflicto colectivo de carácter económico social, dentro del cual existen como etapas procesales del mismo procedimiento de conciliación y el procedimiento de huelga.
- Conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho.
- Arbitraje o procedimiento arbitral.

“Se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, porque posee principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales dentro el proceso. De esto debe inferirse que la autonomía radica entonces, en que el derecho procesal del trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir, lo que excluye también lo que se ha pretendido afirmar es la relación a que la aplicación supletoria de disposiciones procesales civiles en el ámbito procesal del trabajo, disminuya o merme su autonomía, pues aunque aquella aplicación es permitida, esta debe hacerse solo y cuanto no contravenga los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal del trabajo, contenidas en el Código de Trabajo.”¹⁰

¹⁰ Ibid, pág. 13



Por lo tanto el carácter autónomo de la disciplina que analizamos radica en que por virtud de poseer sus propios principios, normas e instituciones, es independiente en su aplicación de cualquier otra disciplina procesal.

“Siendo todo el derecho adjetivo una rama del derecho publico no se abstrae entonces el derecho procesal del trabajo, el que también es una rama del derecho publico derivado de la injerencia directa que tiene el estado en la impartición de la justicia mediante la ley. Es decir, que es el Estado el que mediante la ley inviste de la facultad para juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo a quienes ejercen la jurisdicción en ese ámbito, de allí entonces la clara intervención del Estado que hace que esta disciplina sea una rama del derecho público.”¹¹

1.7 Derecho procesal individual del trabajo

El derecho procesal individual del trabajo es una de las dos grandes ramas que integran el contenido del derecho procesal del trabajo. Dentro de esta apreciaremos una relación procesal en la que los sujetos procesales comparecerán en forma individual a la discusión de derechos también individuales.

Como aspecto de relevancia dentro de esta gran rama del derecho procesal del trabajo únicamente se contendrá el juicio ordinario laboral que constituye la única vía procesal en la que actualmente se discuten todos los conflictos laborales de naturaleza individual surgidos con ocasión del trabajo.

“Por ello es importante tener presente que al contemplarse dentro de esta rama como única vía procesal el juicio ordinario laboral, será en el en donde deba discutirse todo lo relativo a intereses individuales, lo que hace oportuno aclarar que aunque uno de los objetos mas comunes de discusión dentro del juicio ordinario laboral sea el del despido injustificado y el reclamo del pago de las indemnizaciones que este acarrea, no impone en ningún caso que sea este el único objeto que pueda discutirse en esta vía procesal,

¹¹ **Ibid**, pág. 14



pues al constituirse en la única vía existente para la discusión de intereses individuales se advierte la distinta clase de objetos que dentro de ella se podrán discutir.”¹²

1.8 El juicio ordinario laboral

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.”¹³

Este juicio puede considerarse un típico proceso de conocimiento, puesto que su finalidad es la de obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte del juez, que posteriormente puedan ser eficaces mediante la ejecución de la sentencia.

En la vía del juicio ordinario pueden intentarse la discusión de distintos objetos, tales como:

- El reclamo por despido injustificado,
- Para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas,
- Declaración de nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual de trabajo,

¹² **Ibid**, pág. 57

¹³ **Ibid**, pág. 58



- Obtener la declaración de existencia de relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad,
- Obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez y es despedida.

a) Naturaleza jurídica del juicio ordinario

“La naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral es publica por cuanto la jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado por medio de la ley a los juzgadores y de allí entonces su naturaleza.”¹⁴

b) Caracteres del juicio ordinario

Los caracteres del juicio ordinario:

- a) Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas. Esta característica es sumamente importante porque de ella deriva que las actuaciones de las partes sean atraídas a producirse dentro de las audiencias en las que va a celebrarse el juicio. Esto a su vez, implica que la mayoría o totalidad de los actos procesales que componen el juicio van a tener lugar dentro de la audiencia y esto va a generar que las partes concurren a las audiencias con sus respectivos medios de prueba y además preparados para formular dentro de las mismas sus respectivas alegaciones;
- b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas. Esta característica es la que obliga que la historia del proceso deba documentarse en actas, en donde se asientan las actuaciones de las partes, pero también las resoluciones que el juez de trabajo y previsión social debe dictar de todos y cada uno de los actos procesales que va resolviendo dentro de las audiencias, así como la respectiva

¹⁴ **Ibid**, pág. 59



notificación de lo resuelto. Finalmente en las actas también deben hacerse constar las impugnaciones que promuevan las partes dentro de las audiencias, así como las resoluciones que en relación a ellas se dicten;

- c) No existe periodo de prueba dentro del tramite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba y en las mismas debe tener lugar la recepción de aquellos y el diligenciamiento de los que deban recabarse por no encontrarse en poder las partes;
- d) La actuación de las partes debe ser por regla general oral, reservándose el carácter de excepción a la actuación por escrito y especialmente destinada a esta a las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias;
- e) Derivado del principio del impulso procesal de oficio el juez de trabajo se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones, tales como la audiencia para recibir la prueba y resolver las excepciones dilatorias; la audiencia en la que deba reanudarse la primera comparecencia de las partes, posteriormente a haberse ampliado la demanda dentro de la primera audiencia señalada para ese objeto; la audiencia en la que deba de tener lugar la comparecencia de las partes para que el actor en su calidad de contrademandado comparezca a contestar la reconvencción, para mencionar solo algunos casos;
- f) Se limita legalmente la clase y numero de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador;
- g) Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente mas débil de la relación procesal, que es el trabajador;
- h) No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia en vista que el impulso del proceso es de absoluta responsabilidad del juzgador, y de allí que los actos a iniciativa de las partes sean también limitados.



1.9 Los sujetos procesales

Devis Echandía señala: “hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídico procesal y del proceso. Los primeros son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicando, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlos y dirimirlo (jueces y magistrados como órganos del Estado) o como partes (demandantes, demandados, terceros intervinientes). Por consiguiente son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”¹⁵

Por otro lado, en relación a las partes el mismo Echandía señala: “son partes, aquel que en demanda en nombre propio o en cuyo nombre se demanda la sentencia o el mandamiento ejecutivo, mediante el proceso; quien es demandado directamente o por conducto de su representante y quien interviene luego de modo permanente y no transitorio o incidental.”¹⁶

De lo anotado por aquel autor se infiere que por partes debe entenderse a la persona del litigante que por iniciativa propia o por impugnación de una acción promovida en contra de el interviene en el trámite del proceso. Por consiguiente debe inferirse que son partes procesales las que intervienen dentro del juicio ordinario laboral a iniciativa de parte y en calidad de actores o demandados, con el objeto de promover la discusión de pretensiones que constituirán la base sobre la cual se desarrollara el litigio que se discutirá dentro del juicio.

¹⁵ Devis, **Ob. Cit**; pag 352

¹⁶ **Ibid**, pág. 360



De la misma manera, son sujetos procesales entonces en el juicio ordinario **laboral** todas las personas que intervienen en el proceso en su control jurisdiccional o bien, como partes dentro del desarrollo del litigio.

Con base en lo anterior son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral, las siguientes:

- a) El actor, a quien típicamente le corresponderá la instauración de la demanda, como único acto de iniciación procesal del juicio;
- b) El demandado, es aquel al que se emplazara para que comparezca al juicio a adoptar la actitud de oposición o bien la contestación afirmativa de las pretensiones del actor;
- c) La Inspección General de Trabajo, que de acuerdo con el Artículo 280 del Código de Trabajo deberá ser tenida como parte en todos aquellos juicios ordinarios en los que se discutan intereses de los trabajadores menores de edad, intereses de trabajadores despedidos injustificadamente, intereses de trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin que se les haya hecho efectivo el pago de sus prestaciones laborales e intereses de trabajadoras en estado de gravedad.

1.10 La capacidad

La capacidad para ser parte en el proceso individual de trabajo se determina de manera general por la mayoría de edad, que es lo que a la vez permite a las personas ser sujetos de obligaciones. “En el caso del juicio ordinario laboral guatemalteco, el Artículo 31 del Código de Trabajo, norma la única excepción que a la capacidad procesal para ser parte existe dentro del derecho procesal en general. Esta excepción se refiere a aquellos trabajadores menores de edad que han superado los catorce años a los que la ley dota de capacidad, no solo para contratar su trabajo, sino además para comparecer por si mismos a demandar ante los tribunales de trabajo el cumplimiento de su contrato



de trabajo y demás acciones que puedan derivarse de la relación de trabajo y de la propia legislación laboral.”¹⁷

Por lo anterior, se encuentra que en el juicio ordinario laboral podrán ser parte los menores que hayan alcanzado los catorce años de edad en adelante, y en el caso de los menores que no hayan alcanzado aquella edad, se contempla el que estos puedan comparecer a juicio por medio de las formas de representación previstas en la ley, entre las que se incluye la representación por quien ejerza la patria potestad de estos, por quien ejerza la tutela o bien si se trata de menores desvalidos mediante la forma de representación establecida en la ley para ellos.

1.11 La representación

La legislación laboral guatemalteca admite en su Artículo 323 la posibilidad de que las partes puedan comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial. En el caso de que las partes tengan necesidad de hacerse representar dentro del juicio, únicamente se admite que puedan comparecer como mandatarios judiciales:

- a) Los abogados en ejercicio, lo que significa que deben encontrarse habilitados por el Colegio de Abogados y Notarios para el ejercicio de la profesión;
- b) Los parientes de las partes dentro de los grados de ley, de lo que debe inferirse que se hace referencia al parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad;
- c) Los dirigentes sindicales cuando se trate de representar en juicio a los miembros de base de sus respectivas organizaciones;
- d) En el caso que la representación judicial se ejercite a favor de personas jurídicas la misma solo puede ejercerse por los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión.

¹⁷ Franco, Ob. Cit; pág. 62



No obstante y que como ya se relaciono, “las partes pueden comparecer y gestionar por medio de mandatario judicial, esta posibilidad de comparecer representados judicialmente observa una limitación, que es la relativa al caso de cuando se proponga como medio de prueba por la otra parte la confesión judicial, de quien esta compareciendo mediante mandatario judicial y además se haga ver en la proposición de esta prueba que la confesión judicial debe prestarse en forma personal y no por medio de apoderado en el caso de las personas individuales, y por medio de su representante legal instituido en la escritura publica de constitución en el caso de las personas jurídicas. Si se trata de estos casos la representación judicial no podría ejercerse por lo menos en esta etapa del proceso de donde se deriva la limitación a la que se hace referencia.”¹⁸

Ahora bien, distinto a la representación judicial es el caso de la representación legal de las personas jurídicas que comparezcan como parte dentro del juicio ordinario laboral, en este caso, el mismo Artículo 323 del Código de Trabajo establece que las personas jurídicas actuaran por medio de sus respectivos representantes previstos en su escritura constitutiva o en sus estatutos. Esto significa que en el caso de las sociedades accionadas deberán comparecer mediante quien ejerza la figura de su representante legal nato así instituido en su escritura publica de constitución, para este efecto el titulo con el que se acredite la personería deberá consistir en el acta notarial de nombramiento debidamente inscrita en el Registro Mercantil.

Pero, si estos representantes legales natos, no desearan comparecer personalmente podrán expensar a mandatarios judiciales que tengan la calidad de abogados, pero además el titulo con el que se ejerza la representación, que en todo será el mandato judicial con representación debidamente inscrito, en el Registro de Poderes del Archivo de Protocolos de la Corte Suprema de Justicia, deberá contener una clausula especial en la que con base en lo dispuesto en la escritura constitutiva de la sociedad se faculte al representante legal nato a delegar la representación legal de aquella persona jurídica en la persona del abogado que deberá designarse para este efecto. De lo anterior se

¹⁸ Ibid, pág. 64



infiere que “si en el mandato judicial con el que se acredite la representación no consta la delegación expresa de la representación legal de la sociedad para efectos temporales y específicos relativos del juicio de que se trate, aun siendo abogado el mandatario judicial no podrá actuar dentro del proceso. En todo caso, todo mandatario y representante legal según el caso se encuentra obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia a juicio.”¹⁹

1.12 Asesoría profesional

No obstante y que dentro del juicio ordinario laboral no constituye un requisito para las partes, el comparecer auxiliadas por abogado por virtud del principio de antiformalidad que ilustra el proceso, se regla en el Artículo 321 del Código de Trabajo, la facultad para que estas puedan, si así lo desean, auxiliarse de abogado. Lo trascendente de esta situación es que el auxilio profesional en materia no solo del juicio ordinario, sino en todo el derecho procesal del trabajo, recibe la denominación de asesoría, por consiguiente los abogados que auxilian a las partes dentro del proceso son abogados asesores y en esa calidad comparecen auxiliando a las partes.

