

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, likely a saint or historical figure, holding a book. Above the shield is a crown. The shield is surrounded by a circular border containing Latin text. The text at the top reads "CAROLINA ACCIDENTIA" and at the bottom "COACTEMALENSIS INTER CETERAS URBIS CONSPICUA".

**EFFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE
CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA
INSTANCIA**

ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES

GUATEMALA, JULIO DE 2018

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

**EFFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE
CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA
INSTANCIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2018

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Rafael Morales Solares
Vocal:	Lic.	Héctor Manfredo Maldonado Gramajo
Secretario:	Lic.	Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto Velásquez Alonzo
Vocal:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic.	Juan Carlos Godínez Rodríguez

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de junio del año dos mil diez.

ASUNTO: ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES, CARNÉ NO.8313009. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No.1053-09.

TEMA: "EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Fredy López Contreras, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No.4,550.


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

Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 03 de junio del año 2010.

Licenciado (a)
FREDY LÓPEZ CONTRERAS
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) López Contreras:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES, CARNÉ NO.8313009, intitulado "EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

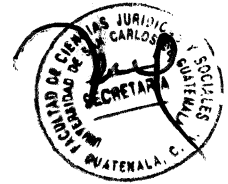
Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración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

"ID Y ENSEÑAN A TODOS"


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



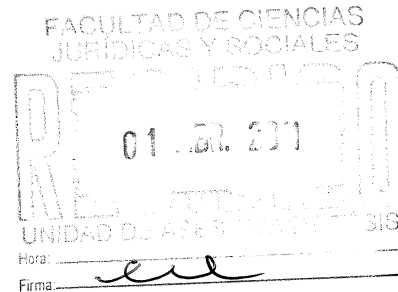
c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



Lic. Fredy López Contreras
Colegiado 4550
20 calle 8-14 Zona 1.

Guatemala 01 de abril de 2011

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Decano:

En cumplimiento de la resolución, por ese decanato, conforme la cual me nombró como asesor de la investigación titulada **“EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA”** presentada por el estudiante ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a) Contenido científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, ya que contiene un enfoque enunciativo y consiste en establecer la naturaleza jurídica, finalidad, funciones y modalidades de la consulta establecida en el Código de Trabajo.

b) La metodología y técnica de investigación utilizada

En la elaboración del trabajo de tesis, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; emplea técnica jurídica, documental y bibliográfica, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado.

c) Redacción

El trabajo está redactado en forma clara, observando técnicas gramaticales; utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.



d) Contribución científica.

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral en virtud de que el presente trabajo analiza detenidamente la consulta; naturaleza jurídica, finalidad, funciones y modalidades.

e) Las conclusiones y recomendaciones.

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la presente investigación de trabajo de graduación.

f) La bibliografía

Es acorde con el trabajo y tiene relación con las citas textuales.

Con base a lo anterior expuesto, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de ser discutido en el examen público, en virtud de que el trabajo indicado cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico.

Atentamente.

F.

Fredy López Contreras
Licenciado Fredy López Contreras
Abogado y Notario
Colegiado 4550





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, veintinueve de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) :GAMALIEL SENTES LUNA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES , Intitulado: "EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA".

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. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

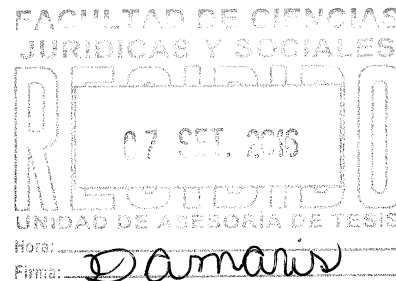
cc.Unidad de Tesis
LEGM/ emrl.





Guatemala, 14 de abril de 2012

Licenciado Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, Guatemala



Respetable Licenciado:

Como Revisor del trabajo de tesis del Bachiller ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES, intitulado “EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA” y de acuerdo con el nombramiento que me fuera hecho por esa Jefatura, el 12 de febrero de 2012, me permito emitir el siguiente dictamen:

I. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS: Es concluyente que la investigación desarrollada en el trabajo de tesis que se presenta, encuentra asidero científico en los distintos enfoques doctrinarios y de derecho comparado, además analiza aspectos de carácter técnico del qué hacer jurisdiccional en materia laboral, relativos a los medios de impugnación y a la denominada consulta, con lo que se obtiene una perspectiva objetiva de evaluación respecto de la eficacia de dicha figura.

II. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS: Es importante acotar que únicamente con la aplicación de métodos científicos y técnicas de investigación idóneas, puede obtenerse la información necesaria que permita ampliar, confirmar, corregir o aplicar el conocimiento. En tal sentido, es evidente que la metodología y técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación, son adecuadas; pues con la aplicación de forma complementaria de los métodos **Deductivo e Inductivo**, se examinaron casos concretos y se obtuvieron conclusiones generales respecto del fenómeno estudiado. Por otra parte, con los métodos **Analítico y Sintético** como auxiliares de aquellos, se realizaron procedimientos de descomposición y de reunificación de los aspectos determinantes del problema objeto de estudio y luego de



la selección, estudio, clasificación y registro de casos concretos en los que fue aplicada la consulta por los juzgados de trabajo de primera instancia, se obtuvo la información necesaria que permitió hacer las generalizaciones que fueron contrastadas con los preceptos legales y doctrinarios aplicables, entre los que pueden referirse los Principios de Celeridad y de Tutelaridad que informan al proceso ordinario oral laboral guatemalteco. En la recopilación de datos e información proveniente de fuentes directas, el Robledo Cifuentes, aplicó de forma complementaria, las técnicas de investigación consistentes en la **Observación** y la **Entrevista**, pues luego de obtener los datos provenientes de la observación directa, estos fueron sistematizados para desarrollar el proceso investigativo y posteriormente, al entrevistar al informante, se profundizó en la información obtenida. En tal sentido, puede afirmarse que la entrevista constituyó una parte concreta y esencial de la observación en general. Dichas técnicas de investigación no soslayan la necesidad de aplicación de otras de carácter **Bibliográfico y Estadístico** para la recopilación, análisis y procesamiento de la información obtenida, las cuales constituyeron herramientas fundamentales en este proceso.

III. REDACCIÓN: En cuanto a la redacción del trabajo y tal como puede apreciarse, ésta es totalmente comprensible, puesto que reúne los elementos básicos de claridad y precisión sin que por ello haya sido soslayada la aplicación de la terminología correspondiente al campo del Derecho.

IV. CUADROS ESTADÍSTICOS: Se estima que las técnicas estadísticas aplicadas en la recopilación, análisis y procesamiento de los datos obtenidos han sido acertadas, pues a través de los conocidos diagramas de sectores que constituyen una herramienta gráfica fundamental, se facilita su comprensión en la fase investigativa que sirvió de asidero al trabajo final presentado.

V. CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA DEL TEMA PRESENTADO: En cuanto al aporte científico del presente trabajo de investigación, una vez realizado el análisis jurídico-doctrinario de la institución denominada consulta en materia laboral, y su relación con los Principios de Celeridad y Tutelaridad, los cuales fueron verificados en la actividad



tribunalicia, permitiendo con ello una apreciación crítica desde el punto de vista técnico-científico, de la aplicación de la consulta en materia laboral.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Las conclusiones y recomendaciones formuladas permiten hacer un análisis reflexivo respecto de la importancia y las insuficiencias de la figura procesal de la Consulta, así como colegir aquellos aspectos ya mencionados, que influyen en su aplicación o no por parte de los jueces de primera instancia en el fuero laboral, dándose probables soluciones para que exista uniformidad de criterios para su aplicación, con el fin de proveer certeza y seguridad jurídica cuando las resoluciones de primer grado no son apelables por ninguna de las partes involucradas en el procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco.

VII. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA: La bibliografía es notable, amplia y completa pues fueron incluidos autores reconocidos y doctos en la materia laboral, trayéndose a la vez autores del Derecho Procesal Civil, con lo cual se logró una perspectiva variada de los distintos enfoques legales y doctrinarios tocantes a la temática.

En tal sentido y tomando en cuenta que la investigación realizada cumple los requisitos exigidos por la normativa universitaria vigente, particularmente, lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; como Revisor, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo de tesis del Bachiller Roberto Cifuentes, continúe su trámite.

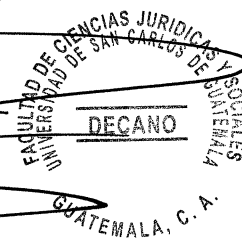

~~Lic. Gamaliel Sentes Luna~~
~~ABOGADO Y NOTARIO~~
Lic. Gamaliel Sentes Luna
Colegiado 6522



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de abril de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROBERTO ARMANDO ROBLEDO CIFUENTES, titulado EFECTOS PROCESALES QUE AFECTA LA CONSULTA DE LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y TUTELARIDAD EN EL PROCESO LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por regalarme la vida y salud durante estos años de estudio, así como la sabiduría, inteligencia, fuerza y voluntad de haberme permitido concluir esta fase de estudios. Y que con sus bendiciones me permita ejercer la profesión de un amañera correcta.

A MIS PADRES:

Simón Robledo Pérez y Ambrocía Cifuentes Ortíz (Q.E.P.D.), quienes fueron el instrumento para darme la vida y la educación.

A MI ESPOSA:

Nicolasa Velásquez Bravo de Robledo, por ser la compañera idónea que me apoyó en este proyecto para que se hiciera realidad mis sueños..

A MIS HIJOS:

Siria Apolonia, Ingrid Marisol, Edelman Roberto, Wilfredo y Jenifer Robledo Velásquez, por su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS:

Licenciada Amarilis Méndez, Licenciada María Eugenia Cordón Morales, Alba Barrientos Castillo, Licenciado Pedro Sunoma, Licenciado Santiago Choc y Licenciado Fredy López Contrera.



A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme las puertas de tan gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala. Mi alma mater, espero no defraudar.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El procedimiento laboral guatemalteco.....	1
1.1 Concepto.....	1
1.2 Característica.....	4
1.3 Naturaleza jurídica.....	5
1.4 Etapas del procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco.....	8

CAPÍTULO II

2. Los principios del derecho del trabajo guatemalteco.....	13
2.1 Definición.....	13
2.2 Importancia de los principios que informan el derecho laboral guatemalteco.....	14
2.3 Principios laborales rectores en la legislación guatemalteca.....	15
2.3.1 Protector o de tutelaridad.....	15
2.3.2 Irrenunciabilidad.....	19
2.3.3 Continuidad.....	20
2.3.4 Realista.....	21
2.3.5 De buena fe.....	22

CAPÍTULO III

3. Los medios de impugnación en el derecho laboral guatemalteco.....	25
3.1 Definición de medios de impugnación.....	25
3.1.1 Teoría general de la impugnación.....	27
3.2 Clasificación de los recursos doctrinal y legal en materia laboral.....	32

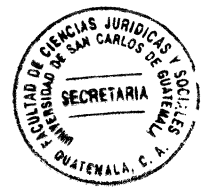
	Pág.
3.2.1 Recurso de nulidad.....	32
3.2.2 Revocatoria	36
3.2.3 Apelación.....	38
3.3 Aclaración y ampliación.....	43
3.4 Recurso de responsabilidad.....	43

CAPÍTULO IV

4. El proceso	47
4.1 Definición.....	47
4.2 Características.....	49
4.3 Naturaleza jurídica.....	51
4.4 Objeto.....	54
4.5 Finalidad.....	55
4.6 Principios del proceso	55
4.7 Fases del proceso.....	59
4.8 Clases de proceso.....	61

CAPÍTULO V

5. Efectos procesales negativos que ocasiona la consulta para los trabajadores establecida en el Código de Trabajo guatemalteco.....	65
5.1 Concepto de consulta.....	66
5.2 Análisis jurídico de la consulta de la sentencia laboral.....	66
5.3 Efectos jurídicos negativos de la consulta.....	72
5.4 Campo de aplicación de la consulta.....	76
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se justifica en relación a la consulta del auto elevado en segunda instancia, toda vez que la legislación laboral guatemalteca contempla que todo aquel auto no impugnado mediante recurso de apelación deberá ser elevado a efecto de que sea examinado por el tribunal de sentencia para que dicho auto cause ejecutoriedad de cosa juzgada.