Por otro lado y fundado en que como ya se relaciono la ley no exige la intervención de asesor dentro del juicio ordinario, se establece la posibilidad para que las partes puedan asesorarse no solo por los abogados en ejercicio sino también por otras personas. Al respecto se contempla que pueden ser asesores los siguientes:

- a) Los abogados en ejercicio;
- b) Los dirigentes sindicales, cuando se trate de asesorar a los miembros de base de sus respectivas organizaciones sindicales, siempre y cuando la cuantía del asunto no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante. Un ejemplo de este caso, seria el dirigente sindical que asesora a un trabajador de la ciudad que

¹⁹ *Ibid*, pág. 65



conocimiento del derecho que sin lugar a dudas es indispensable para desempeñar la función de asesor.”²⁰

1.13 Supletoriedad del derecho común

Por supletoriedad de la ley debe entenderse la aplicación que se hace de otras leyes en materia distinta a la que regulan, por motivo de que no se contempla en estas ultimas los institutos o disposiciones que permitan complementar el objeto de la ley.

“En el caso de derecho procesal del trabajo y específicamente dentro del juicio ordinario laboral, debe entenderse que la aplicación supletoria va a darse cuando exista ausencia de disposición que regule la situación concreta a resolver. Al respecto el Artículo 326 del Código de Trabajo concreta a resolver. Al respecto del Artículo 326 del Código de Trabajo constituye el conducto para esta aplicación supletoria, especialmente la relacionada al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil observa una clara limitación que se relaciona con que aquella aplicación solo va a poder darse en el caso de que la misma no contrarié el texto y los principios procesales propios y exclusivos del derecho procesal del trabajo que se regulan en el Código de Trabajo. Por lo anterior, pretender, por ejemplo, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil en materia del recurso de casación, simplemente porque no se encuentra regulado este en el Artículo 365 del Código de Trabajo, es precisamente buscar una aplicación supletoria de la ley que contraria el texto y los principios del derecho procesal del trabajo, por cuanto no concurre el presupuesto de que exista ausencia de norma que regule los recursos que procedan dentro del tramite del proceso y porque además, el recurso de casación se ilustra por principios que confrontan y por consiguiente contrarían a los del derecho procesal del trabajo, tales como la formalidad, la rogación, la escritura y la desconcentración del tramite del proceso.”²¹

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid, pág. 68

CAPÍTULO II



2. Principios del proceso ordinario laboral y el debido proceso

Los principios del proceso ordinario laboral son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de la rama del derecho procesal laboral, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales. Mientras que el debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez.

2.1 Principios que instruyen el proceso laboral

Los principios que forman el derecho laboral son el conjunto de normas que rigen tanto el proceso como el procedimiento y están obligados a cumplirlos todos los que intervienen dentro del proceso desde las partes hasta el juez.

Los principios que se analizarán fundamentan el procedimiento laboral. Incidiendo estos dentro del derecho procesal laboral causando un efecto dentro de todo lo que se llevara a cabo dentro de este, ya que siendo presupuestos políticos, principios, directivas u orientaciones generales sustentan cada ordenamiento jurídico procesal, otorgando garantías constitucionales esenciales dentro de un proceso y procedimiento dentro del derecho procesal laboral. Estando instituidos dentro del Código de Trabajo.

Pla Rodríguez define los principios del derecho laboral como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas formas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”²²

²² Pla Rodríguez, Americo, **Los Principios del Derecho del Trabajo**, pags 1 a 9



Según Clemente Diaz son: “los presupuestos políticos que determinan la existencia funcional de un ordenamiento procesal cualquiera”²³

Para Alonso Garcia los principios del derecho laboral son: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos e los que pueden darse en otras ramas del derechos”²⁴

Los principios son la esencia, el ser en si algo mas general que una norma ya que estos sirven para inspirarla, entenderla y complementarla. De esto que los principios sean tomados como las estructuras básicas y fundamentales, porque otorgan los cimientos a todas las estructuras jurídicas-normativas laborales.

Los principios son instrumentos dentro del ordenamiento jurídico-procesal que tienen como objeto mantener la protección de los derechos sociales del derecho laboral a través de la legislación existente.

Dentro de las funciones que tienen los principios dentro del derecho laboral son:

- Interpretadora
Otorgan al Juez la orientación necesaria para que este logre una mejor aplicación de la justicia.
- Informadora
Ayudan a formular al legislador las directrices básicas para que este cree la norma jurídica.
- Normativa

²³ Diaz, Clemente, **Instituciones de Derecho Procesal**. Pag. 212

²⁴ Alonso Garcia, Manuel, **Derecho del Trabajo**, pag. 247.



En caso de falta o inexistencia de la norma respecto a un tema su función será integrarla y así lograr la interpretación correcta.

Existen una amplia gama de principios pero a continuación expondremos los más importantes respecto al derecho procesal laboral.

a) Principio de impulso procesal de oficio

Este principio rige de manera absoluta el proceso laboral, debido al carácter tutelar y eminentemente publico que se da dentro del derecho procesal laboral, debido a que no es factible dejar en disposición de las partes la prosecución del juicio.

Además que dentro del derecho procesal laboral guatemalteco este rige en forma plena debido a que dentro de la legislación laboral se determina claramente en los Artículos 285 y 321 el aspecto oficioso del proceso, en el primer Artículo mencionado se establece, que los tribunales de trabajo y previsión social forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben de actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible los asuntos sometidos a su conocimiento, teniendo sus sentencias firmes autoridad de cosa juzgada. El segundo Artículo citado establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.

b) Principio de inmediación procesal

El principio se refiere al conocimiento directo que debe tener el juez con respecto de las partes y sobretodo con la recepción de la prueba. Este principio es aceptado dentro de nuestra legislación laboral, debido a la dirección y trámite que deben tener los jueces dentro del juicio, encontrándolo establecido en el Artículo 321 en donde se establece que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la practica de toda diligencia de prueba. Mario López Larrave al referirse al principio refiere que: "consiste en que el juez esta en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas,



oye sus alegatos, interroga y carea litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”²⁵

c) Principio de oralidad

Refiere a que todos los actos procesales en el procedimiento ordinario laboral pueden formularse en forma oral, en todas sus fases desde la iniciación, sustanciación y fenecimiento.

El principio de oralidad es una característica del juicio ordinario laboral, que al desarrollarse a través de audiencias, en forma oral, concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo que existe se deja constancia a través de las actas que se faccionan, se encuentra establecido en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo que establecen en su parte conducente, el primero: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral” mientras que en el segundo Artículo citado se indica: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.

d) Principio de concentración procesal

Según este principio, deben de reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales posibles en una sola o en muy pocas audiencias, tiende a impedir la dispersión de las diligencias para evitar que se reduzca la eficacia de ellas. Pretende acelerar el proceso, mediante la acumulación de la prueba. Se le permite al juez eliminar aquellas que por su naturaleza son inútiles o inconducentes, siendo solamente una dilación para los tramites del proceso.

²⁵ Lopez Larrave, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**, pag.18.



Permite que el juicio ordinario de trabajo se efectúe con la mayor celeridad posible el ordenamiento procesal laboral se encuentra informado de este principio en gran cantidad de preceptos, así el Artículo 335 del Código de Trabajo, establece en referencia al trámite que debe dársele a la demanda, de una vez se señalara día y hora para la comparecencia a juicio oral, previniendo de aportar a dicha audiencia todos sus medios probatorios.

López Sánchez dice que: “este principio tiene dos vertientes, primero mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que van a rendirse se deben de producir en una audiencia en el menor numero posible, segundo refiere que en sentencia deben de resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez”²⁶

e) Principio de economía procesal

Principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia.²⁷ El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin.

Su objetivo principal es buscar la simplificación de tramites y abreviar los plazos con el objeto de que exista una economía en el tiempo, energía y costas. En el Código de Trabajo se notan algunos privilegios otorgados en beneficio de una economía procesal, tales como se cita en el Artículo 11, “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas...” Artículo 321, segundo párrafo, “No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios...”

Buscando que el trabajador siendo la parte que en relaciona a la economía se encuentra en desventaja o es mas débil respecto al patrono, este en igualdad de

²⁶ Lopez Sanchez, Luis Alberto, **Derecho de Trabajo para el trabajador**, pag 198.

²⁷ Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, pag 370.



sostener ante este un proceso largo, tedioso y complicado protegiendo así la estabilidad económica y por tanto alimenticia de la familia del trabajador.

Podemos evidenciar que en la legislación laboral guatemalteca existen aspectos como el costo mínimo del proceso y la prontitud en la administración de justicia que demuestran la existencia del principio de economía procesal.

f) Principio de preclusión

Principio que da por sentado la clausura de la etapa anterior ya comenzada la siguiente, ósea el proceso en cada etapa puede avanzar pero no retroceder. Opera ampliamente en el proceso laboral guatemalteco, dado que las etapas se desarrollan en forma sucesiva cada etapa del proceso se clausura en forma definitiva. La importancia de este principio es que tiende a la rapidez del proceso impidiendo el regreso a los actos ya extinguidos y consumados.

“En los sistemas procesales en que es marcada la diferenciación del proceso en etapas; es decir, cuando pueden separarse con nitidez las distintas fases procesales, puede aplicarse el concepto de preclusión.”²⁸ En el sistema procesal guatemalteco este principio impera ya que terminada una etapa procesal, se impide el regreso a estas mismas porque se tienen como extinguidas.

Existen tres situaciones sobre las cuales se produce la preclusión según Chiovenda:

- Por no haberse observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización del acto.
- Por no haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad.
- Por no haberse cumplido una actividad incompatible con otra.

²⁸ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho procesal Civil de Guatemala**, pag.275.



Este principio se expresa en el Código de Trabajo en el articulado siguiente: **Artículo 338.** “la contestación de la demanda y la reconvención podrán contestarse hasta el momento de la primera audiencia.” **Artículo 342.** “las excepciones se interpondrán hasta el momento de contestar la demanda, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción.” **Artículo 344.** “el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia.”

g) Principio de tutelaridad

El principio busca la forma de equiparar la desigualdad económica en la que se encuentra el trabajador, creando normas de protección jurídicas que tengan preferencia hacia la parte más débil, procurando obtener como resultado la igualdad. Los procesalistas desde su punto de vista refieren que este principio entra en contradicción con el principio de igualdad existente en todo procedimiento tanto laboral como común, pero la verdad es que no lo contradice nunca ya que este coloca al trabajador en igualdad de condiciones frente al patrono, dándose así una aplicación del principio de igualdad dentro del mismo principio de tutelaridad.

“El funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”²⁹

h) Principio de sencillez

El principio busca reducir las formalidades al mínimo estricto reconociendo que nunca existirá un proceso sin estas. Dentro del Código de Trabajo podemos notar que este considera al proceso como una disciplina menos formalista, estableciendo así un

²⁹ Lopez Larrave, **Ob. Cit.**, pag 31.



conjunto de normas jurídico procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

La mayor parte de autores consideran el principio de sencillez no con una esencia de principio en si, sino como una aspiración. “Los principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones. Las aspiraciones, en el sentido en que empleamos el termino, son una expresión de buenos deseos y en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a feliz termino.”³⁰

i) Principio in dubio pro-operario

El principio es de mucha importancia para el derecho procesal laboral, debido a que determina que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de alguna disposición legal, reglamentaria o contractual los jueces de trabajo y previsión social, las interpretaran en sentido más favorable para los trabajadores.

Plá Rodríguez, refiere que: “todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre si ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión internas.”³¹

Al considerar muy a fondo este principio logramos comprender que tiene una relación especial con el principio de tutelaridad, debido a que los dos contienen una tutela jurídica preferente y protectora hacia el trabajador por ser este la parte más débil en la relación laboral.

El fundamento de este principio lo encontremos en los Artículos 15 y 17 del Código de Trabajo, el primero cita lo siguiente: “Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer

³⁰ De Buen L., Nestor, **Derecho Procesal del Trabajo**, pag 69.

³¹ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.**, pag.10



termino, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo...” y el segundo refiere lo siguiente, “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Teniendo un fundamento constitucional en el Artículo 106 ultimo párrafo que establece: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretara en el sentido mas favorable para los trabajadores.

j) Principio de antiformalidad

Relacionado íntimamente con el principio de sencillez que prevalece en el proceso laboral. Este se encuentra explícitamente en el considerando quinto del Código de Trabajo que en su parte conducente establece: “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios que se realizan es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.”

El derecho procesal laboral debe ser antiformalista y únicamente revestir de ciertos formalismos en algunos actos procesales, como la sentencia, pero sin menoscabar lo simple de las actuaciones y su carácter pronto y eficaz de administrar justicia, a diferencia del proceso civil que es esencialmente formalista.

k) Principio de congruencia

Este principio busca en el derecho procesal laboral, que las sentencias deban ser congruentes no solo consigo mismas sino también con la litis.

El juez debe dictar las sentencias conforme lo alegado y probado en los actos que se llevan dentro del proceso laboral, en el juicio ordinario laboral tiene aplicabilidad ya que no pueden darse sentencias mas allá de lo solicitado por las partes. El Artículo 147 inciso



e) de la ley del Organismo Judicial establece este principio al indicar: “la parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas congruentes con el objeto del proceso.” Por su parte el Artículo 364 del Código de Trabajo nos establece: “las sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.”

l) Principio de celeridad

El principio de celeridad es ostensible en la brevedad de los términos, limitación de medios de impugnación contra resoluciones, no apelar las sentencias en los juicios de menor cuantía, todo esto tendiente en las palabras del licenciado Mario López Larrave, “que no llegue a darse el caso de que el hambre llegue antes que la justicia.”

“En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar las etapas en el menor numero de diligencias posibles.”³²

Pretende un procedimiento económicamente barato, sencillo y rápido, eliminando trámites innecesarios. Este principio inspira la mayor parte de las normas laborales. La legislación laboral en el desarrollo del procedimiento nos proporciona pocos plazos, dejando en el juzgador la facultad de imponerlos.

Actualmente el procedimiento ordinario laboral, no se desarrolla con la celeridad, que en teoría, doctrina y principios le son característicos, lo cual ha llevado a que se cumplan las ilustres palabras del licenciado Mario López Larrave, ya que llega el hambre antes que la justicia, y el trabajador pacta por lo menos que le ofrezcan con la idea de mínimamente obtener algo para poder subsistir el y su familia.

³² **Ibid.**, pag. 494.



En conclusión podemos indicar que los principios inspiradores del derecho del trabajo se aplican en forma restringida y como comentamos al desarrollar cada uno de ellos, algunos con mayor o menor intensidad.

2.2 El debido proceso como derecho exigible ante cualquier órgano estatal

En términos generales, el debido proceso puede ser definido como el conjunto de "condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial".

De acuerdo a la jurisprudencia establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la aplicación de las garantías del debido proceso no sólo son exigibles a nivel de las diferentes instancias que integran el Poder Judicial sino que deben ser respetadas por todo órgano que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional. En este sentido ha señalado:

"De conformidad con la separación de los poderes públicos que existe en el Estado de Derecho, si bien la función jurisdiccional compete eminentemente al Poder Judicial, otros órganos o autoridades públicas pueden ejercer funciones del mismo tipo (...). Es decir, que cuando la Convención se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un "juez o tribunal competente" para la "determinación de sus derechos", esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas. Por la razón mencionada, esta Corte considera que cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal en los términos del Artículo 8 de la Convención Americana".

A nivel de la jurisprudencia constitucional comparada existe, en consecuencia, una marcada tendencia a proteger las garantías del debido proceso no solamente en los ámbitos de actuación de los órganos del Poder Judicial sino ante cualquier instancia



que tenga competencias para determinar derechos u obligaciones de cualquier índole, incluso instituciones de carácter privado.

2.3 Derecho a la igualdad en el proceso

El Artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece la obligación de los Estados Parte de respetar los derechos reconocidos en ella y "garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

Junto al reconocimiento del *principio de no discriminación*, la Convención Americana reconoce en su Artículo 24° el *derecho de toda persona a la igualdad ante la ley*. Sobre esta disposición, la Corte Interamericana ha señalado:

"En función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio de origen legal. De este modo la prohibición de discriminación ampliamente contenida en el Artículo 1.1 respecto de los derechos y garantías estipulados por la Convención, se extiende al derecho interno de los Estados Partes, de tal manera que es posible concluir que, con base en esas disposiciones (*Artículos 1.1 y 24*), éstos se han comprometido, en virtud de la Convención, a no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias referentes a la protección de la ley".

En base a estas consideraciones de la Corte, se puede concluir que el respeto al *derecho a la igualdad ante la ley* implica un mandato a toda autoridad estatal con potestad normativa para que se abstenga de establecer disposiciones que contengan preceptos discriminatorios.

En el ámbito del derecho al debido proceso, tanto el principio de no discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley deben ser objeto de estricta observancia. Por eso, el Artículo 8.2 de la Convención precisa que las *garantías mínimas* contenidas en esta disposición son derechos que deben ser ejercidos "en plena igualdad". Además, aunque



no se señale expresamente, este criterio también debe ser aplicado respecto a las otras garantías previstas en el Artículo 8º de la Convención, debido al mandato general de los Artículos 1.1 (no discriminación) y 24 (igualdad ante la ley) contenidas en el mismo tratado.

2.4 El acceso a la jurisdicción

Toda persona tiene la facultad de recurrir ante los órganos jurisdiccionales del Estado, para obtener la protección de sus derechos o para hacer valer cualquier otra pretensión. De esta manera se asegura la tranquilidad social, en tanto las personas no realizan justicia por sus propias manos ya que cuentan con una instancia y un proceso, previamente determinados por la ley, por medio del cual pueden resolver sus controversias.

En otras palabras, todas las personas tienen el derecho de acceder al sistema judicial, para que los órganos llamados a resolver su pretensión la estudien y emitan una resolución motivada conforme a derecho. Impedir este acceso es la forma más extrema de denegar justicia.

Este derecho se encuentra previsto en el Artículo 8.1 de la Convención Americana, cuando se hace referencia al derecho de toda persona *a ser oída* para la resolución de sus controversias, con las garantías debidas y por un tribunal competente, independiente e imparcial.

Este derecho de acceso a la justicia merece un especial interés a propósito de la normativa vigente en los países de la región respecto a los mecanismos previstos para la protección judicial de los derechos fundamentales, algunos de los cuales impiden ejercer estos recursos judiciales contra determinados actos del Estado.

Como es sabido, las normas internacionales sobre derechos humanos reconocen el derecho de toda persona a la protección judicial de sus derechos fundamentales.

Para tal efecto, establecen la obligación por parte de los Estados de asegurar la existencia de los *recursos adecuados y efectivos* que permitan dicha protección.



A nivel regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha equiparado los procesos de amparo y hábeas corpus con el recurso sencillo, rápido y efectivo al que hace referencia el Artículo 25° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Al respecto, la Corte Interamericana ha señalado que no basta con que estos recursos se encuentren previstos de modo expreso en la Constitución o la ley, o con que sean formalmente admisibles, sino que se requiere, además, que sean realmente *adecuados* y *eficaces* para determinar si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y para adoptar las medidas necesarias que permitan restablecer el derecho vulnerado.

Respecto a lo que debe entenderse por un recurso adecuado, la Corte Interamericana ha señalado que la función de esos recursos, dentro del derecho interno, debe ser *"idónea para proteger la situación jurídica infringida"*. En relación a la eficacia del recurso, la misma Corte ha considerado que éste debe ser *"capaz de producir el resultado para el que ha sido concebido"*.

Para la Corte, en consecuencia, no pueden considerarse efectivos aquellos recursos que resulten ineficaces por las condiciones generales del país o incluso por las circunstancias particulares de un caso dado, lo cual puede ocurrir, por ejemplo, *"cuando su inutilidad haya quedado demostrada por la práctica, porque el Poder Judicial carezca de la independencia necesaria para decidir con imparcialidad o porque falten los medios para ejecutar sus decisiones; por cualquier otra situación que configure un cuadro de denegación de justicia, como sucede cuando se incurre en retardo injustificado en la decisión; o, por cualquier causa, no se permita al presunto lesionado el acceso al recurso judicial"*.

2.5 Derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial

El Artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a ser oída, en cualquier proceso, por un "tribunal competente, independiente e imparcial". El cumplimiento de estos tres requisitos permite garantizar la correcta determinación de los derechos y obligaciones de las



personas. Tales características, además, deben estar presentes en todos los órganos del Estado que ejercen función jurisdiccional, según lo ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Una síntesis sobre estas características que deben estar presentes en todos los tribunales puede ser presentada de la siguiente forma:

- **El tribunal competente**

Se considera tribunal competente a aquel que de acuerdo a determinadas reglas previamente establecidas (territorio, materia, grado, cuantía), es el llamado para conocer y resolver una controversia.

También conocido como el *derecho a un juez natural*, esta garantía presenta dos alcances: por un lado, la imposibilidad de ser sometido a un proceso ante la autoridad de quien no es juez o que carece de competencia para resolver una determinada controversia; y por otro, que la competencia de los jueces y tribunales se encuentre previamente establecida por la ley.

- **El tribunal independiente**

La independencia de los tribunales alude al grado de relación que existe entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial, respecto a los demás órganos del Estado, en especial los de carácter político, como lo son el Ejecutivo o el Legislativo.

En este sentido, los jueces se encuentran obligados a dar respuesta a las pretensiones que se les presentan, únicamente con arreglo a derecho, sin que existan otros condicionamientos para tal efecto. Asimismo, en el ejercicio de la actividad jurisdiccional, ningún juez o tribunal se encuentra sometido a la voluntad de las instancias superiores, debiendo en consecuencia mantener también su independencia respecto a todos los demás órganos judiciales.



- **El tribunal imparcial**

La *garantía del tribunal imparcial* permite contar con órganos jurisdiccionales que aseguren a las personas que sus controversias serán decididas por un ente que no tiene ningún interés o relación personal con el problema, y que mantendrá una posición objetiva al momento de resolverlo.

En consecuencia, la imparcialidad de los tribunales implica que las instancias que conozcan cualquier clase de proceso no deben tener opiniones anticipadas sobre la forma en que los conducirán, el resultado de los mismos, compromisos con alguna de las partes, etc. Asimismo, esta garantía obliga al magistrado a no dejarse influenciar por el contenido de las noticias o las reacciones del público sobre sus actuaciones, por información diferente a la que aparece en el proceso, ni por influencias, alicientes, presiones, amenazas o intromisiones indebidas de cualquier sector.

2.6 El derecho al plazo razonable de duración de un proceso

El Artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías "dentro de un plazo razonable", derecho exigible en todo tipo de proceso.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dejado en claro que el concepto de plazo razonable no resulta de sencilla definición. Para establecer un lapso preciso que *constituya el límite entre la duración razonable y la prolongación indebida de un proceso*, la Corte ha señalado que es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso.