El problema investigado consiste, en determinar cuáles son los efectos negativos de la consulta de una sentencia o auto emitido por el juez de primera instancia laboral, ante el tribunal de sentencia de trabajo y previsión social a efecto de que dicho auto sea aprobado, modificado o revocado.

La hipótesis operativa fue comprobada al establecer que la consulta tiene como finalidad de que el auto o sentencia no impugnada mediante recurso de apelación cause firmeza.

El objetivo general de este estudio fue: determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretende alcanzar, la cual se cumplió durante el desarrollo del presente trabajo por medio del análisis jurídico de la consulta del auto ante el tribunal de sentencia. Así mismo, dar a conocer los efectos negativos de dicha consulta.

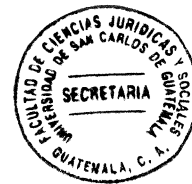
El informe final se redactó en cinco capítulos, estando el primero, relacionado con el procedimiento laboral guatemalteco; en el segundo, se desarrolla los principios del derecho del trabajo guatemalteco; en el tercero, se exponen los medios de impugnación en el derecho laboral guatemalteco; el cuarto capítulo, explica, el proceso y por último que es el capítulo quinto, efectos procesales negativos que ocasiona la consulta para los trabajadores establecida en el Código de Trabajo guatemalteco, concepto de



consulta, análisis jurídico de la consulta de la sentencia laboral, efectos jurídicos negativos de la consulta y campo de aplicación y su finalidad.

Para obtener la información, se utilizó la investigación bibliográfica y documental, luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y analítico que consistió en la interpretación de la consulta; una vez interpretado se utilizó la síntesis a efecto de obtener la finalidad del trabajo trazado.

Y, para concluir, obviamente no se pretende agotar el tema, se tiene el ánimo de ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones sobre el mismo; así también que sea de gran utilidad para todo lector y especialmente para aquellos estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis.



CAPÍTULO I

1. El procedimiento laboral guatemalteco

El procedimiento laboral guatemalteco es un conjunto de normas y principios aplicables en un proceso para un determinado fin como es la sentencia que declara un derecho de las partes en litigio.

1.1 Concepto

“El juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, preferentemente se dan los procesos de condena y los procesos de conocimiento.”¹ En ese sentido cabe resaltar que el proceso de cognición tiene como finalidad primordial la declaración de derechos y obligaciones.

“Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores e intelectuales, técnicos de de dirección en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de elementos básicos de la economía. El Estado es neutral superior, únicamente están los órganos correspondientes que lo

¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 73.



representan a través de los juzgados de trabajo y previsión social.”² En tal virtud, el procedimiento laboral es el medio que disponen las partes que integran una relación laboral de hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional competente.

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo.”³ En ese sentido, el juicio ordinario laboral es el mecanismo legal que tienen a la mano las partes de una relación laboral, de hacer valer sus derechos que se derivan de una contratación laboral.

“El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del proceso.”⁴ En tal virtud el procedimiento laboral no es más que el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional a efecto de que se apliquen las leyes por parte de los jueces laborales.

En síntesis, el proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas. En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida.

² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario usual**. Pág. 122.

³ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.

⁴ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Pág. 19.

En tal virtud, el juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo es: “un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.⁵ De tal manera que el proceso del trabajo para realizar sus fines se fundamenta en técnicas para alcanzar el objetivo supremo de realizar justicia social pronta y verdadera, a su vez se inspira en los principios como los de economía que se traduce en sencillez, antiformalismo, celeridad, gratuidad, concentración procesal, así como en los de oralidad, intermediación y flexibilidad en la prueba.

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de los diversos tipos procesos, entiendo que en lo laboral se dan preferentemente las figuras jurídicas de condena y los meramente declarativos. La gran mayoría de estos los constituyen los primeros anteriormente mencionados y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos.”⁶ En ese sentido, se determina que el juicio ordinario contemplado en el Código de Trabajo es un tipo de proceso denominado de cognición en virtud de que por medio de ella se declarará un derecho reclamado por una de las partes procesales.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.

⁶ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 59.



El proceso laboral es un proceso donde el juez tiene ampliar facultades en la dirección y de todo el proceso impulsándolo de oficio, aceptando las pruebas fehacientes que aportan los litigantes. Es también un juicio predominante oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista conservando siempre sus técnicas. Es limitado en el número y clase de los medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los tramites, busca mantener la buena fe y la realidad objetiva, se tutela preferentemente a la parte económica y débil de la relación laboral.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas. Se puede decir que el juicio ordinario laboral es un conjunto de normas jurídicas que regulan el procedimiento del proceso en donde el juez y las partes están en contacto para conocer el fondo de las pruebas aportadas por las partes y establecer quien tiene la razón dentro del litigio de conformidad con la ley.

1.2 Característica

El Derecho Procesal de trabajo o Derecho Procesal laboral, es la disciplina que se encarga del estudio del proceso laboral. Es una rama o parte del derecho que tiene por objeto de estudio la naturaleza y fines del proceso laboral. El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco, se encuentra regulado en el Artículo 321 al 373 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del congreso de la República de Guatemala, la cual



establece: “El juicio ordinario guatemalteco, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento.”

El proceso de conocimiento tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica dudosa, previa fase cognoscitiva, en donde las partes participan en el debate en igualdad de condiciones, para lograr convencer al Juez acerca de sus pretensiones. Termina con una sentencia que puede ser de condena, declarativa o constitutiva.

Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y anti formalista, es limitado en el número de clase en de medios de impugnación, aunque no por ello carente de técnica, limitado en el número y clase de impugnaciones, con una abundante tutela económica y cultural hacia el trabajador como la parte más débil frente al patrono.

Es importante resaltar que el procedimiento laboral también merecen acotarse por constituir características muy singulares el juicio ordinario de trabajo guatemalteco, ya que el mismo no contempla procedimentalmente un plazo de prueba, sino que el mismo se diligencia por medio de audiencias.

1.3 Naturaleza jurídica

“El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social colectivo de trabajo inclusive la seguridad social tal afirmación es discutible principalmente por que el



contenido del concepto se define con las instituciones principios que hacen viable la exigencia del cumplimiento de los derechos regulados por el Derecho Laboral.”⁷

De lo anterior se desprende que el procedimiento laboral el cual se crea para proteger los derechos vulnerados de los trabajadores se encuentra imbuido de una serie de características que le son muy particulares, en virtud de que el Juez del trabajo en cada una de sus actuaciones le corresponde no descuidar la protección de los trabajadores. Sin embargo hay ocasiones en que el juez se inclina por alguna de las partes, especialmente cuando el patrono es influyente en las esferas políticas, en las relaciones sociales y económicas del país.

En este momento se debe indicar que la protección al trabajador tiene su razón de ser en la debilidad económica del trabajador ante su empleador que es el dueño de los medios de producción, debido a ello la ley consagra al trabajador como débil que se le debe compensar y por eso el derecho del trabajo en su aplicación los derechos del trabajador que son irrenunciables como los establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Licenciado Mario López Larrave, señala al respecto que: “Los juicios laborales difieren de los civiles por su naturaleza social, es decir, sus fines sociales hacen que la jurisdicción se ejerza sin la rigidez que impera en los demás procesos y de allí la especificidad de sus principios, con una función niveladora debida a la diferente condición económica y social de los litigantes, que genera desiguales condiciones para

⁷ Salazar, Michael Vidal. **Manual del derecho de trabajo**. Pág. 25.



la defensa y el ataque, lo cual el derecho especial debió equilibrar.”⁸ En tal virtud, el derecho del trabajo como fenómeno, redundando en que por ser un hecho social que permite el desenvolvimiento y crecimiento de los miembros de una sociedad como lo es la familia, que mediante su fuerza de trabajo, les permite obtener los bienes materiales y económicos para satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida decorosa y estable, por lo tanto las leyes que regulan el ordenamiento jurídico laboral, deben cumplir a la protección más débil de la relación laboral como lo es el trabajador frente a los dueños de los medios de producción que es el patrono.

“El principio protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del derecho del trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor el trabajador, y el empleador que lo contrata. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes de nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica.”⁹ En tal virtud, la tutelaridad como principio protector del trabajador por parte del Estado, es que el trabajador es la parte débil de las relaciones laborales.

Al hacer un análisis de la naturaleza jurídica del proceso ordinario laboral, se establece que es de orden público y que el derecho individual prevalece sobre el derecho común, toda vez que en el procedimiento laboral se busca la protección del trabajador ante la desigualdad económica en que se encuentra frente al patrono, que en doctrina se denomina el principio de la inversión de la carga de la prueba.

⁸ López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág.55.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 25.



De todo lo anterior, es necesario que previamente al desarrollo de las etapas del proceso se debe reseñar una serie de principios que inciden en el mismo que distingue ampliamente el Proceso Civil y nos deja contemplar los fines sociales de procedimiento laboral, entre ellos aquel que se refiere que siempre que hubiere dudas con respecto a la aplicación de una norma laboral, se aplicará lo que más favorece al trabajador.

1.4 Etapas del procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco

El procedimiento ordinario laboral se desarrolla en diferentes etapas o pasos procesales iniciándose con una demanda ya sea por escrito o verbalmente ante un juez de trabajo y previsión social, dentro de las cuales sobresalen las siguientes:

- a) La demanda: Es la facultad que tiene una persona de acudir ante los órganos jurisdiccionales, con la finalidad que se le hagan valer sus derechos que le han sido perjudicados o violentados. Escrito con que se inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del demandante mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocando el derecho sobre el cual se fundamenta y la petición clara de las de lo que se reclama. En tal virtud, el juicio ordinario de trabajo inicia con el acto de la demanda reviste mucha importancia, entre otros aspectos porque es la única forma con que se inicia el proceso, ya que la iniciativa oficial solamente es permitido en nuestra legislación en los procedimientos en las faltas laborales. Para que la demanda se le trámite debe cumplir con todos los requisitos establecidos en los Artículos 332 y 334 del Código de Trabajo, que establece: "Si la demanda no contiene los requisitos establecidos en la ley, el juez de oficio debe



ordenar al actor subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente y mientras no se cumple con los requisitos legales no se dará trámite a la demanda.”

- b) Notificación de la demanda: El acto de notificación implica forzosamente que tenga que hacerse de forma personal como lo preceptúa el Artículo 328 del Código de Trabajo que preceptúa: “Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Las notificaciones se harán según el caso.”
- c) Contestación de la demanda: “Es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando al tribunal su protección frente a las pretensiones del actor, o bien se allana a la demanda. La acción desde el punto de vista del demandado que no es otra cosa que la contestación de la demanda, es de vital importancia para el proceso, toda vez que hasta el momento en que acaece queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba.”¹⁰ De acuerdo con el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvencción y la contestación de esta en el caso. La demanda puede contestarse antes de realizarse la primera comparecencia por escrito y puede contestarse verbalmente en la propia audiencia.
- d) Las excepciones: Las excepciones pueden ser dilatorias, perentorias y mixtas. Las excepciones dilatorias son las defensas que posterga la contestación de la

¹⁰ López Larrave , Mario. **Op. Cit.** Pág. 85.

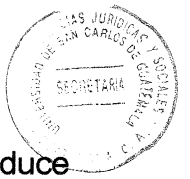
demanda para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la relación procesal, estan enumerados en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Las excepciones perentorias son defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio y por último se tiene las excepciones mixtas, defensas que funcionando como dilatorias provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias.

- e) Conciliación: Es una fase obligada en la legislación laboral guatemalteca por medio de la cual el juez trata de avenir a las partes. La etapa del llamamiento o conciliación es obligatoria en la primera audiencia, una vez contestada la demanda en forma negativa, es decir, cuando han quedado fijados los hechos sobre los cuales versará la discusión. El Artículo 340 del Código de Trabajo, establece: “Planteada la reconvención el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar. Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convienen.” Los hechos que señala el Artículo referido es un momento especial para entrar a la conciliación, no debe colegirse que solamente esta es la única ocasión para hacerlo, pues el juez y las partes tienen la facultad para promover el avenimiento mientras no exista sentencia definitiva.
- f) Prueba: Es importante resaltar una característica primordial del juicio ordinario oral laboral, ya que el diligenciamiento de la prueba, no tiene un plazo específico sino



que la misma se da por medio de audiencias. La prueba deviene después de agotada la conciliación, sin que haya avenimiento entre las partes, el Juez procederá a recibir inmediatamente las pruebas ofrecidas, de acuerdo al procedimiento y orden señalados en los Artículos 344 a 357 del Código de Trabajo. El Artículo 361 del Código de Trabajo es claro al señalar la manera en que los jueces deben valorar la prueba, debiendo valorarla en conciencia.

- g) Sentencia: Es la culminación de la fase probatoria, después de que las partes han ofrecido, propuesto y se han diligenciado los medios de prueba aportados. La oportunidad para dictar la sentencia será cuando se encuentre agotada la producción de pruebas. Se fallará normalmente dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, computados a partir de la primera o de la última audiencia para recepción de pruebas, si la demanda fuere contestada afirmativamente, la sentencia deberá dictarse dentro de tres días, tal como lo establece el Artículo 208 del Decreto Ley Número 107; y en el caso de diligencias de auto para mejor proveer, la sentencia deberá dictarse dentro de los cinco o diez.
- h) Ejecución de la sentencia: Es la etapa que configura los elementos propios de la jurisdicción, o sea la fuerza de ejecución del fallo jurisdiccional. Una vez la sentencia dictada se encuentra firme, se puede proceder a ejecutarla de acuerdo al procedimiento señalado para tal efecto en los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo. Sin embargo, la sentencia al quedar firme por el Juez de Primera Instancia no puede ejecutar la misma debido a que el juez contralor del proceso tiene que elevar de oficio los autos en consulta el proceso a la Sala correspondiente para que esta pueda confirmar modificar, enmendar parcial o totalmente la sentencia de



primer grado, no obstante las partes al no apelar, de hecho la resolución produce cosa juzgada.

CAPÍTULO II



2. Los principios del derecho del trabajo guatemalteco

Los principios del derecho de trabajo son las directrices sobre los cuales se fundamenta todo el andamiaje del proceso de trabajo entre las partes de la relación laboral, previo a desarrollarlas se considera importante definirla para efectos de la presente investigación.

2.1. Definición

“Principio es la directriz que implica la razón fundamental sobre la cual debe conducirse una ciencia.”¹¹ En tal virtud, principio son las reglas sobre las cuales debe iniciarse algo.

“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 normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹² Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

¹¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 523.

¹² Chicas Hernández, Raul Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Pág.5.



Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna.

2.2 Importancia de los principios que informan el derecho laboral guatemalteco

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo.

Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo. Las normas protectoras del trabajo debieron ser necesariamente imperativas al igual que los mismos principios, es decir de observancia



todos los conflictos que se produce en la relación laboral, los jueces están obligados a aplicar las leyes que benefician al trabajador. “Su actual preocupación por coadyuvar en la organización social y económica, no es más que una tendencia, es decir, una mera orientación que ha asumido actualmente por contingencias históricas que coinciden con los fines que persigue el Derecho del Trabajo.”¹³

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso. Dentro del proceso laboral guatemalteco, el obligado a presentar las pruebas le corresponde al patrono de conformidad con la ley.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.” Es evidente que en dicha norma constitucional está regulado el principio de titularidad, principio que protege esencialmente al trabajador.

En el Código de Trabajo, encontramos este principio en el cuarto considerando literal a) Que estipula: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del

¹³ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación de la legislación laboral guatemalteca. Pág. 35**



derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral.

La tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto”. En dicho considerando está contemplado como uno de los principios protectores de los derechos de los trabajadores frente al empleador.

EL Artículo 12 del Código de Trabajo, contempla: “Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.” Cualquier cláusula o impedimento que restrinja los derechos de los trabajadores son nulas de pleno derecho.

El Artículo 14 párrafo segundo del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este código al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Así mismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados.” Este principio laboral recibe muchas críticas, una por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación material y segunda por la



adjetividad, toda vez que la legislación laboral no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho se puede mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico.

En ese orden de ideas, la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo más claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

La tutelaridad, en rango constitucional, se encuentra en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa

“El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador. El autor precitado, sigue diciendo que: En contexto general de las normas laborales que es el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad,



tutelaridad.”¹⁴ En tal virtud, las normas que contiene el Código de Trabajo, protege especialmente al trabajador en virtud de que es el más débil económicamente frente al patrono.

Se puede determinar en la legislación y en la doctrina el principio de tutelaridad es tan fundamental que protege a todos los trabajadores en cualquier actividad que desarrolle

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras el trabajador es el objeto central de la normativa del Derecho laboral para protegerlo de las malas decisiones ilegales que pudieran acontecer en el trabajo.

2.3.2 irrenunciabilidad

El inciso b) del considerando cuarto, del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. De tal manera que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 21.



relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas; condiciones por lo menos humanas a eso tiende el derecho del trabajo a garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, entre otros.

De lo anterior se entiende, que los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo relacionada con el Código de Trabajo, al momento de su aplicación, permite determinar la relación de capital y trabajo, de manera permitir su aplicación, puede aumentarse en beneficio del trabajador.

“Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder o renunciar a sus derechos laborales establecidos en la ley, sino que señala el punto de partida hacia adelante.”¹⁴ Los trabajadores no pueden renunciar a ningún derecho establecido en nuestra legislación laboral y constitucional guatemalteca, aunque tenga la voluntad de hacerlo la ley se lo prohíbe.

2.3.3 Continuidad

La obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

¹⁴ García Bauer, Alfonso. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 8.



Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia. Por medio de este principio se otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción.

En ese orden de ideas, el Artículo 361 del Código de Trabajo, contempla que: “Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, juez obligatoriamente consignara los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.”

2.3.4 Realista

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

La literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que



con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.”

De tal manera que existe la necesidad de que la legislación laboral debe de responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues éstas deben de estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y seguridad social; lo relativo a la objetividad, ésta debe de responder también a las posibilidades patronales, es por esto que la legislación debe de buscar un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ello puedan resolverse con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan de las relaciones laborales.

2.3.5 Principio de buena fe

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora y debe actuarse de buena fe tanto para el trabajador como el patrono, es decir que ninguna de las partes debe actuar fuera del margen de lo pactado en el contrato individual de trabajo y de las obligaciones contenidas en el Código de Trabajo.

“la afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indico que al Derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la



comunidad y en el caso concreto del Derecho Laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones.”¹⁵

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente. Sin embargo en la práctica no se cumple porque hay una gran diferencia entre trabajador y patrono con relación a lo económico.

¹⁵ Fernández Molina, Luis. **Op Cit.** Pág. 23





CAPÍTULO III

3. Los medios de impugnación en el derecho laboral guatemalteco

“Los medios de impugnación constituyen el medio por el cual alguien que se considera perjudicado o por la resolución dictada por un juez, reclama para que el tribunal superior inmediato revise aquella resolución, la reforme o la revoque.”¹⁶ En tal virtud, el recurso constituye en el acto procesal por el cual quien resulte agraviado por una resolución judicial, debe expresar sus agravios y solicita la modificación, revocación o anulación total o parcial, al tribunal jerárquicamente superior del que se recurre, resolviendo en el tiempo estipulado por nuestro ordenamiento jurídico vigente.

3.1. Definición de medios de impugnación

Se dice que son los mecanismos de defensa que utiliza cualquier sujeto procesal que considera que una resolución judicial le es adversa a sus pretensiones, o que contraria a la observancia del debido proceso.

En tal virtud, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida. A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Op.Cit.** Pág. 215.



de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación.

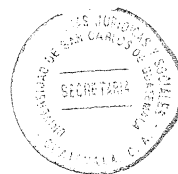
“Solo pueden considerarse como recurso los medios de impugnación que persigue un nuevo examen del asunto ya resuelto ante un órgano jurisdicción de categoría inferior, para que el juez de primera instancia se vea obligado a elevar los autos a la sala para que este resuelva, confirmando, modificando, revocando total o parcialmente la primera resolución dictada.”¹⁷ Cabe resaltar, que cuando se habla de medios de impugnación se usa una expresión bastante amplia, ya que la impugnación de los actos procesales puede llevarse a cabo por distintos modos y no solamente por los recursos.

“Recurso es la pretensión de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en que dicha resolución ha sido dictada violando el debido proceso.”¹⁸ En tal virtud, son los instrumentos legales puestos a disposición de las partes de un proceso para intentar la anulación o modificación de las resoluciones judiciales.

El Artículo 365 del Código de Trabajo, establece: “Todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral, siendo estos: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación”. El Artículo en mención es bien claro al establecer que únicamente en el procedimiento laboral se pueden interponer los recursos que regula, además se debe interponer dentro de los plazos legales establecidos por la legislación laboral.

¹⁷ Prieto Castro, Leonardo. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Pág. 215.

¹⁸ Guasp, Jaime. **Introducción al estudio del derecho de trabajo**. Pág. 153.



Como no está regulado en el mismo cuerpo legal la reposición, el recurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a la Ley de la Carrera Judicial en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social regulado en el Código de Trabajo.

3.1.1. Teoría general de la impugnación

La teoría general de la impugnación se preocupa en señalar las diferencias que distinguen los remedios procesales de los recursos procesales. La distinción que se propone, para diferenciar ambos conceptos remedios y recursos es la siguiente:

Debe precisarse dentro de los medios de impugnación, la actividad estrictamente recursiva que está encaminada a la reforma de las providencias, decretos, autos, sentencias interlocutorias y definitivas.

Esta labor, que supone afirmar la existencia de ilegitimidad y/o injusticia en lo resuelto perfila la idea de los recursos en sentido propio. Las otras formas de ataque en las que se incluye los recursos para completar la idea de los remedios procesales a las que también se adicionan las impugnaciones que se formulan frente a estos actos emanados de todos los sujetos que pueden intervenir en uno solo por cada caso, las que se formulan entre sí las partes o frente a los peritos, los testigos, los oficiales, notificadores, los secretarios, engloban un concepto más amplio de todo el desarrollo



de las etapas o pasos procesales que finaliza con un sentencias en un juzgado de primera instancia o en una sala de apelaciones.

Estas figuras jurídicas tienen por objeto la reparación de errores o de ilegalidades cometidos por todos a alguno los sujetos que actúan dentro de un proceso determinado, sin hacer distinción entre las distintas calidades y participaciones que le cabe a los mismos en el acto de ahí que también se los designe como vías de reparación en el campo jurídico y la procedencia de los recursos que se originan por su naturaleza de la inconformidad de una de las partes dentro de la litis.

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

El tribunal frente al que se recurre denunciando esos vicios puede ser el mismo que dictó la resolución es el caso del recurso de revocatoria y aclaratoria o un órgano jurisdiccional jerárquicamente superior recurso de nulidad, apelación, inconstitucionalidad, inaplicabilidad de la ley, casación o extraordinario.

En definitiva, podría identificarse a los recursos, como una especie de los remedios genéricos que la legislación procesal acuerda a fin de anular o modificar o confirmar actos jurídicos, resoluciones impartidas en el curso de un proceso a su finalización. El ámbito de los mismos será la impugnación de las resoluciones jurisdiccionales.