En este sentido ha manifestado, compartiendo el criterio establecido por la Corte Europea de Derechos humanos, que para determinar la razonabilidad del plazo en el cual se desarrolla un proceso se deben tomar en cuenta: a) la complejidad del asunto, b) la actividad procesal del interesado y c) la conducta de las autoridades judiciales.



Asimismo, la Corte Interamericana ha considerado importante tomar otro criterio desarrollado por la Corte Europea para determinar la razonabilidad del plazo de duración de un proceso: el *análisis global del procedimiento*.

La Corte, en consecuencia, no opta por precisar un plazo determinado en días calendarios o naturales como el máximo de duración aplicable a un proceso sino que brinda unos criterios a ser evaluados por la judicatura para precisar si se afecta o no el *derecho a la duración de un proceso en un plazo razonable*, según las características de cada caso.

2.7 Derecho a recurrir el fallo ante juez o tribunal superior

El Artículo 8.2.h de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho "*de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior*". Esta garantía implica la posibilidad de cuestionar una resolución dentro de la misma estructura jurisdiccional que la emitió. La voluntad subyacente a la instauración de varios grados de jurisdicción significa reforzar la protección de los justiciables.

Esto obedece a que toda resolución es fruto del acto humano, y que por lo tanto, puede contener errores o generar distintas interpretaciones, ya sea en la determinación de los hechos o en la aplicación del derecho. La revisión judicial permite, además, un control de los tribunales superiores sobre los de inferior jerarquía, estimulando la elaboración de resoluciones suficientemente fundamentadas, a fin de que no sean susceptibles de ser revocadas.

Para la vigencia de esta garantía, no basta con el reconocimiento formal del derecho de apelación, sino que además se deben eliminar todos aquellos obstáculos que impidan ejercerlo, tales como la exigencia de demasiados requisitos formales o plazos muy breves para su interposición, etc.

El ejercicio del derecho *de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior*, como es lógico suponer, implica que toda persona tiene derecho a disponer, en un plazo razonable y

por escrito, de los fallos dictados en la determinación de su responsabilidad debidamente motivados, a efectos de su posible apelación.



En caso contrario, no se estaría concediendo la debida revisión de la sentencia, ni acceso oportuno a las razones del fallo, impidiéndose ejercer eficazmente el derecho de defensa. Esto implica asimismo que las resoluciones que se emitan en distintas instancias deben contener, con exactitud y claridad, las razones por las cuales se llega a la conclusión que ellas contienen, la valoración de las pruebas y los fundamentos jurídicos y normativos en que se basan.

CAPÍTULO III



3. Los medios de impugnación

Los medios de impugnación son los procedimientos a través de los cuales las partes y los demás sujetos legitimados, combaten la validez o la legalidad de los actos procesales o las omisiones del órgano jurisdiccional, y solicitan una resolución a que anule, revoque o modifique el acto impugnado. Son procedimientos que regularmente se desarrollan dentro del mismo proceso en el que se emitió el acto impugnado en el que se incurrió en la conducta de omisión.

3.1 Definición

Los medios de impugnación entendida la expresión en sentido amplio y aunque el Código de Trabajo en su capítulo noveno, en el Artículo 365 no establece una diferenciación nombrando a todas las formas de impugnar recursos, encuentran su fundamento básico para la mayor parte de la doctrina, en la necesidad de evitar la posibilidad de que el error de un tribunal ocasione una resolución injusta.

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”³³

³³ Baylos Grau, Antonio, *Instituciones del derecho Procesal laboral*, pág. 409.



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 dicto o por otro de superior jerarquía”³⁴

Para Alcalá Zamora 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.”³⁵

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 criterio diferencial entre los diferentes medios de impugnación, reside en la atribución de la competencia para conocer a un tribunal jerárquicamente superior. Solo cuando se produzca un desplazamiento de competencia para el conocimiento del asunto, nos encontramos 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.

³⁴ Couture, Eduardo J., **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**, pág. 189.

³⁵ Chicas Hernandez, Raul Antonio, **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**, pag, 260.



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”³⁶

La palabra impugnación deriva del vocablo impugnare, que proviene de in y pugnare que significa lucha contra, combatir, atacar. 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.

3.2 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de los medios de impugnación es la protección que el derecho concede a las personas, para que por medio de un procedimiento preestablecido pueda someter al conocimiento de otro órgano superior, la revisión de un acto o resolución que le perjudica, con la intención que la misma sea modificada.

Entonces, la naturaleza jurídica de los recursos o medios de impugnación, tiene su fundamento en la intención de poder revisar la materia procesal ya decidida, para que su nuevo curso permita depurar la exactitud o inexactitud de las conclusiones

³⁶ Baylos Grau, **Ob. Cit.**, pag 410



procesales primariamente obtenidas. Lo cual no implica una reproducción del proceso inicial.

En la naturaleza jurídica de los medios de impugnación también sobresale la accesibilidad de los mismos, ya que los requisitos a llenarse son mínimos, entre los cuales sobresale primordialmente el cumplimiento de los plazos fijados según la naturaleza del juicio de que se trate.

Algunos autores concuerdan en que la naturaleza jurídica de los medios de impugnación se debe enfocar en una forma tripartita, es decir, que esta naturaleza la desglosan en una forma ordinaria, encuadrando aquí las acciones encaminadas a revisar la resolución inicial, en una forma simple como su nombre lo describe en una forma ordinaria; la naturaleza extraordinaria la clasifican tomando muy en cuenta motivos específicos señalados por el legislador, y la última clasificación llamada de excepcional, o sea cuando va dirigida a situaciones muy excepcionales como el caso de la cosa juzgada, y se refiera también a situaciones que van a rebasar el ámbito constitucional, tal el caso en los medios de impugnación en materia de amparo.

“Los medios de impugnación no constituyen procesos diferenciados, por que no cambia la pretensión que en ellos se ejercita, no resulta particularmente complejo considerar que se trata de instituciones sustancialmente distintas de los medios de impugnación; que se trata de procesos distintos, de naturaleza rescisoria, verdaderas demandas de audiencia o de revisión. No obstante, cuando se sostiene que, en la realidad, todos los medios de impugnación constituyen procesos diferenciados por razones jurídico-procesales, la negación de la naturaleza de recursos a estos que se acaban de citar pierde en buena parte su fundamento.”³⁷

³⁷ *Ibid*, pag. 411.



3.3 Clasificación

En forma generalizada y en el ámbito doctrinal que nos interesa es esta investigación, la clasificación de los medios de impugnación se divide en ordinarios y extraordinarios, los ordinarios entregan en toda su integridad a la actividad del órgano jurisdiccional que ha de resolverlos, la cuestión litigiosa, en otras palabras se puede indicar que son aquellos autorizados por la ley, pueden invocarse por una de las partes como un remedio corriente, pueden ser interpuestos en todos los casos durante el juicio.

En los ordinarios se somete la cuestión litigiosa íntegramente al juez o tribunal, ante quien puede ser tratada y discutida en toda amplitud y extensión, sea el mismo distinto al que dictó la resolución recurrida.

Los extraordinarios versan sobre la cuestión de derecho o de hecho y han de fundamentarse en motivos específicos, determinados para cada clase, y están previamente establecidos en la ley; como su nombre lo establece son de carácter excepcional y solo proceden en los casos y bajo las condiciones expresamente determinadas por disposiciones legales.

Otra nota característica de los extraordinarios es que solo pueden ser utilizados en casos concretos y determinados inclusive después de fenecido un proceso, siendo una peculiaridad de estos que solo deben intentarse cuando no exista recurso ordinario que pueda ejercitarse en contra de la resolución que afecta al interponente.

En los extraordinarios cabe también decir que no se esta ventilando la cuestión litigiosa íntegramente, ni se resuelve sobre la justicia o injusticia de la resolución recurrida, sino que se limita o circunscribe a determinar si hay o no infracción de ley sustantiva o procesal alegada como fundamento del recurso o existe el error manifiesto de hecho que lo motive, dado que estos deben fundarse en causas taxativamente señaladas en la ley derivadas de error de derecho o de hecho.



3.4 Clases de recursos

Dentro de la doctrina encontramos que existen dos clases de recursos los llamados remedios procesales y los recursos procesales propiamente dichos, cada uno de estos tiene un efecto distinto pero una finalidad en común, la cual es ser herramientas para la defensa de las partes.

a) Remedios

Son aquellos medios de impugnación en lo que coinciden el órgano para conocer de la impugnación y el que dicto la resolución que se impugna; de este modo, se le permite volver sobre su resolución, alterándola, si llega a la convicción de que es ilícita o injusta. Dentro de esta categoría podemos encontrar contemplado en algunas legislaciones laborales la reposición, la nulidad, la revocatoria, aclaración, ampliación y la casación.

Manifiesta Leonardo Prieto Castro, citado por el licenciado Chicas Hernandez, “que las vías para la impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal superior sino que únicamente persiguen que el mismo órgano que dicto la resolución la modifique, solo pueden considerarse como simples remedios.”³⁸

Se puede decir que los remedios procesales sirven para corregir anomalías en el procedimiento por medio de actos que se realizan dentro del mismo órgano jurisdiccional que dicto una resolución.

b) Recursos

El recurso es un medio de impugnación. “Es la petición formulada por una de las partes, principales o secundarias para que el mismo juez que profirió una providencia o su superior revise con el fin de corregir los errores de juicio o de procedimiento, (injudicando o inprocedendo) que en ella se han cometido es decir que rectifique sus

³⁸ Chicas Hernandez, *Ob. Cit.*, pag. 261



conceptos. El concepto de impugnación es genérico y comprende todos los medios de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior; especial de impugnaciones contra los errores del juez en un acto determinado y tiene aplicación solo dentro del mismo proceso. Por consiguiente, las llamadas revisiones de las sentencias ejecutoriadas mediante un nuevo proceso no son recursos. Los recursos pues, son actos procesales que devienen del derecho subjetivo de las partes. Los efectos que producen son la modificación, la confirmación o la revocación de la resolución impugnada. De lo que llevamos explicado, nos podemos dar cuenta que genéricamente los recursos son medios de impugnación de los actos procesales. La Impugnación tiene por objeto promover la revisión del acto y su eventual modificación por tribunal inmediato superior.³⁹

Couture indica que: “recurso quiere decir, literalmente, regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo el camino ya hecho. Jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se recorre el proceso.”⁴⁰

Como ya se ha dicho la legislación procesal del trabajo, designa a todos los medios de impugnación como recursos por lo que en el contenido de la investigación indiferentemente usaremos los términos medios de impugnación, recursos y remedios, dejando a la doctrina la diferenciación de conceptos.

3.5 Resoluciones impugnables

Para que exista la oportunidad de plantear un medio de impugnación, tiene necesariamente que existir una resolución. En el proceso reciben en nombre de resoluciones todos los actos del juez tomados en el curso y como consecuencia de un proceso. Podemos definirlos en consecuencia como acto de autoridad emanado de un

³⁹ Devis Echandia, Hernando, *Teoría General del Proceso*, pag. 605.

⁴⁰ Aguirre Godoy, *Ob. Cit.*, pag. 268.



magistrado investido del poder jurisdiccional y emitido como consecuencia, de un procedimiento o de un acto procesal.

“La función de jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva.”⁴¹ La Constitución Política de la República, consagrada el derecho de petición: “los habitantes de la república de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que esta obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley.” A lo cual, podemos agregar lo que refiere al respecto el Código de Trabajo... “toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representados facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos.”

La Ley del Organismo Judicial nos señala en los Artículos 144 y 146; en el primero de ellos: las sentencias y los autos no pueden ser revocados por el tribunal que los dicto. Y nos da la excepción a la regla:

- Los autos originarios de los tribunales colegiados.
- Las resoluciones dictadas por la Corte Suprema de Justicia, que infrinjan el procedimiento, cuando no se haya dictado sentencia y nos dice que en estos casos procede la reposición.