El de los remedios procesales es más amplio, si se le da a esta la acepción restringida, se debe concluir que dentro del ámbito existen remedios que no se constituyen como tales en sentido estricto. Por ejemplo: las partes se atacan y pretenden la descalificación de sus actos jurídicos por vía de acción y de excepción acción de caducidad de instancia, de incompetencia y de falta de personalidad, es decir que interponen excepciones.

Por otro lado, y siempre en el contexto de los remedios procesales, contra actos procesales generados por terceros que merezcan su impugnación, la herramienta que debe utilizarse es el incidente de nulidad caso típico, que es utilizado como el ataque contra una pericia que adolece de vicios formales.

Existen distintos tipos dependiendo de la situación por ejemplo: civil o penal y en el orden administrativo, según de lo que se trate, sancionador o revisor en la misma materia o tributaria. Pero en general pueden reducirse a los que se presentan contra resoluciones de trámite, denominados de reposición, reforma o queja, y se remiten ante la misma autoridad que dictó el acto judicial o administrativo, o aquellos que resuelven un asunto con carácter definitivo o los que recayendo en un simple trámite producen un estado de indefensión de la parte interesada o le privan de un derecho en el curso de su tramitación.

“La impugnación se trata de la facultad por la cual el litigante que tiene el legítimo interés refuta con fundamentos una resolución de la autoridad que atenta contra sus intereses y derechos con el objeto de que subsane esta parcial o totalmente, pudiendo



inclusive derivar en la anulación de la misma.”¹⁷ Cabe resaltar que la interposición de cualquier medio de impugnación debe ser ejercida por la persona legitimada para hacerlo

Los medios de impugnación no es más que: “el conjunto de actividades necesarias para la obtención del pronunciamiento jurisdiccional de merito y su eventual ejecución, para así actuar justamente el derecho penal de fondo.”¹⁸ En tal virtud, todos los medios de impugnación tienen su origen en la posibilidad del error humano, posibilidad que aconseja que sea examinada o revisada más de una vez el objeto de lo decidido en la resolución judicial a efecto de evitar, en lo posible, resoluciones no apegadas a derecho.

Descendiendo de los conceptos de la teoría general de la impugnación e ingresando en el campo específico de los recursos, cabe consignar que son requisitos exigidos y comunes, toda vez quien lo deduzca revista la calidad de parte. Dentro del concepto de este corresponde incluir a los terceros que se incorporan al proceso en virtud de alguna de las formas de intervención voluntaria o forzosa y al sustituto procesal, así como a los funcionarios que se desempeñan en el ministerio público fiscal o pupilar y defensores de ausentes; cuando están legitimados para ellos.

La existencia de un gravamen irreparable o no, según el tipo de recursos es decir de un perjuicio concreto resultante de la decisión, pues no es función de los tribunales de

¹⁷ Rombolá, Nestor Dario, **Diccionario Ruy Díaz de Ciencia Jurídicas y Sociales**. Pág. 52

¹⁸ Bertolino, Pedro. **El Funcionamiento del derecho procesal Penal**. Pág. 41



que comienza a correr a partir de la notificación de la resolución respectiva y que reviste, además, carácter individual.

En ese orden de ideas, resumiendo la razón de ser de los recursos: reside en la falibilidad del juicio humano, frente a la posibilidad del error de la misma persona surge la conveniencia de que, por vía de el se reexamina las decisiones judiciales se adecuen, en la mayor medida posible a las exigencias de la justicia.

Cabe señalar, que el Estado apoya esta tendencia, porque el examen mediante el tribunal de alzada otorga mayor seguridad a la justicia de la resolución y aumenta la confianza del pueblo en la jurisdicción estatal, además le interesa al Estado porque la jurisprudencia de los tribunales superiores sirve para dirigir y formar a los inferiores, para elevar su administración de justicia y unificar la aplicación del derecho. Esto no significa propiciar el escalonamiento indefinido de instancias y recursos, que conspiran contra la mínima exigencia de celeridad que todo litigio judicial requiere.

“Recurso es un medio procesal en virtud de la cual el que se considera agraviado por una resolución judicial, procura que el mismo juez o un juez superior en grado modifique, revoque, reforme o amplíe la resolución atacada.”²¹ La legislación laboral guatemalteca no puede prescindir de este tipo de medios legales que disponen las partes procesales, que una de las causas por las cuales el procedimiento ordinario laboral retrasa la aplicación de justicia en dicha materia, se debe a que los medios de impugnación se vuelven un instrumento retardatorio en manos de la parte que ha sido

²¹ Rombolá, Nestor Dario. **Op. Cit.** Pág. 804.



impugnado, toda vez que la parte procesal contraria es afectada en sus intereses, aunque la naturaleza apegada a derecho de la resolución que promueve sea evidente para todos.

Muchas veces las resoluciones que se señalan nada tienen de arbitrarias o ilegales y aún así las partes las plantean con el único fin de retardar la aplicación de la justicia, misma que debe ser pronta y cumplida como lo establece el ordenamiento jurídico el cual no se cumple en la práctica, sino se pierde su certeza jurídica causando desgaste físico, moral y económica a la parte recurrida siendo esta última casi siempre la más débil es decir el trabajador.

3.2. Clasificación de los recursos doctrinal y legal en materia laboral

Los recursos o medios de impugnación alude a la idea de luchar en contra de una resolución jurídica de combatir jurídicamente su validez o legalidad. Los recursos o medios son aquellos que constituyen una pretensión. Estos porque son actos de iniciativa que tienden a reformar una resolución judicial dentro del proceso, pero con procedimientos diferentes que no rompen con la unidad del proceso ya que su interposición tienen un procedimiento diferente los cuales se detallan a continuación de la siguiente manera:

3.2.1. Recurso de nulidad

“El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para



corregir la desviación en las resoluciones y procedimiento en un proceso.”²² Dicha figura jurídica tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida y dictar la resolución que legalmente corresponda.

El recurso de nulidad, se puede interponer contra los actos y diligencias en que se infrinja la ley cuando no sea procedente dicho remedio jurídico. Se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos acordarlas de oficio.

Se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento, 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 se impondrá al litigante que lo interpuso una multa de cinco a quinientos quetzales de conformidad a la ley.

Contra la resolución que lo resuelva y cuando fuere dictada en primera instancia cabe la apelación que deberá interponerse dentro del mismo plazo que el anterior, estar atentos a 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.

²² Couture, Eduardo Juan. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Pág. 218.



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

Los efectos del auto que lo resuelven son de dos clases: Si se trata por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad y si es promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda muy razonable por cierto de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado, pero en esos casos la duda siempre debe favorecer al trabajador. Para algunos jueces y abogados litigantes la presentación de este sí suspende el las diligencias realizadas, pues en el evento de que se tratara de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado para que pueda ser declarado con lugar la parte demandada que aún no tiene conocimiento y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada

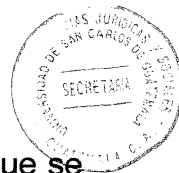


para la primera comparecencia de las partes a juicio oral.

Por el contrario las partes procesales que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el desarrollo del procedimiento y por lo tanto el juzgador debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece a reserva de que si se declara sin lugar, entonces el juez tiene que pronunciar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde.

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

Podrá interponerse el medio de impugnación o recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiera verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.” El Artículo invocado del Código en mención, es claro al establecer que cuando existe infracción a la ley mediante procedimientos, es el momento procesal oportuno de interponer el recurso de nulidad.



“El recurso de nulidad es aquel que puede ser interpuesto contra las sentencias que se han pronunciado con notoria violación o inobservancia de formas procesales o cuando se ha omitido realizar diligencias esenciales durante la tramitación del proceso ocasionando agravios a las partes del litigio específicamente cuando se trata la parte más débil que es el trabajador.”²³ Es importante resaltar que cuando existen vicios de forma en la realización de una audiencia, se interpone el recurso de nulidad a efecto de que se subsane el asunto reclamado.

3.2.2. Revocatoria

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

El recurso de revocatoria se define como aquél que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, el cual es el instrumento jurídico que faculta al juez que dicto la resoluciones que son de mero trámite.

²³ Reboiras, Lucio Martín. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 802.



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

El Código de Trabajo en el Artículo 365 establece: “contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando esta hubiera sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes”. Lo que si se encuentra perjudicial, es la exigencia de que el recurso deba interponerse como lo establece el Artículo 365 del Código de Trabajo únicamente en el momento de la resolución si la misma hubiere sido dictada durante una audiencias o diligencias y dentro de las veinticuatro horas de notificada un resolución, cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

El mismo Artículo 365 del Código de Trabajo señala el trámite a seguir cuando se promueve un recurso de revocatoria al indicar que deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, porqué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el



revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por los juzgadores en dos formas: la primera cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo expuesto ha sido respetado y a veces ordenado por las salas de apelación de trabajo y previsión social y la segunda forma es en el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

3.2.3 Apelación

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

“Apelación o alzada es el recurso concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia dictada por juez inferior, para que reclame de ella y obtener su revocación por



renovación y revisión del juicio, al tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene iguales poderes y deberes del juzgador de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior; está en libertad de revisar lo adquirido del proceso y con estos resultados, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia.

En este aspecto también se encuentran dos alternativas: Si se trata de la interposición de un remedio contra un auto que resuelva una nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas 24 horas de notificado el auto impugnado. Cuando se hace referencia a una acción de apelación en contra de una sentencia, debe presentarse dentro del tercero día de notificado el fallo.

Existe el consenso jurisprudencial que el plazo para diligenciar el recurso de apelación, en casi todos los juicios civil, familia, penal, laboral se había estimado dentro del tercero día de notificada la sentencia, criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general y por tal motivo se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que contempla: “Los plazos para estos se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso”. De tal manera que según sea el caso y la rama del derecho de que se trate se aplicará lo dispuesto por la norma aludida.



Con relación a la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se presenta en tiempo y si es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo.

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

Sin embargo dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto Número 35-98 del Congreso de la República de Guatemala al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio".

Esta es la que los crea, cuando se pronuncian contra cuales quiera de las otras resoluciones apelables. Se establece además que no produce efectos suspensivos el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

El recurso de apelación sin tales características los adquiere si al continuar conociendo el tribunal competente de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la misma. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado.

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



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

Recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas 48 horas a la parte recurrente a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad, es decir que exprese cuales son los motivos que hacen la interposición del recurso de apelación, si es de forma o de fondo.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días. Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte, un auto para mejor proveer, con el objeto de diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento. Para diligenciar las pruebas de las excepciones que se hayan interpuesto en segunda instancia, la sala jurisdiccional, cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor



dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

3.3 Aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva. Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido, generalmente dichos recursos tienen como fin aclarar una duda.

El Código de Trabajo en el Artículo 365 literal a) establece: “De aclaración y ampliación que debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencias son oscuros, ambiguos o contradictorios. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio”. Es evidente que la finalidad del recurso de aclaración y ampliación no ataca el fondo del asunto es decir, no impugna la sentencia emitida sino únicamente para aclarar algún punto omitido.

3.4 Recurso de responsabilidad

Si bien es cierto que la responsabilidad de los juzgadores y magistrados está regulado



por la Ley de la Carrera judicial, pero para los efectos de la presente investigación se considera pertinente desarrollar el recurso de responsabilidad en virtud de que el Código de Trabajo lo contempla.

En tal virtud, los medios de impugnación tienen como finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores,, hay ocasiones que no se trata de errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez; de ahí que en nuestro sistema judicial se interpone el recurso responsabilidad para la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

Por el objeto que se persigue en el recurso de responsabilidad se sostiene por algunos autores que la invocación, no se trata propiamente de uno de ellos, sino que de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de una medida disciplinaria por un tribunal superior si se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.