En el segundo Artículo citado se preceptúa: los Decretos son revocables por el tribunal que los dicto. Si el proceso fuere verbal, el pedimento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de 24 horas. Contra las resoluciones que se dictan en estos casos, no cabra recurso alguno. El Artículo 141 de la ley del Organismo Judicial preceptúa, las resoluciones judiciales son: Decretos, autos, sentencias.

⁴¹ De Buen L, **Derecho Procesal del Trabajo**, pag.493.



a) Decretos

Son los enlaces que encadenan el procedimiento en su marcha hacia la decisión determinaciones de trámite, son las que tienen por objeto la ordenación material del proceso. Según los Artículos 325 del Código de Trabajo y 142 de la ley del Organismo Judicial deben dictarse dentro de las 24 horas siguientes a que se reciban las solicitudes. Conviene tenerse en consideración que para la sustentación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

Según el licenciado Chicas Hernández los Decretos son: “las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del proceso, lo natural es que se le faculte para rectificar los errores en que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, mas que beneficio, causara perjuicio a las partes.”⁴²

b) Autos

Son las resoluciones judiciales que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente, deben dictarse dentro de los tres días de recibida la solicitud. (Artículo 325 Código de Trabajo y 142 de la ley del Organismo Judicial)

Llámesese expediente, e igualmente autos al conjunto de escritos, documentos, actas y demás documentación y actuaciones, que en forma cronológica y sucesiva se incorporan por escrito a un legajo por los sujetos procesales, los auxiliares y terceros.

Para cada causa, juicio, proceso o procedimiento, pueden existir uno o varios expedientes, uno de ellos es el llamado principal donde se integra la línea esencial del proceso, desde su comienzo hasta su terminación, aunque pueden tener varios cuerpos

⁴² Chicas hernandez, **Ob. Cit.**, pag 263



distintos y sucesivos los restantes son accesorios, incidentales, llamados en algunos casos incidentes.

Los autos deciden recursos contra providencias, cuestiones incidentales, presupuestos procesales o nulidad del procedimiento y han de estar siempre fundados, conteniendo en párrafos separados los hechos y los razonamientos jurídicos.

c) Sentencias

Deciden el asunto principal después de agotados los tramites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designados como tales por la ley. El juez dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de 10 días, de recibidas las pruebas o en su caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, dictara sentencia.

La sentencia es la resolución judicial que pone fin a un proceso o juicio, el modo normal de extinción de la resolución procesal. Es un acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento.

“Además de ser un acto jurídico procesal que emana del órgano jurisdiccional y por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución. Con relación a la sentencia como acto jurídico, cabe citar a Eduardo Couture que dice: la sentencia es en si misma un juicio; una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado la solución que le parece ajustada a derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia.”⁴³

Las sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o

⁴³ Gordillo Galindo, **Ob. Cit.**, pag 94.



absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

La sentencia es el acto procesal por medio del cual el juez resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al juicio. Las clases de sentencia en el juicio ordinario laboral son las siguientes:

- **Declarativas:**
Declaran la existencia o inexistencia de un derecho. Es el pronunciamiento judicial que se limita a establecer sobre una cuestión de hecho o de derecho, pero sin producir efecto constitutivo, disolutivo o de condena.
- **De condena:**
Además de ser declarativas, imponen el cumplimiento de una prestación. Las que aceptan en todo o en parte las pretensiones del actor manifestadas en la demanda.
- **Desestimatorias:**
Son las que absuelven al demandado respecto de la acción promovida en su contra.
- **Sentencias dadas en contradictorio:**
Se dan cuando ha habido contradicción y defensa del demandado en juicio.
- **Sentencia dado por confesión ficta:**
Que es aquella que se da cuando al demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y ha sido citado legalmente para prestar confesión judicial, se dicta sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia.



- Sentencia dada en rebeldía

Que es aquella que se da cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación alguna, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no se haya ofrecido prueba de confesión judicial, también se dicta sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia.

Los requisitos que debe contener una sentencia laboral los indican los Artículos 143 y 147 de la ley del Organismo Judicial, estos son:

- El nombre del tribunal que la dicte
- El lugar
- La fecha
- Su contenido
- La cita de leyes
- Clase de procesos
- Tipo de procesos
- Objeto del proceso
- Las firmas completas del juez, del magistrado o de los magistrados, en su caso, y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o decretos de puro trámite.
- Nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.
- Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvencción, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados; se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que



sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.

- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

3.6 Requisitos para la interposición de medios de impugnación

Atendiendo a la naturaleza del procedimiento ordinario laboral los requisitos para la interposición de recursos no deben ser excesivamente formalistas. Siendo indispensable para la interposición de medios de impugnación la existencia de pretensión de reforma de una resolución judicial. Pueden interponerse durante el juicio, después de fenecido este solo contra ciertas sentencias o autos definitivos y en todos los casos en que no exista limitación expresa.

3.7 Regulación de los recursos en el código de trabajo

Se encuentran regulados en los Artículos 365 y 366 del Capítulo Noveno del Título Undécimo del Código de Trabajo y están establecidos de la siguiente manera:

Artículo 365. Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

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



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

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

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

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

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

Artículo 366. Los recursos de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código.

CAPÍTULO IV



4. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

Son derechos sociales mínimos los que se fundamentan en la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades estatales refiriéndose al derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, que todo trabajo será equitativamente remunerado, igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, así como lo respectivo a la jornada ordinaria de trabajo entre otros que se encuentran regulados en nuestra carta magna.

4.1 Los derechos sociales mínimos

Uno de las mayores preocupaciones dentro de la política laboral en cuanto al trabajo subordinado, consiste en que su ejecución material se realice en las condiciones óptimas para el trabajador, en aspectos como: seguridad física, integridad corporal e indemnidad fisiológica de los que desempeñan servicios por cuenta ajena y subordinados a otro.⁴⁴

El considerando IV del Código de Trabajo establece que las garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos son: "protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente por este 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".

Se debe tener en cuenta que las prestaciones que el estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar

⁴⁴ Cabanellas de Torres, G y Alcalá L. Zamora y castillo, *Tratado de política laboral y social*, Pag 89



como consecuencia de cualquier relación laboral. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto legalmente invulnerable por el cual el Estado esta indirectamente presente, en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo, sin embargo el enunciado inicial necesita estar habilitado de otras características que le den efectividad siendo estas las siguientes (de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo): a) son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables para el trabajador; y c) están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono. Como ejemplo de estas garantías mínimas o derecho mínimo puede citarse: la obligación que tienen los patronos de emplear a un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son: los límites máximos de las jornadas de trabajo, la obligación patronal de conceder descansos remunerados, la obligación de pagar por lo menos los salarios mínimos y la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad del salario, la obligación de pagar en moneda de curso legal, la garantía al trabajador de inembargabilidad de la totalidad de su salario, la obligación de indemnizar al trabajador en caso de despido injustificado, la inamovilidad que gozan las madres en estado de gravidez, el periodo que tiene toda trabajadora en época de lactancia para disponer de alimentar a su hijo, que son derechos que se contemplan en el código de trabajo.

De acuerdo a Luis Fernández Molina “el derecho laboral ha comprendido derecho mínimo con vocación de ser superados... al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes... Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en Ley.”⁴⁵

⁴⁵ Derecho laboral guatemalteco, pag. 20



4.2 Los convenios internacionales y su relación con los derechos sociales mínimos

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998 en su sexto, séptimo considerando y Artículo 1 establece: “La OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer normas internacionales del trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales” “... en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la constitución de la organización, así como promover su aplicación universal; La conferencia internacional del trabajo 1. Recuerda: que al incorporarse libremente a la OIT, todos los miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas; que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la organización”.

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala enumera los derechos sociales mínimos.

Derivado de lo anterior y de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 sobre los derechos sociales mínimos en materia del trabajo, se considero importante realizar el siguiente análisis únicamente de los incisos



- **g.** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ~~ocho~~ horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;
- **h.** Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- **i.** Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- **j.** Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los



trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

a) Jornadas de trabajo

Muchos tratadistas han definido a las jornadas de trabajo como el lapso de tiempo convenido entre las partes, que no va a exceder del máximo legal establecido por la legislación vigente y positiva, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las ordenes del patrono con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible.

Como se indico anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo, surge como consecuencia de los Tratados de Paz de Versalles y ya en el Preámbulo de su Constitución (1919) se contempla como uno de sus objetivos lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo.

El Convenio No. 1 de la OIT establece la limitación de las horas de trabajo en la Industria (8 horas diarias, 48 semanales); posteriormente a través del Convenio No. 30 se limita igualmente la jornada para sectores de comercio y oficina.

Las primeras manifestaciones de protesta de los trabajadores estuvieron enfocadas al logro de una legislación que limitara el tiempo de trabajo, destinando espacios para el descanso.

Es importante indicar que dentro de la presente investigación, que la OIT realizo minuciosos estudios en los cuales se limita la jornada de trabajo a cuarenta horas,



proponiendo a los Estados miembros adopten el limite en mención- Convenio No. 47, esto con el fin de disminuir los elevados niveles de desempleo. En ese orden de ideas esta tendencia ha sido implementada en Europa, por ejemplo Francia (1998) de 39 horas semanales, por la ley las redujo a 35 horas (2002) en pequeñas y medianas empresas (no mas de 20 trabajadores). La misma tendencia ha sido seguida por España y sus jurisdicciones (Cataluña, Andalucía, Galicia, Aragón y Navarra).

Las causas de la limitación de las jornadas de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Biológicas, acción de la fatiga. Todo esfuerzo físico o psicológico consume energía y por ende fatiga. Para su recuperación el sujeto necesita alimentación adecuada, descanso y esparcimiento. El esfuerzo psicofísico tiene relación directa con el riesgo de error en las tareas y con los índices de accidentes laborales, esta demostrado que ambos eventos crecen cuanto mas extensa e intensiva sea la tarea impuesta al trabajador.
- Organizacionales y productivas. El trabajo impone desgaste psicológico y a la vez este desgaste esta vinculado con la atención del trabajador en sus tareas, el nivel de rendimiento y la posible curva de concentración y fatiga directos que suele decaer al cabo de un periodo predeterminado y constante de actividad. Por consiguiente, la jornada opera como un mecanismo regulador de la producción y de la productividad.

El Estado de Guatemala, con el fin de proteger tanto la salud del trabajador y su relación familiar, regula en su legislación laboral: la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no pueden exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.



Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal: la ley determinara las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis jornadas nocturnas o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir integro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del empleador.

También dentro de esta figura, el Código de Trabajo regula en su Artículo 148 algunas limitaciones para los menores de edad de la siguiente manera:

- El trabajo en lugares insalubres y peligrosos;
- El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria;
- El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- El trabajo de los menores de catorce años.

Asimismo en el Artículo 149 del mismo cuerpo legal, detalla la jornada ordinaria diurna que regulada en el Artículo 116, párrafo 1º. De la siguiente manera:

- En una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme el Artículo 150.



De acuerdo con el Artículo 150 del Código de Trabajo, La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, establece que las condiciones laborales de los menores de edad se ajusten a la capacidad, estado físico, edad, desarrollo intelectual, valores morales, culturales, por supuesto sin interferir en su educación académica.



b) Descanso remunerado

Este inciso se encuentra íntimamente relacionado con el anterior, en virtud de que el Estado, busca proteger tanto la salud del trabajador como su relación familiar y por consiguiente los resultados que este pudiera brindar en el desempeño de sus labores.

Un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

Existen varias causas para justificar la necesidad del descanso mínimo de un día a la semana, pero principalmente tenemos que el trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento.

Marx decía: “un hombre que no puede disponer de ningún recreo, cuya vida entera, abstracción hecha de las simples interrupciones físicas del sueldo y de las comidas, se halla acaparada por su trabajo para el capitalista, resulta algo menos que una bestia de carga. Es una mera maquina de producir riquezas para otros; se encuentra físicamente quebrado, espiritualmente bestializado”⁴⁶

Actualmente el descanso semanal esta admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal.