El Artículo 429 del Código de Trabajo preceptúa: "Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social.

a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;



- b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente.
- e) Cuando están a las obligaciones administrativas de su cargo, y
- f) Cuando observen notoria mala conducta en sus relaciones públicas en que pueda incurrir.”

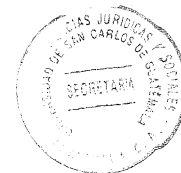
El Artículo 430 del Código de trabajo contempla: “La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y examinar por medio de uno de su miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado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

- a) Se suprime el inciso a), por el Artículo 32, del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.
- b) Amonestación pública;



c) Multa de un mil quinientos (Q.1500.00) a dos mil quinientos (Q. 2500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria. Contra la resolución en la cual se impugna una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

De todo lo manifestado con anterioridad, es en referencia a la responsabilidad en que incurren los jueces de trabajo y previsión social en cuanto al ejercicio del cargo que ostentan.



CAPÍTULO IV

4. El proceso

Es importante dar a conocer la definición de proceso, a efecto de una mejor comprensión, en virtud de que la presente investigación tiene estrecha relación con dicho tema:

4.1. Definición

Las definiciones aportados por la doctrina en relación al proceso, son múltiples y nunca se pretende a la exhaustividad, para los efectos de la investigación se citan las más importantes.

En ese orden de ideas, proceso proviene del latín: "*Processus*, procederé, que simboliza progresar, avanzar, ir hacia adelante, marchar hacia un fin preestablecido, desenvolvimiento progresivo."²⁶

De la definición planteado con anterioridad se puede desprender que el proceso es la acción de ir hacia adelante, es decir de alcanzar un fin determinado conforme el orden establecido por la legislación, el juez y las partes, sin que ninguno de los sujetos procesales pueda variar los pasos a seguir; y surge a través de un conflicto de intereses comúnmente conocido como litigio.

²⁶ Gozaini, Oswaldo Alfredo. **Teoría general del derecho procesal**. Pág. 85.



De conformidad con el Artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil que establece:

“La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que se declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita por este Código.

Para interponer una demanda o contrademanda es necesario tener interés en la misma”.

De tal manera que el interés jurídico va surgir del conflicto, ya que lo tendrán las partes que lo protagonicen, es decir a quien beneficiara y a quien perjudicara, el proceso tendrá trámite cuando el juez verifique que los involucrados en el litigio tienen una relación con el mismo. El interés jurídico será un presupuesto indispensable para la instancia judicial y para obtener resultados favorables de la controversia pero de la misma forma y de manera más importante para la admisión de la demanda, ya que es el inicio para que una persona pueda ejercer su derecho de acción, es decir de acudir ante el órgano jurisdiccional competente.

Cuando una norma jurídica otorga una titularidad de derecho y protege a una persona, existirá el interés jurídico en la misma, en virtud que se tiene la justificación suficiente para poder actuar en el litigio y obtener una ventaja jurídica con protección de los órganos jurisdiccionales por estimarse violado dicho derecho.

Entonces el proceso es: “El conjunto de actos dirigidos a un fin: solucionar la controversia surgida entre los individuos en el ámbito social; por medio de él son satisfechas las pretensiones reclamadas empleando al derecho y a la norma jurídica



para implantar la paz y la seguridad o hacer que la misma recupere su forma en la comunidad.”²⁷

Aunado de lo anterior, se puede decir que el proceso es una serie de faces concatenadas, que disponen las partes procesales en conflicto, con la intervención del órgano jurisdiccional como tercero imparcial, en aplicar justicia, para dar una solución de los conflictos de intereses sometidos a su jurisdicción, para que dirima la controversia, verificando que sean los hechos alegados o que se imponga una sanción al demandado o una pena al procesado, averiguado que su acto conlleva violación a la norma jurídica establecida y que la misma es acreedora de una pena plasmada en sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.

4.2. Características

El proceso generalmente tiene como características los siguientes:

- a. “Imparcialidad: El juez como tercero está obligado a resolver el conflicto de conformidad con el debido proceso e imparcialmente, sin beneficiar ninguna de las partes, y subordinados únicamente a la Constitución Política de la República de Guatemala.

Cabe resaltar que la imparcialidad es algo diferente de la independencia judicial aunque son conceptos relacionados entre sí. La independencia establece que el juez

²⁷ Ruíz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 10.



debe someterse únicamente a la ley y a la Constitución Política de la República de Guatemala. La imparcialidad significa que el juez al momento de pronunciarse lo debe de hacer objetivamente sin dejarse llevarse por ningún otro interés fuera de la ley.

b. Idoneidad: El Estado de Guatemala ha creado los medios concretos y específicos para la debida administración de justicia.

c. Garantía: Otorga a las partes en conflicto la seguridad de que la justicia será impartida de conformidad con los principios legales que norma el debido proceso, con responsabilidad y ética por parte del juez.”²⁸

De las características descritas se puede establecer que la imparcialidad es cuando el juez no tiene interés en el resultado del pleito entablada ante su jurisdicción, por lo cual no puede administrar justicia a favor o en contra de una de las partes procesales. Si así procediere estaríamos entonces ante una actuación parcial del juez violando los principios procesales de imparcialidad e igualdad, así como reglas técnicas procesales, especialmente la congruencia procesal plasmada en la traba del conflicto. Y la idoneidad se refiere a los órganos jurisdiccionales que es el medio que el estado dispone para la administración de justicia, ejecutar y promover la ejecución de lo juzgado, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala. Y por último la garantía, no es más que la imparcialidad del juez dentro del proceso como un requisito esencial de seguridad y certeza jurídica que es un principio del derecho,

²⁸ **Ibíd.** Pág. 12.



reconocido que se basa en la certeza del derecho tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación por parte del órgano jurisdiccional competente.

4.3. Naturaleza jurídica

Acerca del proceso se han formulado diversas teorías que pretenden explicar su naturaleza jurídica, no obstante es uno de los temas que mayores discusiones ha suscitado entre los expertos de la materia procesal.

Para comprenderla de una mejor manera la naturaleza jurídica del proceso, es menester hacer una síntesis de las siguientes teorías que a continuación detallo de la siguiente forma.

- a. Teoría del contrato: Esta tesis fue sustentada en el Siglo XIX, y principios del actual por civilistas franceses quienes consideraron al proceso como: "Un contrato, sobre la base de opinar que existía un acuerdo de voluntades entre litigantes que convenían en resolver el conflicto que los distanciaba ante un juez."²⁹

De lo anterior se desprende que la existencia de derechos y obligaciones de carácter procesal tienen su origen en un convenio o contrato entre las partes que se comprometían a estar y pasar por el resultado de la decisión acordada entre ellos sin la intervención del juez.

²⁹ Gozáini. **OP. Cit.** Pág. 85.



Así pues, el proceso engendra una serie de poderes y deberes en virtud del consentimiento de las partes que figuran en él, supone entonces un convenio o acuerdo entre las partes la que constituye verdaderamente un contrato sobre los conflictos de intereses.

En la actualidad esta teoría no es admisible, toda vez que el proceso pasa a desarrollarse ante los órganos jurisdiccionales competentes, de tal manera que los derechos y obligaciones en el proceso hoy en día se derivan de la ley y no de un contrato.

b. Teoría del cuasicontrato: Esta teoría representa en cierto modo un intento para conservar el proceso entre las partes, y ha tenido entre viejos tratadistas mucho auge, y aún algunos hoy la sostienen al afirmar que con el hecho de la contestación de la demanda se forma el cuasicontrato de la litis.

Dicho en otras palabras se puede decir que el demandado quedaba ligado al proceso, no porque celebra un contrato si no porque la ley le atribuía a la voluntad del demandado el poder de sujetar al demandante al proceso hasta que sea resuelto el conflicto.

c. Teoría de la relación jurídica: Esta tesis es la que ha tenido mayor difusión y aceptación entre los tratadistas del derecho procesal, en virtud de que dicha teoría considera al proceso como una relación jurídica entre el demandado y el demandante, de tal manera que es el conjunto de los vínculos jurídicos que respecto



a la demanda se constituye entre el juez y las partes procesales, cuya finalidad es la solución del conflicto de intereses sujetos ante la judicatura del juez competente. Los defensores de esta teoría afirman que es: “El deber fundamental que constituye como el esqueleto de toda la relación procesal, es la obligación que tiene de proveer a las demandas de las partes, aun en caso de silencio u oscuridad de la ley, obligación que forma parte de su oficio y que está garantizada por las penalidades en que incurre por su incumplimiento. A las partes corresponde la exposición y prueba de los hechos, en la forma y dentro de los plazos y condiciones que la ley determina. El contenido de la relación procesal, que viene así a comprender el conjunto de derechos y obligaciones que tienen y las partes, está condicionado por las formas establecidas por la ley para la tramitación de los juicios. Ella determina bajo qué condiciones está el demandado obligado a contestar la demanda, el actor a justificar sus pretensiones y la dictar sentencia.”³⁰

Esta teoría no explica nada respecto a la naturaleza jurídica del proceso. Lo que hace es pretender establecer la existencia de vínculos o relaciones jurídicas entre las partes y el juez como controlar de la controversia sometida a su jurisdicción.

d. Teoría de la situación jurídica: Esta teoría es expuesta por el tratadista Goldschmidt, considerado como: “la bandera de esta posición doctrinaria. Se diferencia de la relación jurídica, en que este no se halla en relación alguna con el derecho material que constituye el objeto del proceso, mientras que aquel designa la situación en que la parte se encuentra respecto a su derecho material, cuando lo hace valer

³⁰ Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil. Tomo I.** Pág. 247.



procesalmente. Es erróneo creer, por esto que la situación jurídica no es distinto del de relación jurídica, y por ello es imposible admitir que esta se desenvuelva hasta llegar a ser una situación jurídica.”³¹

De la tesis expuesta con anterioridad, se pone en manifiesto que las relaciones que nacen entre las partes mediante el proceso, no son relaciones jurídicas, en virtud que esta teoría manifiesta que esa relación se deriva de una situación jurídica. La situación jurídica, no es más que el estado del asunto de una parte establecida en una sentencia ya sea absolutoria o condenatoria.

4.4. Objeto

En la doctrina los autores le asignan distintos significados respecto al objeto del proceso, pero se citará una definición que se considera acorde al tema del presente subtítulo.

El objeto del proceso es: “Un medio de debate para lograr la heterocomposición de las parte, parece razonable sostener que el objeto de aquel es lograr la emisión del acto de autoridad que resolverá el litigio: la sentencia.”³²

De tal manera que el objeto del proceso es la pretensión, formulada por el demandante ante el juez competente, para que este último emita una resolución o sentencia con

³¹ Gozaíni, **Ob. Cit**; Pág. 87.

³² Alvarado Velloso, Adolfo, **Introducción al estudio del derecho procesal**, pág. 243.



potestad de cosa juzgada, poniendo fin de manera definitiva e irrevocable al conflicto surgido entre las partes.

4.5. Finalidad

La finalidad primordial del proceso es: “Establecer lo que es justo, no en sentido abstracto, sino concreto; se trata de fijar las reglas axiológicas inmutables y válidas en todo tiempo y lugar, y para todas las persona, el fin del proceso es establecer qué es lo justo en el caso concreto, mediante modalidades particulares en el tiempo y en el lugar específico.

El proceso, persigue la justicia contenida en la ley aunque, en algunas ocasiones, no se alcance y se proporcione un valor jerárquico inferior como es la seguridad o la paz, fundamentos de toda organización jurídicamente organizada con efectos y causas sociales y políticas.”³³

En efecto la principal finalidad del proceso es que se haga justicia a favor de quien tenga la razón ya sea en forma total o parcial.

4.6. Principios del proceso

A continuación se desarrollan los principios más importantes del proceso, siendo las siguientes;

³³ Castillo de Juárez. **Op. Cit**; pág. 176.



- a. Principio de impulso procesal de oficio: Es la facultad que tienen las partes para promover el proceso, e impulsado en sus diversas etapas. Es decir que a través de este principio, se trata de asegurar la continuidad del proceso, y su dirección hacia el fallo definitivo. Este impulso tiene algunas excepciones ya que a veces depende exclusivamente del juez la fijación de plazos procesales.

- b. Principio dispositivo: Este principio frecuentemente se relaciona con el impulso procesal o sea con el movimiento del proceso y por ello incluso se habla de varios sistemas tales como el legal, dispositivo e inquisitivo. En el sistema impositivo son las partes las que impulsan el proceso, es el que se manifiesta con caracteres más acentuados en el proceso, llegando a constituir a veces un verdadero abuso, con la interposición de incidencias o excepciones notoriamente frívolas. El efecto principal de este sistema consiste en limitar las facultades del juez, quien no puede conocer más que sobre lo que las partes someten a su decisión, en el proceso se aprecia desde la demanda sin la cual el juez no puede proceder durante la alegación de excepciones hasta la sentencia, puesto que el juez se pronuncia sobre los hechos alegados por las partes.

- c. Principio de igualdad: Es una garantía procesal por excelencia, y unas veces se le llama también principio de contradicción o sea el derecho de las partes para oponerse a la ejecución de un acto que se realice en el proceso o principio de la bilateralidad, que consiste en dársele audiencias a las partes como una oportunidad para intervenir en los actos procesales. La aplicación de este principio se refiere a que la demanda debe ser comunicada al adversario a través de un emplazamiento



válido, en relación al cual el demandado debe tener un plazo razonable para comparecer y poder defenderse, respetándose el derecho de defensa consagrada en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Las pruebas deben estar sujetas a la fiscalización de las partes, los incidentes deben de resolverse con intervención de la parte contraria y ambas partes deben tener igualdad en las posibilidades de alegación o de impugnación.

- d. Principio de adquisición procesal: La actividad que las partes desarrollan en el proceso se influye recíprocamente, en el sentido de que no sólo beneficia a quien ejecuta el acto y perjudica a la parte contraria, sino que también puede ésta beneficiarse del acto en cuanto pueda perjudicar a su autor en virtud de que la parte que argumenta algo y las pruebas que presenta puede operar en contra de él. De ello resulta que el acto procesal es común y que su eficacia no depende de la parte de la cual provenga, sino de los efectos que produzca. Los actos procesales se aprecian por sus efectos, y cuando nos referimos a sus efectos lo que se trata de evitar es la duplicidad inútil de la prueba, tan frecuente en la práctica judicial.

- e. Principio de inmediación: Este principio significa que el juez debe encontrarse en un estado de relación directa con las partes y recibir personalmente las pruebas, prefiriendo entre éstas, las que se encuentren bajo su acción inmediata. Este principio está efectivamente vinculado con el sistema de la oralidad en los juicios y no propiamente con el sistema escrito, donde el juez forma su convicción de acuerdo con los resultados o constancias de autos. En algunos casos este principio no cumple su verdadero objetivo, en virtud de que para ciertos actos se hace



necesario comisionar a otros jueces, y ya no se cumple el objeto de inmediación cuyo fin es que se entere directamente de la prueba quien debe resolver.

- f. Principio de concentración: Este principio tiende a acelerar el proceso, eliminando trámites que no sean indispensables, con lo cual se obtienen al mismo tiempo una visión más concreta de la litis. Su aplicación es también una característica del proceso oral, en virtud de que lo que pretende es acelerar el proceso, mediante la acumulación de actos en una o pocas diligencias, eliminando aquellas que por su naturaleza son inútiles, o provocan una dilación innecesaria o perjudicial para los trámites del proceso.

- g. Principio de eventualidad: Este principio consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y defensa, tiene también por objeto favorecer la celeridad de los trámites, impidiendo regresiones en el procedimiento y evitando la multiplicidad de juicios. Este principio y el anterior tienen en común como fundamento, el de abreviar los trámites.

- h. Principio de economía: Este principio es importante, ya que la administración de justicia es gratuita pues las partes no remuneran los oficios judiciales. Sin embargo, este precepto hermoso de gratuidad en el impartimiento de la justicia, se quiebra en la realidad por los gastos que las partes deben sufragar, para llevar a cabo su finalización a través del pronunciamiento de una sentencia, estos gastos se deben a la no simplificación de los procedimientos, y la utilización de una infinidad de recursos dilatorios.



- i. Principio de probidad Este principio reviste en la actualidad mucha importancia, ya que persigue poner a las partes en situación de conducirse siempre con verdad en el proceso y supone el actuar de buena fe.
- j. Principio de publicidad: La publicidad es el instrumento moderno de difusión de ideas e imágenes, se convierte en una garantía que funciona como el mejor controlador de la actividad judicial, pues el manejar ésta en secreto atenta en contra de la transparencia y la imparcialidad de la actuación judicial.
- k. Principio de oralidad: Este principio más bien es una característica de ciertos juicios, que se desarrollan por medio de audiencias en forma oral, con concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia por las actas que se levantan.
- l. Principio de preclusión: Este principio consiste en el paso procesal de una etapa a otra, de modo que no pueda volverse a la etapa anterior, esta institución esta íntimamente ligada con la de los plazos judiciales en relaciones a los decretos, autos y sentencias.

4.7. Fases del proceso

Para efectos de la presente investigación, se consideran importantes las que a continuación se desarrollan en forma breve a efecto de tener una menor comprensión de la misma.



- a. La iniciación: Son los actos que están representados por la demanda, para el actor, y por la contestación a la misma, por el demandado. El actor en su demanda expresa su pretensión y el demandado su oposición a aquella.
- b. El desarrollo: Es la fase más importante del proceso y alcanza su plenitud en la fase de prueba.

Es aquí donde las partes por disposición de la ley, deben probar sus respectivas proposiciones, quien pretende algo debe probar los hechos constitutivos de su pretensión y quien contradice la pretensión del adversario debe probar los hechos extintivos o circunstancias impeditivas de esa pretensión. Es en esta fase donde las partes proponen sus medios de prueba y el juez declara su admisión y los incorpora como tal al proceso.

Como excepción con independencia del procedimiento probatorio, por el órgano jurisdiccional puede completar la prueba con otras, ordenadas en auto para mejor fallar, siempre que reúna los siguientes requisitos. Que el documento que se traiga a la vista se crea conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes. Al practicar cualquier reconocimiento o avalúo es porque se considera necesario o bien para ampliar los que ya se hubiesen hecho. O bien si la actuación que se trae a la vista tiene relación con el proceso.

- c. La conclusión: En esta última fase, las partes efectúan sus conclusiones y el órgano jurisdiccional emite sentencia dando fin al proceso.

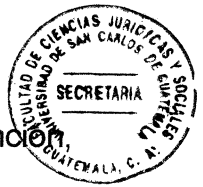


4.8. Clases de proceso

Cabe resaltar que el titular activo de un derecho subjetivo se ve en la necesidad de accionar la actividad jurisdiccional, cuando por la actitud del titular pasivo, de aquel derecho, se provoca alguna de las situaciones siguientes: la incertidumbre o negación del derecho, en cuyo caso se hace necesario que se declare su certeza; que el derecho sea cierto pero a pesar de su certeza, no se le cumple. En este caso es necesario hacerlo cumplir judicialmente; que el derecho, cierto o incierto, está pendiente de ejecución o de declaración judicial, en cuyos casos es necesario garantizar su cumplimiento asegurando bienes del deudor.

A cada una de estas situaciones, corresponde un tipo de proceso: a la primera, el proceso declarativo; a la segunda, el proceso ejecutivo; a la tercera, el proceso cautelar. Estos son los tres tipos fundamentales de proceso que se conocen y así se les clasifica por el carácter de la acción que se ejercita y correlativamente por el contenido y efectos de la providencia jurisdiccional o sentencia que se persigue.

Cuando en la doctrina se habla de diferentes tipos de proceso, no se quiere atacar con ello la unidad propia del proceso, es decir el carácter institucional del mismo. Se refiere más que todo a tipos procesales, determinados por caracteres más o menos secundarios, por divergencias esenciales en la estructura, en la finalidad o en el contenido, o, por la tendencia a actuar pretensiones conformes con el derecho, y por ello, es indudable que la distinta clasificación de las normas influye en su clasificación, existiendo el proceso penal, civil, administrativo y laboral.



En la legislación civil guatemalteca, existe una clasificación atendiendo a la función, objeto y finalidad que persiguen, siendo estos procesos los siguientes:

- a. Cautelares: Cuando su finalidad consiste en garantizar las resultas de un proceso futuro, aunque la ley no les reconoce la calidad de proceso, más bien se habla de providencias o medidas cautelares, cuya finalidad es de carácter precautoria o asegurativa de las resultas de un proceso principal.
- b. De conocimiento: También llamados de cognición, que pretenden la declaratoria de un derecho controvertido pudiendo ser constitutivo, cuando tiende a obtener la constitución, modificación o extinción de una situación jurídica. Con este proceso se pretende, a través de la sentencia, la extinción o constitución de una situación jurídica creando una nueva, tal pretensión y la sentencia en este tipo de proceso se denominan constitutivas o declarativas, tiende a constatar o fijar una situación jurídica existente, la pretensión y la sentencia se denominan declarativas; de condena, cuando su fin es determinar una prestación en la persona del sujeto pasivo, la sentencia y la pretensión se denominan de condena.

“Aquellos cuyo objeto es el declarar la voluntad de la ley aplicada a un hecho específico o concreto, a partir de cuyo momento la coloca en situación de ser observada coactivamente, por el órgano jurisdiccional mediante el proceso de ejecución.”³⁴ Esa es la finalidad del proceso de conocimiento o de cognición de declarar un derecho que se considera vulnerado.

³⁴ Nájera Farfán, Mario Efraín. **Derecho procesal civil**. Pág.24.



- c. De ejecución: El fin de esta clase de proceso es, mediante el requerimiento judicial, el cumplimiento de un derecho previamente establecido, la satisfacción de una prestación incumplida y para cumplimiento forzado de prestaciones preestablecidas.
- d. Por su contenido: “Los procesos se distinguen por un lado, conforme a la materia del derecho objeto de litigio, así habrá procesos civiles, de familia, penales. También puede dividirse atendiendo a la afectación total o parcial del patrimonio, así encontramos procesos singulares, cuando afectan parte del patrimonio de una persona, pudiendo ser un ejemplo típico, la ejecución en la vía de apremio, el proceso ejecutivo, y ejecuciones especiales y procesos universales cuando afectan la totalidad del patrimonio, como el caso de las ejecuciones colectivas, concurso voluntario y necesario y quiebra y la sucesión hereditaria.”³⁵
- e. Por su estructura: Existen procesos contenciosos, cuando existe litigio y procesos voluntarios, es decir sin contradicción.
- f. Por la subordinación: Serán principales los que persiguen la resolución del conflicto principal o de fondo, comúnmente finalizan en forma normal a través de la sentencia. Los incidentales o accesorios, son los que surgen del principal en la resolución de incidencias del proceso principal.

³⁵ **Ibid.** Pág.24.





CAPÍTULO V

5. Efectos procesales negativos que ocasiona la consulta para los trabajadores establecida en el Código de Trabajo guatemalteco

El objeto de la presente investigación va enfocado a la figura jurídica de la consulta contenido en el Artículo 371 del Código de Trabajo que establece. “si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibido”.

La consulta establecido en el Código de Trabajo guatemalteco es evidente que no es un recurso ni un remedio procesal, por lo tanto hay una incertidumbre en su aplicación dentro de un proceso laboral, ya que al aplicarla vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel general, especialmente el principio de tutelaridad toda vez que el Estado se organiza jurídicamente a efecto de proteger al trabajador en virtud de que es la parte más vulnerable de las relaciones laborales y económicas.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa: Irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectivo, en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”. En tal virtud, la consulta vulnera el derecho que la misma Constitución Política de la República de Guatemala contempla como irrenunciables.