Los Convenios 14 y 106 de la OIT sobre el descanso semanal tanto para industria, comercio y oficinas establecen que: “Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio... tendrán derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada periodo de siete días. Sin embargo, en Guatemala los trabajadores que tienen necesidad de percibir

⁴⁶ Principios Filosóficos, pág. 246



mas ingresos, en la necesidad de trabajar de corrido, o sea no gozan de este descanso y en el peor de los casos deben laborar sin percibir remuneración alguna por la necesidad de conservar su empleo.

c) Vacaciones anuales

Lato sensu, por vacaciones o vacación se destina la temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones. A la necesidad de recuperación de energías, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual.

Las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido que el trabajador tiene con goce de su remuneración al cumplir lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure la cesación de trabajo, cuando esta voluntaria y no forzada es de vacaciones retribuidas que al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales retribuidas.

Montenegro Baca considera que “son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales”.⁴⁷

Mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República, Artículo 130 se uniformo el periodo de vacaciones en 15 días para todos los trabajadores. Decreto que vino a estandarizar o igualar las condiciones de todos los trabajadores, no importando el nivel jerárquico dentro de una empresa. Sin embargo, no siempre es posible aplicar dicha

⁴⁷ Jornada de trabajo y descansos remunerados, págs. 436 y 437.

normativa, ya que en las empresas en donde existen los pactos colectivos que aumentan el periodo de vacaciones a trabajadores más antiguos.



d) Aguinaldo

Como antecedente histórico, encontramos que los antiguos le llamaban *strenae* a los regalos, que se intercambiaban entre amigos y en honor a los dioses como señal de feliz augurio.

Los romanos atribuían el origen de los aguinaldos del 1º. De enero *Kalendarie strenae* al rey Tacio, de donde se observa que nació la costumbre de ir ese día a cortar verbena al bosque sagrado de *Strenua*, la Fuerza o *strenia*, diosa de la salud, con el fin de obtener la divina protección durante el año nuevo.

Aguinaldo se deriva de la palabra celta "giman" que significa regalo de año nuevo. De tradición paso a ser una disposición legal obligatoria contemplada en el decreto 76-78 del Congreso de la República (Ley Reguladora del Aguinaldo para Trabajadores del Sector Privado), obligando a los patronos a dar de forma anual a sus trabajadores, el 50 por ciento durante la primera quincena de diciembre y el resto en la segunda quincena de enero del año siguiente, el cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que devenguen por un año de servicios continuos y de manera proporcional a los que no hayan laborado durante un año completo.

Por lo tanto el aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, lo cual constituye un salario mas a los doce percibidos.

e) Indemnización

El Código de Trabajo establece y enumera los casos de despido justificado en los cuales se da por terminada la relación laboral con un trabajador. Asimismo norma el



caso de renuncia voluntaria como otra forma de terminar la relación laboral sin que el patrono incurra en responsabilidad alguna.

Sin embargo si el patrono desea dar por terminada una relación laboral y no existe causa justificada, este deberá indemnizar al trabajador con un sueldo mensual por cada año de trabajo y si es menor al año, se debe pagar en forma proporcional.

La ley establece un periodo de gracia de dos meses al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

En algunas empresas, tienen como política para los trabajadores de nuevo ingreso, que el periodo de prueba sea mas del tiempo legalmente establecido aumentándolo incluso hasta los seis meses y una vez confirmado el trabajador, la relación laboral inicia después de estos seis meses por lo tanto, al momento de computar el tiempo de indemnización lo hacen sin tomar en cuenta “el periodo de prueba”.

En la liquidación de un trabajador, al finalizar la relación laboral la cual puede ser por despido o por renuncia voluntaria del trabajador, el patrono esta obligado a pagar dependiendo de la forma de terminación las siguientes prestaciones laborales, las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de renuncia o bien despido justificado o no justificado.



CAPÍTULO V

Análisis jurídico de los medios de impugnación para dilatar el proceso ordinario de trabajo

En esta investigación analice los medios de impugnación y remedios procesales, asimismo se analizo otras actitudes siempre de índole procesal que también son utilizadas para el mismo fin, en la aplicación de estas medidas dilatorias se violan ciertos derechos, desde hace ya mucho años existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por estar consagrados y garantizados.

Estos derechos fundamentales e inherentes a toda persona, se ven conculcados al aplicar los recursos procesales y otra medidas dilatorias del proceso laboral, violando entre otros los derechos humanos que se analizan a continuación;

El derecho fundamental a la vida está amparado en el Artículo tercero de la carta internacional de los derechos humanos, y estipula que todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y a la seguridad de su persona, y en la aplicación de las medidas dilatorias ya enumeradas se viola este derecho, al limitar al trabajador a la seguridad de un ingreso para su sostenimiento y desarrollo como derecho de toda persona a disfrutar de bienestar.

En este sentido debemos entender por desarrollo la condición necesaria para que las personas tengan los medios económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, trabajo, acceso a la cultura y en general a disfrutar de todas aquellas condiciones que les permite a los seres humanos desarrollar sus cualidades físicas y espirituales.



Como fundamento a lo anterior encontramos el primer párrafo del Artículo veintidós de la carta internacional de los derechos humanos que establece; Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Artículo séptimo de la carta internacional de los derechos humanos, establece que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Este derecho a la igualdad que debe tener toda persona se vulnera al prolongar los procesos laborales, ya que la parte trabajadora queda en total indefensión frente al patrono que por contar con un status económico superior no le importa alargar el proceso laboral, ya que el no tiene ningún detrimento ni en lo personal ni en lo económico, lo contrario ocurre con el trabajador que al prolongarse el proceso y no contar con un ingreso inmediato se ve perjudicado en lo personal y lo económico lo cual traslada a su núcleo familiar, por lo que la igualdad analizada queda por un lado, se conculca al permitirse la prolongación de la actividad procesal, esto en la realidad y a manera personal no debiera de ocurrir, se debería de implementar reformas al código de trabajo, lo cual analizaré en el último apartado de este capítulo.

Como fundamento a este tema encontramos el Artículo veintitrés de la carta internacional de los derechos humanos, el que indica que toda persona tiene derecho a trabajar, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, asimismo toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada en caso



necesario por cualesquiera otros medios de protección social, toda persona **tiene** derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para el efecto de sus intereses.

Hago referencia a esto, ya que al prolongarse el proceso laboral el trabajador queda privado de un salario que le permita su subsistencia, y nuestra legislación no cuenta con una garantía que asegure al trabajador que seguirá contando durante el proceso con un ingreso para sus necesidades básicas, ya que nuestra ley procesal solo contempla una multa en caso de prolongación del proceso, multa baja en demasía que no llena ningún cometido de forma inmediata por las necesidades del trabajador por lo que este derecho humano a un salario justo también se ve conculcado principalmente por las razones que he expuesto, y como se puede apreciar esta violación también fundamenta otras agresiones a los derechos humanos como el derecho a la educación, vivienda, salud, recreación, vestido, etcétera.

Una forma de limitar esta mala práctica de utilizar los medios de impugnación y otras actitudes tan solo para dilatar los procesos de trabajo, tendrá que conllevar necesariamente una reforma procesal, habrá que reformar el Código de Trabajo, y en tal sentido lo primordial sería limitar la utilización del recurso de nulidad por ser éste el más utilizado, y según la doctrina y leyes que he analizado, sería recomendable la aplicación de los siguientes principios:

- Finalización del acto procesal

A este principio también se le llama ineficacia del acto y los tratadistas concuerdan en que este principio no se debe de pasar por alto, y el cumplimiento de las formas lo ven con cierta flexibilidad. De esa cuenta no importa si el acto impugnado de nulidad es irregular o adolece de ciertos vicios, sino que cumpla su finalidad, en caso contrario el acto si sería sujeto de nulidad o sea que si una resolución adolece de ciertos vicios, es irregular, pero si llena su cometido procesal no hay por qué atacarla de nulidad, aquí encontramos una limitante muy objetiva al uso del recurso de nulidad, que fuera aplaudible aplicarla a nuestra legislación laboral.



- Trascendencia

Se fundamenta en que las nulidades no existen en interés de la ley, por considerar que no hay nulidad sin perjuicio, de esa cuenta se afirma que no hay nulidad de forma si la desviación no tiene trascendencia sobre las garantías esenciales de defensa en juicio.

De lo anterior se desprende que no basta la existencia de un vicio para que la nulidad procesal sea declarada; es necesario alegación del daño o perjuicio sufrido, es decir que no basta con indicar que se ha sufrido un agravio en términos generales es necesario señalar específicamente las defensas de las cuales se ha visto privado de oponer, o los derechos que han sido conculcados.

- Conservación

Se parte de la idea que los actos procedimentales están apegados a la ley y que la irregularidad del acto es la excepción, lo anterior para dar seguridad jurídica a los litigantes, esto da como resultante que resulte preservable todo acto procedimental y que la declaración de nulidad deba reservarse para ser empleada como medio último ante la existencia de una efectiva indefensión. Por eso siempre que exista duda en el juez acerca si cabe o no declarar la nulidad de un acto dado, debe optar por conservar o mantener su validez.

Si bien es cierto que los principios citados dan fundamento a una reforma procesal en relación al recurso de nulidad, lo ideal sería también complementarlo con una reforma que limite el uso de las otras actitudes procesales, como por ejemplo reformar en la aplicación de las excepciones, ya que las excepciones previas sólo debería acogerse al ser interpuestas al contestar la demanda o la reconvención y si se interponen después daría lugar a su rechazo sin más trámite.

Es necesario para finalizar hacer énfasis en que cualquier reforma procesal que se haga en el futuro se debe de partir en primer lugar de estrechar la brecha que en la



actualidad existe entre el capital y el trabajo en modificar en forma aunque sea mínima la distribución del capital, lo cual se puede dar en forma gradual, de lo contrario la relación laboral tal y como se aplica en la actualidad estará plagada e inmersa en actitudes violatorias de los derechos humanos, las cuales someramente hemos analizado en esta investigación.

El Código de Trabajo no nos indica cuales son los efectos si la irregularidad de un acto procesal es declarada con lugar, razón por la cual supletoriamente se debe acudir al Código Procesal Civil, ya que éste en su Artículo 616 establece que si la nulidad fuere declarada por vicios de procedimiento, las actuaciones se repondrán desde que se incurrió en nulidad, y el Artículo 617 regula la nulidad de resolución en los casos siguientes: Cuando por violación de ley se declare la nulidad de una resolución el tribunal, dictará la que corresponda.

Esta nulidad no afecta los demás actos del proceso y si fuere por una parte de la resolución no afecta las demás y no impide que el acto produzca sus efectos. La nulidad de las sentencias o autos sujetos a apelación o a recurso de casación, solo pueden hacerse valer dentro de los límites y según las reglas propias de estos medios de impugnación.

Debe hacerse hincapié, en cuanto a la diferencia de la aplicación de la enmienda, mientras en el proceso civil la ley del organismo Judicial faculta a los jueces para enmendar el procedimiento en cualquier estado del proceso cuando se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de cualquiera de las partes, en el proceso de trabajo esto es diferente ya que el Artículo 365 del Código de Trabajo segundo párrafo establece que las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio, es decir que la enmienda no es atribución de los jueces de trabajo por la existencia de una normativa expresa que prohíbe acordar de oficio las nulidades.



Siempre en el ámbito laboral que es el procedimiento que nos interesa, y como seguimiento a las medidas de carácter dilatorio que usa el patrono para empantanar el diligenciamiento de dicho proceso;

- La Contumacia o Rebeldía

Es utilizada por la parte patronal cuando deliberadamente no se apersona al proceso, pero para evitar la declaración de rebeldía lo que hacen es justificar la incomparecencia ya sea por cuestiones de salud u otra excusa que en la mayoría de los casos es una mera falacia, persiguiendo como ya hemos dicho que se señale otro día para la celebración de la audiencia, lo que debido al volumen de trabajo esto se hace en un plazo de tiempo muy largo, lo que viene en detrimento del trabajador, otra forma de la incomparecencia al proceso, es por medio de la utilización de la nulidad que ya he analizado, ya que una práctica común es atacar la primera resolución de nulidad y si en caso esta es declarada sin lugar les da la oportunidad también de plantear recurso de apelación y de esta forma lograr que transcurra más tiempo tal cual es su finalidad.