5.1. Concepto de la consulta

La consulta no constituye un medio de impugnación de conformidad con la legislación laboral guatemalteca. En virtud de que la consulta fue concebida para crear fallos uniformes y que un órgano colegiado, fuese en su caso un ente revisor del actuar de los jueces de instancia, procurando que dentro de la estructura y andamiaje jurídico, con el fin supremo de que la justicia impere. Al no determinarse la naturaleza jurídica de la consulta, resulta un instituto que ha caído en desuso, por lo que se redefine la consulta laboral, a efecto de que los jueces colegiados en alzada conozcan de los casos en los que fueron apelados, de lo contrario de viola el principio del debido proceso.

5.2. Análisis jurídico de la consulta de la sentencia laboral

Aquí hay una incertidumbre debido a que hay un vacío legal porque no indica si los autos son elevados a consulta debería ser por apelación de conformidad con la ley, en este caso de primer grado eleva los autos a primera instancia aunque las partes del litigio no hayan apelado.

En el presente trabajo se demuestra que la consulta no constituye un medio de impugnación ni es un recuso ni un remedio procesal contemplado en la legislación laboral guatemalteca ni doctrinariamente se puede establecer. Esta figura jurídica establecida en el Código de Trabajo carece de naturaleza jurídica, por lo tanto debería revisarse en cuanto su aplicación en los procesos laborales debido que afecta directamente los derechos de los trabajadores individuales y colectivos.



Los trabajadores al ser notificados de una resolución dictada en primera instancia, al momento de ser elevados los autos a consulta deberían impugnar a través del recurso de apelación debido a que la consulta desde cualquier punto de vista es ilegal específicamente cuando ninguna de las partes apela una resolución.

De tal manera que el juez de primera instancia laboral, tiene esa facultad de elevar los autos en consulta a efecto de que la sala de apelaciones de trabajo emita opinión respecto al fondo de la sentencia no impugnada mediante recurso de apelación por una de las partes, por lo que prácticamente el acto queda consentido por ambas partes que se encuentran el litigio laboral.

En tal virtud, el proceso está compuesto por una serie de actos procesales sucesivos que en algún momento tiene que finalizar. Cuando se habla de cosa juzgada nos referimos a que el proceso precisamente ha llegado a ese momento en el que se da por terminado mediante una sentencia.

La evolución tanto doctrinal sobre su concepto ha sido muy compleja y variada dentro del ordenamiento jurídico laboral vigente. En lo que no cabe duda es que la cosa juzgada persigue la seguridad jurídica, de modo que una vez la resolución judicial ha adquirido firmeza, no cabe su modificación alguna, ni siquiera de oficio por lo que dicha sentencia queda firme y ejecutoriada.

Por lo que se puede afirmar que la cosa juzgada supone un mecanismo de equilibrio entre lo que se ha llamado valor-justicia y valor-seguridad jurídica, interesa obtener



justicia pero siempre con los límites de la seguridad jurídica, nadie puede estar de por vida pendiente de una posible modificación de la sentencia, toda vez que la misma es el medio por el cual finaliza un proceso, ya sea esta condenatoria o absolutoria. Es importante resaltar que se usa el termino de sentencia condenatoria y absolutoria en materia laboral, pero es importante aclarar que cuando es una sentencia condenatoria se debe entender que el patrono o el trabajador debe cumplir ya sea con el resarcimiento de los daños y perjuicios que por incumplir una obligación laboral, ha afectado a la otra parte.

La cosa juzgada va a determinar que, dentro de unos límites, no quepa volver a conocer sobre aquello que ya fue objeto de resolución, de modo que tarde o temprano la resolución adquiere características de irrevocabilidad e inmutabilidad y no cabe más recurso que el de revisión.

En ese orden de ideas, según la doctrina dentro del proceso ordinario oral laboral guatemalteco, se llega el momento en que el juez entra a conocer y resuelve las pretensiones de las partes en el proceso, llegando a dictar o emitir sentencia según sea el caso.

Este acto puede ser impugnado por medio del derecho de recurrir de las partes, pudiendo hacerlo por medio de los denominados remedios procesales y luego a través del recurso de apelación, que es el medio que utiliza la persona que se siente perjudicada con el fallo con el fin de que un tribunal colegiado en alzada examine la sentencia y resuelva.

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.

Ahora en relación al tema de la consulta, no se puede decir ni que es un recurso o remedio, porque la característica de estas dos instituciones jurídicas, es la procedencia cuando una de las partes se siente afectada por la resolución proferida por un órgano jurisdiccional, pudiendo entonces accionar por cualquier medio de impugnación.

Cuando se establece la consulta de una sentencia, ello significa que necesaria y oficiosamente debe ser revisada por el superior, requisito indispensable para que la decisión quede ejecutoriada.

La consulta se ubica dentro de las normas de orden público procedimental, es indispensable su realización para imponer el derecho, por eso es irrenunciable, la voluntad de los contendientes no se pueden soslayarse los derechos del litigante que la ley le otorga.

Dentro de la actual Constitución Política de la República de Guatemala, esto significa la búsqueda de un orden justo y de lo sustancial sobre lo simplemente procesal. Además que la justicia debe ser pronta y cumplida ya que la misma Constitución Política de la República de Guatemala lo garantiza.

Se puede afirmar que al quedar ubicada la consulta en materia laboral dentro de la jurisdicción procesal, esto implica un verdadero amparo para determinadas entidades

de derecho público y para el trabajador a quien la decisión de un juez de Primera Instancia le desconoce la totalidad de la causa petendi. No puede pensarse que se incurre en una vía de hecho cuando se resuelve una consulta, sin que previamente por auto se hubiera declarado desierta una apelación; ni deducirse y que como esto último no ocurrió, no se había adquirido competencia.

En tal virtud, la consulta en sentido estricto no constituye un recurso de impugnación, pero que tiene efectos procesales semejantes al recurso de apelación interpuesto por alguna de las partes que se considera afectado por la sentencia emitida por el tribunal de trabajo.

En ese sentido, la consulta no se trata de un recurso como ya se manifestó con anterioridad, toda vez que ninguna de las partes procesales la interpone, así es como se interpreta el Artículo 371 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

De tal manera que consultar es elevar una resolución judicial al tribunal superior a efecto de ser aprobada, la cual implica re-examinar lo ya resuelto. Está limitado a los casos en que la ley expresamente la ordena, la cual no proviene de una decisión judicial.

La consulta importa que la resolución en cuestión sea necesaria y oficiosamente revisada por el superior, sin la cual la sentencia no causa ejecutoria en virtud de que no fue apelado por ninguna de las partes procesales –patrono y trabajador-.



En tal virtud, lo dispuesto por el Artículo 371 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que si los autos hubieren sido elevados en consulta, el juez dictara el fallo dentro del plazo de diez días, eso implica que la resolución emitida por el juzgador ni fue apelada y para que cause firmeza es necesario elevarlo a consulta a efecto de que el superior la apruebe.

En ese sentido, los recursos y la consulta buscan un mismo resultado, la cual consiste en la revisión de la decisión judicial por el superior jerárquico, a efecto de tener seguridad y certeza jurídica si el derecho fue debidamente interpretado y la ley justamente aplicada; sin embargo, la consulta a diferencia de los recursos no es un derecho ni una acción de libre arbitrio o disposición de las partes, sino que es un imperativo normativo que el legislador ha establecido con carácter obligatorio siempre y cuando la resolución no ha sido apelada por las partes en litigio.

En tal virtud, es imposible que el mismo juez, resulte impugnando su propia resolución y si lo hiciera estaría delatando que conscientemente a emitido una resolución viciada; lo que si puede y debe hacerse es elevar el auto a consulta ante el superior jerárquico en el caso de que las partes no la hayan impugnado.

Se considera entonces que la consulta, se trata de un privilegio que el legislador dejo a disposición del juez y se constituye como una demora del proceso y no tiene trascendencia, en virtud de que si las partes no impugnan la resolución, implica que consintieron el acto que el juez eleva a consulta, por lo que jurídicamente el fallo causa firmeza.

5.3. Efectos jurídicos negativos de la consulta

Los efectos negativos de la consulta en los procesos laborales, que se da cuando los fallos no son apelados por el trabajador y el empleador, la cual serán consultadas con su superior jerárquico, quien sería el encargado de revisar el fallo proferido. Los efectos negativos son los siguientes:

- a) El procedimiento de la consulta, como se ha mencionado, el juez es quien deberá conceder la consulta de manera oficiosa, aun si esté no es deseada o solicitada, pues se busca proteger tanto los derechos del trabajador y del empleador, al momento de ser revisada se podrá modificar la sentencia proferida, siempre y cuando se observe que no fue impugnada por las partes mediante el recurso de apelación. El beneficio positivo es que la sentencia no impugnada causa firmeza al ser aprobada por el superior jerárquico, es decir por el tribunal de trabajo.

- b) En la práctica la decisiones que se dan en el unir entre la relación que se da en el contenido material y la parte retórica, se puede evidenciar una clara necesidad de la intervención a la norma, pues con la comprobación que dio como resultado efectos positivos y negativos frente a los derechos de los trabajadores, toda vez que el proceso laboral al conocer de los fallos no impugnado, genera como resultado de manera negativa que el juez debe elevar los autos a efecto de ser revisada por el superior jerárquico a efecto de confirmar el fallo no apelado en el plazo establecido por el Código de Trabajo por los sujetos procesales, de tal manera que si las partes no apelan el fallo significa que la misma queda firme y no es necesario elevar dicho



auto a consulta, toda vez que el Artículo 372 del Código de Trabajo deja a discreción del juez de elevarlo.

- c) Demora judicial que se va a generar en los juzgados laborales por la congestión, que se va a producir por la cantidad de los procesos laborales en consulta que se dan en la jurisdicción laboral.
- d) Adicionalmente se manifiesta que dentro de las causas por las cuales hoy por hoy hay acumulación en los procesos de los juzgados por las causas laborales, es porque los jueces laborales elevan los autos no apelada por las partes ante el superior jerárquico a efecto de que los apruebe.
- e) Es un examen de una cuestión de derecho que un grupo colegiado del derecho emitan su dictamen y una opinión sobre un punto o puntos propuestos con la finalidad de que al resolver, la misma sea congruente con la demanda planteada y en base a las pruebas propuestas por las partes del litigio.
- f) Al elevar los autos a consulta, la sala no dictamina o informa sino hace todo lo contrario revocando, enmendando o modificando una sentencian de primer grado, causando serios efectos negativos contra el trabajador cuya pretensión es la búsqueda de la protección de sus derechos.
- g) Vulnera los derechos de defensa y el debido proceso que tiene el trabajador frente al patrono por ser la parte más vulnerable frente a los dueños de los medios de



producción, toda vez que por diversas circunstancias el trabajador no es informado por el profesional que lo auxilia en relación a la impugnación de dicha resolución elevada a consulta.

- h) Vulnera el principio del debido proceso toda vez que al elevar los autos a la sala correspondiente sin que ninguna de las partes hayan apelado la sentencia de primer grado.
- i) Vulnera el principio tutelar de los trabajadores contemplado en el Código de Trabajo.
- j) Vulnera el principio de que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras al trabajador.
- k) Vulnera también el principio de que los trabajadores no deben de renunciar a los derechos laborales que les otorga la ley, toda vez que el juez de oficio eleva su resolución ante la sala a efecto de que confirme la misma.
- l) Por otro lado, los problemas con los que cuentan los despachos judiciales, acumulación de procesos, no tienen ninguna efectividad, porque en la actualidad los tribunales de la sala laboral asumen mayor cantidad de procesos en razón que los juzgados laborales tienen que surtir mayor demanda de procesos tanto los propios del despacho y los que vinieron asumiendo como consulta elevados por los juzgados de primera instancia laboral.



m) Lo que genera negativamente es el congestionamiento judicial, por lo que es el efecto más negativo que se puede evidenciar, otorgándole más carga laboral a los tribunales de trabajo y previsión social, por lo que se ve afectado una justicia pronta y cumplida y vulneración del principio de celeridad y economía procesal, como ya se expuso, se considera impertinente a que el órgano jurisdiccional eleva los autos ante el superior a efecto de que apruebe el fallo no apelado, por lo que no es necesario hacerlo, ya que si ninguna de las partes apela el fallo del juez de primera instancia causa firmeza y por consiguiente de cosa juzgada.

La cosa juzgada es el efecto impeditivo que en un proceso judicial, ocasiona la preexistencia de una sentencia judicial firme dictada sobre un mismo asunto u objeto. Es firme una sentencia judicial cuando en derecho no caben contra ella medios de impugnación que permita modificarla

De tal manera que es la fuerza que atribuye el derecho a los resultados de un proceso, el cual ya no se puede plantear otra demanda sobre el mismo caso ya ventilado en un proceso. Regularmente se utiliza como medio de defensa a una demanda planteada sobre idéntico objeto de lo que fue otra controversia ya sentenciada, por lo que da lugar a declararla improcedente.

La cosa juzgada es la autoridad o eficacia que adquiere la sentencia judicial que pone fin a un litigio y que no es susceptible de impugnación por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnadas a tiempo o conforme el plazo establecido por la legislación laboral, de tal manera que causa firmeza. Es característico que la cosa



juzgada sea inmutable e irreversible en otro procedimiento judicial posterior. La cosa juzgada se dice que es formal cuando produce sus consecuencias en relación al proceso que ha sido emitida pero que no impide su revisión en otro distinto, lo cual procede en los procesos ejecutivos o sumarios. La consulta contemplado en el Artículo 371 del Código de Trabajo, se puede determinar que en dicha normativa legal hay una incertidumbre debido a que hay un vacío legal porque no indica si los autos son eleva a consulta debería ser por apelación de conformidad con la ley, en este caso de primer grado eleva los autos a Primera Instancia aunque las partes del litigio no hayan apelado.

Esta figura jurídica establecida en el Código de Trabajo carece de naturaleza jurídica, por lo tanto debería revisarse en cuanto su aplicación en los procesos laborales debido que afecta directamente los derechos de los trabajadores individuales y colectivos. Los trabajadores al ser notificados de una resolución dictada en primera instancia, al momento de ser elevados los autos a consulta deberían impugnar a través del Recurso de Apelación debido a que la consulta desde cualquier punto de vista es ilegal específicamente cuando ninguna de las partes apela una resolución.

5.4. Campo de aplicación de la consulta

El Artículo 371 del Código de Trabajo, su campo es la segunda instancia que no es más que la denominación de cada una de las etapas del proceso, que va desde la promoción del juicio hasta la primera sentencia definitiva o desde la interposición del Recurso de Apelación hasta la sentencia que sobre él se dicte.

La segunda instancia es el seguimiento del proceso ordinario laboral de trabajo, en la sala correspondiente que finaliza con una sentencia, la cual es integrada por los órganos jurisdiccionales superiores a los que hubiesen dictado sentencia en primera instancia, a quienes les corresponde la revisión de la decisión judicial adoptada por los órganos inferiores, constituyendo el recurso de apelación el medio, pero en el presente caso deben aprobar o modificar la consulta planteada por el juez de primera instancia de trabajo y previsión social.

Cuando al dictar la sentencia por un juez de primera instancia, uno de las partes del litigio dentro el proceso ordinario laboral, no está de acuerdo con la resuelto, interpone el recurso de apelación como medio de defensa en contra de la resolución dictada, con la finalidad de que el juez eleve los autos a la sala correspondiente para que esta revise la resolución dictada si está apegada a derecho, pero si el fallo no se apela el juez debe elevarlo a consulta a efecto de que dicho fallo cause firmeza y posteriormente ejecutoriedad.

Este recurso se interpone con la finalidad que la sala revise el contenido de la sentencia por considerar que está violando derechos fundamentales al no resolver en Primera Instancia de conformidad con la ley, este recurso se interpone dentro de las veinticuatro horas de su notificación y resuelto dentro de los tres días a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

Al interponer el recurso de apelación, obligadamente el juez de primera instancia eleva los autos a la sala a que corresponda a efecto de que esta revise la sentencia si está

apegada a derecho y pueda resolver de una forma clara y precisa y que la resolución sea congruente con la demanda, condenando o resolviendo totalmente o parcialmente de conformidad con lo establecido en la ley.

Lo mismo ocurre con la consulta, cuando el fallo dictado por el juez de primera instancia de trabajo y previsión social, dicho fallo no está susceptible de impugnación por alguna de las partes procesales, el juez debe elevarlo a segunda instancia a consulta, a efecto de que el tribunal colegiado la aprueba, revoque o la modifique sin que sea solicitado por los sujetos procesales.

Cabe resaltar, que la segunda instancia es en seguimiento del proceso ordinario laboral, el cual termina en una sentencia. Cuando al dictar sentencia que pone fin al procedimiento ordinario, alguna de las partes no está de acuerdo con el fallo judicial, debe plantear el recurso de apelación, pero si dicho fallo no fue apelado el juez lo eleva a consulta, es ahí donde la consulta opera en segunda instancia.

El plazo para la interposición del recurso de apelación es de tres días contados a partir de la notificación de la sentencia; por ende el plazo que tiene el juez de elevar el auto no impugnado a consulta debe ser de tres días aplicando supletoriamente el plazo para la interposición del recurso de apelación.

En tal virtud, el recurso de apelación procede contra las sentencias y autos que pongan fin al proceso, de tal manera que debe entenderse si la sentencia no fue impugnada por los sujetos procesales, debe comprenderse que esa sentencia puso fin al proceso, pero



para que cause ejecutoriedad es decir de cosa juzgada debe ser revisada por el tribunal de sentencia de trabajo y previsión social a efecto de que la misma cause ejecutoriedad, por lo tanto esa es la finalidad de la consulta aunque no haya sido solicitada por los sujetos procesales.

En relación a la admisibilidad de la consulta, el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 371 no la especifica, debe entender que la única forma de ser admitida por el tribunal de trabajo y previsión social, el requisito sine qua non es que el fallo no esté sujeto de impugnación, es decir mediante el recurso de apelación.

Elevado el auto a consulta, el tribunal de sentencia deberá evaluar el fallo a efecto de determinar si no vulnera derechos del trabajador en virtud de que es la parte mas débil de las relaciones laborales, dando exacto cumplimiento a lo que es una de las obligaciones del Estado, que es la protección del trabajador la cual se materializa por medio del principio de tutelaridad.

En tal virtud, recepcionado el fallo a consulta por parte del tribunal de sentencia, deberá examinar el fallo a efecto de aprobarla o modificarla, una vez aprobada lo regresa al juzgado que la elevo a efecto de que dicha sentencia cause ejecutoriedad de cosa juzgada, es decir que sobre la misma ya no cabe ningún recurso que la modifique o la revoque, en virtud de que al no impugnarla los sujetos procesales consintieron el acto sujeto a consulta, por lo tanto lo único que el tribunal de sentencia realiza es la evaluación de dicho fallo en virtud de que el juez de primera instancia no puede revisar su mismo fallo.



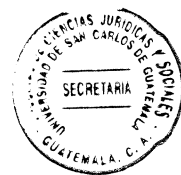
Causando ejecutoriedad el auto elevado a consulta, se pone fin al proceso ordinario laboral, en virtud de que ninguna de las partes impugno dicho fallo judicial, ya sea condenatoria para el trabajador a efecto de que resarce los daños al patrono o viceversa a favor del trabajador.



CONCLUSIONES

1. La consulta regulada en el Código de Trabajo, constituye una violación a los principios de celeridad, debido proceso y tutelaridad y cosa juzgada que la ley le otorga a las partes del litigio, toda vez que al dictarse resolución que pone fin al proceso, la misma en caso de que ninguna de las partes presente apelación por imperativo legal debe elevarse en alzada a efecto de que este tribunal confirme, revoque, enmiende o modifique parcial o totalmente la sentencia venida en grado.
2. Desde el punto de vista doctrinario, jurídico y del derecho comparado, no es identificable la naturaleza jurídica de la denominada institución de la consulta, por lo que es necesario su reforma a efecto de establecer dicha naturaleza jurídica.
3. La poca claridad en cuanto a la regulación de la consulta, regulada en el Código de Trabajo, provoca una violación por las Salas de Trabajo y Previsión Social, a los principios de celeridad y tutelaridad de los derechos de los trabajadores, debido proceso y cosa juzgada.
4. Al hacer un análisis del Artículo 371 del Código de Trabajo, se concluye que en su aplicación en el proceso laboral, vulnera el principio del debido proceso.





RECOMENDACIONES

1. Para que no se siga vulnerando el principio de celeridad, debido proceso, tutelaridad y cosa juzgada, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 371 del Código de Trabajo en el sentido que si uno de los sujetos procesales no hace uso del derecho de apelar, dicha resolución del juez de primera instancia causa firmeza en virtud de que los sujetos procesales consintieron dicha resolución.
2. Que en la legislación laboral guatemalteca se determine la naturaleza jurídica de la institución denominada consulta en materia laboral, toda vez que no puede establecerse doctrinaria y jurídicamente por lo que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala en forma clara determine su naturaleza.
3. Es importante que la consulta sea regulada de forma clara y precisa por parte del Congreso de la República de Guatemala, a efecto de entender su finalidad, función y sus efectos jurídicos procesales ya que actualmente se vulnera el principio de cosa juzgada cuando las partes procesales no hacen valer el uso del derecho de interponer el recurso de apelación por lo que automáticamente consienten la decisión del juez por lo que ya no es necesario elevar dicha resolución a consulta.
4. Es necesario que los tribunales de alzada, unifiquen criterios con el fin de que estos órganos colegiados conozcan de las sentencias de primer grado en consulta únicamente cuando esta sea apelada.





BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. Ville, 2007.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Argentina: Ed. Editar, S.A, 1956.
- ALVARADO VELLOSO, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Argentina: Ed. Rubinzal Culzoni, (s.f).
- BERTOLINO, Pedro. **Funcionamiento del derecho procesal penal**. Argentina: Ed. De Palma, 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario usual**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1970.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1968.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1999.
- COUTURE, Eduardo Juan. **Apuntes del derecho procesal de trabajo**. Uruguay: Ed. Orión. 2001.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios 1996
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- GARCÍA BAUER, Alfonso. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 1995.
- GOZAINI, Osvaldo Alfredo. **Teoría general del derecho procesal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. S.A, Comercial industrial y financiera, 1999.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación de la legislación laboral guatemalteca**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1979.
- NAJERA EFRAIN, Mario Farfán. **Derecho procesal civil**. Guatemala, Guatemala: Ed. Eros, 1979.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. Viamonte, 2005.

PRIETO CASTRO, Leonardo. **Apuntes de derecho procesal de trabajo.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1989.

ROBOIRAS, Lucio Martín. **Diccionario de ciencias jurídicas, y sociales.** Argentina: Ed. Rudy Díaz, 2005.

ROMBOLÁ NESTOR, Darío. **Diccionario Ruy Díaz ciencias jurídicas, y sociales.** Argentina: Ed. Rudy Díaz, 2005.

RUÍZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. **Teoría general del proceso.** Guatemala, Guatemala: Ed. Impresos praxis, 1999.

SALAZAR MICHAEL, Vidal. **Manual del derecho de trabajo.** Lima, Peru: (s.e), 2000.

Legislación:

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

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

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

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