- Apersonarse Tardíamente

Otra forma de dilatar o retrasar la acción procesal laboral, es la costumbre de apersonarse al proceso después de ser declarada su rebeldía, si bien es cierto que el código de trabajo no especifica nada al respecto, pero aplicando supletoriamente la ley procesal civil, específicamente en el Artículo ciento catorce, segundo párrafo en el cual prescribe que el declarado rebelde puede apersonarse al proceso cuando lo considere conveniente a sus intereses, entonces tomará el proceso en el estado en que se encuentre, y siempre lo hacen con la finalidad de interponer excepciones cuya interposición se puede hacer en cualquier tiempo antes de dictarse sentencia, y a las mismas debe dársele el trámite normal según lo establece el párrafo tercero del Artículo 343 del Código de Trabajo, al indicar que las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvencción se resolverán en sentencia; Es decir como lo he anotado, la comparecencia al juicio después de una



declaración de rebeldía, si produce los efectos deseados de ganar tiempo y desgastar a la parte trabajadora.

- Allanamiento

Sabiendo que el allanamiento no es más que la manifestación incondicional de la conformidad del demandado con las pretensiones del demandante, en la práctica suele suceder que el allanamiento lo plantea el demandado pero no al principio del proceso sino que lo hace casi al final del mismo, cuando se da cuenta que sus intereses económicos están en riesgo, entonces a la oposición planteada en un principio le resta veracidad y plantea el allanamiento, habiendo como vemos ganado tiempo, como fue su interés desde un principio.

- Interposición de Excepciones

Otra actividad procesal utilizada con fines dilatorios es el planteamiento de excepciones, si bien es cierto el código de trabajo acepta la aplicación de excepciones dilatorias y perentorias pero no indica cuales son estas últimas, razón por la cual en forma supletoria aplicamos el Artículo ciento dieciséis del Código Procesal Civil y Mercantil que establece que las excepciones dilatorias deben plantearse previo a la contestación de la demanda o la reconvención, en la primera audiencia, debiendo oponerse y probarse en esa misma audiencia, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de dictar sentencia en segunda instancia.

En este caso la prueba de la excepción se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o por medio de auto para mejor fallar en caso ya se hubiere agotado el periodo de recepción de la prueba.

Este tipo de excepciones debe de resolverse en la primera audiencia, a menos que a quien corresponda oponerse solicite la suspensión de la audiencia y que se le otorguen veinticuatro horas para ofrecer las pruebas para contradecir las excepciones



planteadas, en ese caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y la resolución de las excepciones.

Si el juzgado de trabajo declara con lugar la o las excepciones previas o dilatorias, en este caso no habrá necesidad de contestar la demanda, pues el proceso finaliza con el auto que resuelve dicha excepción, desde luego que el auto debe estar firme, es decir que no ha sido apelado por el interesado, o si en caso fue apelado, que el mismo sea confirmado por la sala de apelaciones que conoce en segundo grado.

Es importante hacer notar que las excepciones dilatorias como su nombre lo indica deben oponerse previamente a la contestación de la demanda, sin embargo el Artículo trescientos cuarenta y dos del código de trabajo faculta que las excepciones dilatorias nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o la reconvención, podrán interponerse hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia, y no obstante que el código de trabajo no indica en que oportunidad deben resolverse, se estima que su resolución debe ser en sentencia de primer o segundo grado, dependiendo de la instancia en que fueron planteadas.

“Artículo 342. Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del



juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

Se puede observar como esta disposición legal permite al demandado interponer a su antojo las excepciones previas, ya que bien puede aducir situaciones no conocidas para interponer estas excepciones hasta antes de dictarse sentencia de segunda instancia, nótese todo el tiempo que puede transcurrir y el desgaste que provoca.

Para finalizar este apartado se debe hacer referencia a la interposición de las excepciones perentorias, en relación a estas excepciones el Artículo trescientos cuarenta y dos del Código de Trabajo establece que las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción se podrán oponer en cualquier tiempo mientras no haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia las inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, difiero con lo anterior y soy de la opinión que las excepciones perentorias antes nombradas, y por el espíritu del proceso laboral, las mismas debieran interponerse únicamente al contestar la demanda o de la reconvención en su caso y se debe, de rechazar sin más trámite si son interpuestas después de contestar la demanda o de reconvénirla, claro con la salvedad que si son nacidas después de contestar la demanda o de reconvénirla, solo en este supuesto se les podría dar trámite.

El Artículo trescientos cuarenta y tres del Código de Trabajo en su último párrafo regula que las excepciones perentorias y las que nazcan con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención serán resueltas en sentencia, lo que también ya he señalado da lugar a situaciones dilatorias por el planteamiento de esta clase de excepciones.



Considerando también primordial señalar la reconvencción o contra demanda como una forma utilizada para retardar el proceso laboral, ya que la reconvencción debe plantearse con la contestación de la demanda ya sea en forma verbal o por escrito, al plantearse el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva audiencia para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto. Debiendo llenar esta reconvencción los mismos requisitos de la demanda. En la práctica se acostumbra plantear la reconvencción solo con la finalidad que se suspenda la audiencia, dando lugar a que el juez señale otra, con lo cual se gana tiempo y la desesperación del trabajador.

CAPÍTULO VI



Análisis final y aportación sobre la utilización de los medios de impugnación no como medios de defensa sino como herramientas para dilatar los procesos individuales de trabajo

Esta claro que todo proceso debe ser substanciado apegado a las normas jurídicas vigentes de cada país. Sin embargo los encargados de aplicar la justicia, entiéndase los Jueces son seres humanos, y por la misma esencia del ser humano que no es perfecto esta propenso a equivocarse o a cometer errores al momento de emitir sus resoluciones judiciales. Por ese motivo es que dentro de todo sistema jurídico se regulan los medios de impugnación de las resoluciones con el fin de que estas sean depuradas cuando adolezcan de errores o vicios al momento de tramitarse el proceso o al resolver este, utilizando los recursos que son idóneos, para luchar jurídicamente su validez o legalidad. Es necesario que las normas jurídicas adjetivas en el ámbito laboral que son las encargadas de regular el procedimiento y substanciación de los procesos, estén libres de ser retorcidas o aplicadas en una forma distinta al espíritu que se quiere plasmar dentro de la norma jurídica, para que los procesos laborales sean tramitados en el menor tiempo posible en total cumplimiento del principio de celeridad, con lo que se logra que sea aplicada la justicia antes que llegue el hambre a la vida del trabajador.

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 de trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas.

El derecho al trabajo es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de



trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política.

El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y que la huelga no provoque una amenaza para la seguridad nacional.

El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos. La cantidad de horas de trabajo debe limitarse a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas y pagas.

El sistema de justicia no brinda solución pronta y cumplida y en los plazos procesales establecido en la ley, alrededor del 80% de caso ingresados, se acumula año con año en los juzgados de trabajo a nivel nacional.

La efectiva protección de las trabajadoras y trabajadores guatemaltecos bajo los principios de Tutelaridad, garantías mínimas y obligatorias y trámites expeditos que favorezcan el interés social y colectivo por encima del interés privado, no se reflejan en la práctica.

Si deseamos que las cosas mejoren en cualquier esfera (social, política, institucional, personal, emocional, profesional), es necesario tener una actitud de cambio, la convicción de querer cambiar, la intención de hacerlo. Y como es obvio, el trabajo no



puede acabar en la mera idea de intenciones; para que el cambio sea efectivo e integral éste debe materializarse en la legislación para que esta sea cumplida.

De manera periódica, en los medios de comunicación escrita o hablada, se lanzan resultados que informan a la sociedad sobre la opinión de ésta respecto al Poder Judicial. Es recurrente que las cifras sean desalentadoras; esta institución mantiene una crisis de credibilidad desde hace décadas, realidad que resulta frustrante no solo para la sociedad, sino también para los Magistrados y Jueces con verdadera vocación de servicio.

Numerosos litigantes, muchos por voluntad propia y otros alentados por sus abogados, recorren cotidianamente los pasillos y despachos de los órganos judiciales reclamando justicia, honestidad, celeridad, respeto, sensibilidad.

Pero en efecto, no toda la culpa de las deficiencias del Poder Judicial es atribuible a los Jueces y Servidores que lo integran. Es considerable la cantidad de abogados y litigantes corruptos, deshonestos, temerarios, irresponsables, descorteses, imprudentes, faltos a la verdad, a la ética, al decoro y a la buena educación. No son pocos los abogados que litigan en base a sus habilidades adquiridas para dilatar procesos, volverlos engorrosos, por medio de conductas no éticas, poco profesionales, poco serias, maliciosas.

La conclusión aquí es que si realmente tenemos la intención de mejorar, el cambio nos compete a todos.

Es necesario crear una legislación en la cual se exija un comportamiento que se ajuste a los deberes de veracidad (sinceridad, claridad), probidad (rectitud, honradez), lealtad (honestidad) y buena fe a todos los partícipes en el proceso.

Como recomendación de las posibles normas que se deben de crear en la legislación guatemalteca son las siguientes:



Que contenga un dispositivo de carácter prohibitivo. Los partícipes no pueden proceder de manera temeraria, caso contrario tendrán que responder patrimonialmente.

Los partícipes en el proceso deberán abstenerse de usar expresiones descomedidas (irrespetuosas, insolentes, desproporcionadas) o agraviantes (ofensivas, vejatorias o insultantes).

Ahora bien, esta conducta no solo debe ser observada en las actuaciones orales en las que los partícipes actúen de manera presencial, sino también en los escritos o recursos que éstos presenten.

El Juez, en uso de sus facultades, puede requerir a la parte para que retire la frase que considere ofensiva o descomedida, ya sea hacia su persona o a la contraparte. Este requerimiento puede hacerse bajo apercibimiento de imposición de multa o informar al Colegio de Abogados sobre dicha conducta).

Cuando las partes interaccionen con otras, o se dirijan al Juez o auxiliares de justicia (ya sea de manera verbal en una audiencia o diligencia, o escrita en sus recursos), deben comportarse con cortesía y respeto. Esto se encuentra estipulado en el cuarto inciso, y tiene por finalidad llevar el proceso de manera ordenada, debiendo las partes conducirse en forma “civilizada” durante su tramitación, pues es muy fácil, además de común, que el furor generado por el propio litigio genere en las partes comportamientos inadecuados e irrespetuosos.

Se debe establecer dos de las obligaciones que las partes deben cumplir, por así requerirlo el Juez.

La primera de ellas se refiere al deber de las partes a concurrir al Despacho del Juez cuando éste los cite, ya sea para llevar a cabo una audiencia, o para efectos de rendir una declaración de parte o testimonial, una confrontación, o cualquier tipo de actuación



que a criterio del Juez requiera la participación presencial de las partes o de aquellos partícipes en el proceso.

La segunda obligación versa sobre el deber de las partes de cumplir con las órdenes dictadas por el Juez durante las actuaciones judiciales. Como director del proceso, el Juez tiene la facultad de ordenar a través de un mandato escrito o verbalmente, dejando constancia de ello en el acta respectiva- a las partes a realizar determinados actos destinados a cumplir la finalidad de la etapa procesal en que se encuentra, y a conducirse de cierta manera.

Atendiendo a las facultades coercitivas del Juez, éste puede requerir el cumplimiento de las citadas obligaciones a las partes dictando los apercibimientos de ley, ya sea que los obligue a asistir haciendo uso de la fuerza pública, o imponiéndoles una multa por resistirse a cumplir con sus mandatos, ello sin perjuicio de tomar en cuenta la conducta procesal de éstas al momento de resolver.

Por último, los partícipes en el proceso a colaborar con el Juez de manera diligente, para poder llevar a cabo las actuaciones procesales.

La resistencia al cumplimiento de dichos deberes o la renuencia a cumplir con los requerimientos o mandatos del Juez puede conllevar a la aplicación de ciertas sanciones. Ello en virtud de las facultades genéricas, disciplinarias y coercitivas de las que el Juez se encuentra investido.

El comportamiento de los partícipes en un proceso se encuentra destinado a viabilizar la tramitación y el desarrollo de éste. Las partes deben observar tales conductas para así evitar cualquier situación que pueda conllevar a que se entorpezca o dilate el normal curso del proceso.

Al respecto, se refiere que durante muchos años se pensó que en el proceso se veía solo un conflicto entre dos intereses privados, fácilmente el abogado, con tal que su



cliente triunfase, se transformaba en un picapleitos; pero hoy, cuando se piensa que el proceso sirve para reafirmar con la sentencia la autoridad del Estado, la existencia de los profesionales no se justifica sino cuando se les ve como colaboradores y no burladores del juez.

La primordial labor del Juez es resolver conflictos haciendo efectivos los derechos sustanciales lo que significa que los conflictos no se resuelven a la ligera o sin dirección del proceso por parte del juez ni sin búsqueda de la verdad y sin igualdad de las partes, y todos los actos que se produzcan durante el proceso deben apuntar a ello, a que el proceso se desarrolle de manera fluida para llegar a una solución eficaz y rápida, evitando situaciones dilatorias, pese a que en algunas oportunidades el interés de la parte consista precisamente en prolongar la incertidumbre del conflicto jurídico para lograr que la coyuntura del proceso le favorezca.

El Juez, como director del proceso, no solo tiene la facultad de exigir una conducta adecuada a los partícipes del mismo, sino también tiene la potestad de castigar aquellas actuaciones contrarias a lo establecido por la norma.

Son dos los tipos de conducta que deben ser distinguidas: las temerarias y las de mala fe, conceptos que generalmente van juntos asociados a una misma conducta por lo que suelen confundirse-, pero que etimológica y ontológicamente son de distinta entidad.

Actúa con temeridad aquel sujeto que procede judicialmente careciendo de fundamento para hacerlo, altere los hechos existentes, o invente hechos inexistentes.

Por su parte, la mala fe se presenta cuando la conducta del sujeto procesal es malintencionada, y lo que persigue es causar un perjuicio a un tercero a través de fórmulas procesales, tales como los recursos de nulidad, apelaciones, tachas, oposiciones, entre otros, que además de carecer de fundamento lo que de seguro implicaría una conducta temeraria, tienden a entorpecer el decurso del litigio, dilatando



su tramitación y generando la posibilidad de que se pierda la atención del verdadero asunto en litigio.

Regresando a la idea la norma debe de facultar al Juez para imponer una sanción pecuniaria al responsable de una conducta que haya sido calificada como temeraria o como maliciosa. Para ello deberá cumplirse con las siguientes condiciones:

La conducta maliciosa o temeraria debe aparecer del propio proceso, es decir, ha de ser evidente.

Esta conducta debe encontrarse materializada en una de las actuaciones procesales, sea en un recurso presentado de manera escrita, o en el comportamiento del sujeto en cierta diligencia de carácter presencial (audiencia, declaraciones, informes orales, diligencias externas).

La multa que resulte de una sanción impuesta por proceder temeraria o maliciosamente es un concepto distinto al de los costos y costas del proceso.

Cabe precisar que, a diferencia de las costas y costos que son establecidos una vez resuelto en definitiva el conflicto (con sentencia), la multa que se genere por algún tipo de inconducta procesal puede ser establecida o impuesta en cualquier momento del proceso, esto es, no necesariamente debe dictarse conjuntamente con el pronunciamiento final que merezca el proceso.

Ello debido a que la finalidad de la sanción no solo consiste en castigar la conducta del sujeto procesal de manera oportuna, sino que tiene una función preventiva, a través de un eficaz incentivo o desincentivo para las partes respecto de su comportamiento procesal; en el caso del infractor éste será que la conducta observada se corrija y no se repita, y en el caso de la otra parte, funcionará como una alerta de lo que le costará actuar como lo ha hecho la contraparte. De esa manera no solo se confiere la justicia de la sanción, sino se proporciona un eficiente sistema de prevención.



Se debe verificar la relación causa–efecto entre la conducta y el perjuicio ocasionado. Es decir, la conducta por sí sola no es sancionable, sino que deberá causar un perjuicio, sea patrimonial o no. La norma busca tutelar, entre otros, un elemento inmaterial que resulta primordial en cualquier proceso: el tiempo.

Las medidas establecidas en el ordenamiento procesal, según se ha explicado en el comentario del Artículo anterior, buscan reprimir conductas dilatorias y, por tanto, perjudiciales al proceso.

El autor de la conducta debe ser identificado plenamente para así imponerle la multa correspondiente. Si su identificación o individualización no fuese posible, la responsabilidad será solidaria, lo que significa que en los supuestos en que no pueda determinarse si fue el litigante o su abogado el autor de la conducta, ambos responderán solidariamente por la multa.

Cuando el sujeto, autor de la inconducta, sea el abogado, la potestad sancionadora del juez no solo es pecuniaria. Aquí la norma debería de facultar y exhortar al Juez para que, además de imponerle al abogado una sanción monetaria, ponga dicha conducta en conocimiento de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, del Ministerio Público y del Colegio de Abogados.

En relación al actuar de los abogados, se dice que muchas veces ellos son los verdaderos gestores de chicanas, planteos insustanciales, enredos procesales, apego a defensas meramente formales y toda clase de artimañas para entorpecer la labor del tribunal. Amparados en que su función es abogar por los intereses de sus clientes, no dudan en recurrir a toda clase de medios. Es más, existe la convicción de que no hacerlo sería incurrir en una falta a sus deberes o a la ética profesional.



Ahora bien, todo profesional sea cual fuere la rama en la cual se desenvuelva debe observar en el ejercicio de su profesión una conducta acorde a los parámetros éticos que el código respectivo establezca.

La exigencia de dicha observancia debe ser mayor tratándose de un profesional del derecho, quien está llamado por el Código de Ética de los Colegios de Abogados a guardar un estricto respeto al ordenamiento legal, debiendo adecuar su comportamiento al conocimiento de las leyes y a su correcta aplicación.

Considerando la conducta que el abogado debe observar debe ser una de las más exigentes y estrictas, por cuanto su formación como profesional así lo dicta, por haberse desarrollado precisamente en función al conocimiento de las leyes y a su adecuada aplicación.

Ciertamente, el estándar ético a ser aplicado a este profesional debe ser elevado, dada la trascendencia de su labor y la perfecta conciencia de lo que ésta implica.

Resulta, pues, altamente reprochable que, siendo el abogado y no solo el Juez el custodio del respeto a las leyes, sea precisamente éste quien se valga de sus conocimientos y su preparación profesional para utilizarlas y manipularlas, muchas veces conjuntamente con los hechos, de manera maliciosa, procurándose un beneficio que no le corresponde y, lo que es peor, perjudicando a terceros.

Para concluir, se debe señalar que la conducta que exhiban las partes y abogados en el proceso denota, trasunta, exhibe su formación personal, su educación, sus costumbres, su sensibilidad y, por qué no decirlo, su refinamiento. La incidencia de comportamientos reñidos con el mínimo aceptable refleja en directa proporción la calidad personal de sus autores; a su vez, la expansión cuantitativa de sujetos conduciéndose de ese modo nos dice algo de la sociedad en que vivimos.



Es determinante que se sabe que a nadie escapa que la luz de alerta se encuentra encendida, y si deseamos vivir en una sociedad de la que nos sintamos orgullosos y en paz, debemos preocuparnos de estos aspectos tan importantes y tan poco abordados.

Para ello, todos debemos ser conscientes no solo de nuestra propia conducta y procurar mejorarla, elevándola a estándares aceptables y, de ser posible, a estándares de excelencia, sino a no permitir ni tolerar conductas abusivas, dolosas o faltosas, por parte de los demás, pues un lado del prisma que conforma el problema estriba en la autoestima, la dignidad y el amor propio.



CONCLUSIONES

1. Los medios de impugnación en la legislación guatemalteca sólo son utilizados en el proceso individual de trabajo como herramientas dilatorias, con el fin de retardarlo en perjuicio del trabajador para que éste desista de su acción.
2. La utilización ilimitada de los medios de impugnación en el proceso individual de trabajo da como resultado una violación a los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución de la República de Guatemala y legislación ordinaria laboral.
3. El fin primordial del derecho laboral basados en sus principios es lograr que las relaciones entre patrono y trabajador se encuentren en un estado de igualdad, por lo que al momento de iniciar procedimientos ordinarios laborales para la reclamación de sus prestaciones, exista una justicia pronta y cumplida para evitar violaciones a sus derechos, siendo el medio óptimo para la protección de estos.
4. Debido al principio objetivo del derecho laboral, su tendencia será resolver los diversos conflictos que con motivo de su aplicación surjan entre el patrono y trabajador, basándose en un criterio social y en hechos concretos y tangibles por lo tanto, interponer los medios de impugnación de manera dilatoria violenta este principio.





RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala a través del procedimiento legislativo deberá implementar una normativa jurídica en la cual se estipulen multas severas cuando se denote que la interposición de un medio de impugnación busca el atraso o retardo del proceso ordinario laboral.
2. El Congreso de la República de Guatemala dentro de la normativa jurídica a crear también deberá estipular que si el proceso se atrasa por el patrono con propósito de perjudicar al trabajador, éste deberá pagar mensualmente un cincuenta por ciento del salario que devengaba el trabajador a manera de sanción.
3. La Corte Suprema de Justicia debe crear un ente especializado dentro de los órganos jurisdiccionales para un análisis de requisitos tanto de forma o de fondo para la depuración de los medios de impugnación interpuestos con la intención de dilatar el proceso ordinario laboral.
4. El Tribunal de Honor del Colegio de Abogados debe nombrar delegados encargados para la investigación de los abogados que abusen de los medios de impugnación violentando los principios laborales, así como los postulados del abogado establecidos en el Código de Ética, para que estos sean sancionados como los determine el tribunal logrando así asegurar una verdadera justicia pronta y cumplida a ambas partes.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y Cesar Miñambres Puig. **Derecho Procesal del Trabajo**. 8ª ed.; Madrid: Ed. Civitas, S.A., 1995.
- ALONSO GARCIA, Manuel, **Derecho del Trabajo**. 5ª ed.; Barcelona: Ed. Ariel, 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos PyL, 2002.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de Trabajo**. 3ª ed.; Guatemala: Litografía Orion, 2002.
- DE LITALA, Luigui. **Derecho Procesal del Trabajo**. 1ª ed.; Buenos Aires: Ediciones Jurídicas, Europa-América, Bosch y Cía. Editores, 1949.
- DEVIS ECHANDIA, Hernando. **Nociones Generales de derecho Procesal Civil**. 2ª ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, S.A., 2009.
- DIAZ, Clemente, **Instituciones de Derecho Procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 1968.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. 6ª ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2010.
- GAETE BERRIOS, Alfredo y Hugo Anabalon Pereira. **Derecho Procesal del Trabajo**. Santiago, Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1950.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al Derecho del Trabajo**. 2ª ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, S.A., 1982.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1998.
- LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo para el Trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.
- MARROQUÍN SOSA, Carlos Humberto. **El Principio de la Celeridad Procesal Aplicado al trámite de los Medios de Defensa del Patrono en Materia Laboral**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2007. 83 Págs.



MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 22ª ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1984

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho de Trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

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

VICENTE GONZÁLEZ, Manuel Jesús. **El Recurso de Nulidad como Medio Dilatorio en el Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco, Quetzaltenango 1990 -1993**. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1994. 139 Págs.

Legislación

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

Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

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

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