

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

*“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN
EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN PRIMERA INSTANCIA”*

KEVIN DANILO RIVERA ZALDAÑA

GUATEMALA, JUNIO DE 2005.

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO DOCTRINARIO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN
EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL EN PRIMERA 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:

KEVIN DANILO RIVERA ZALDAÑA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, junio de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis.
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla.
VOCAL III: Lic. José Francisco Peláez Cerdón.
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada.
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio.
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus.
Secretario: Lic. David Sentés Luna.
Vocal: Lic. Silvia Marilú Solórzano Rojas.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Adrián Antonio Miranda Payes.
Secretario: Lic. Homero Nelson López Pérez.
Vocal: Lic. Luis Alberto Pineda Roca.

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.”
(Artículo 25 del reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA:

- A DIOS:** Por brindarme vida, salud, sabiduría, fortaleza.
- A mis padres:** Mercedes Zaldaña y Danilo Rivera, por todo el apoyo que me han brindado.
- A mis hermanos:** Wilda, Shirley, Diego, Harry y Wendolyn, con cariño, por su apoyo incondicional.
- A catedráticos y amigos:** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1.	Principios que ilustran el derecho procesal del trabajo.....	1
1.1	Principio de impulso procesal de oficio.....	3
1.2	Principio de inmediación procesal.....	3
1.3	Principio de oralidad.....	4
1.4	Principio de concentración procesal.....	5
1.5	Principio de economía procesal.....	6
1.6	Principio de preclusión.....	7
1.7	Principio de tutelaridad.....	8
1.8	Principio de sencillez.....	9
1.9	Principio in dubio pro-operario.....	9
1.10	Principio de antiformalidad.....	10
1.11	Principio de congruencia.....	10
1.12	Principio de celeridad.....	11

CAPÍTULO II

2.	Los medios de impugnación.....	13
2.1	Definición.....	13
2.2	Naturaleza Jurídica.....	15
2.3	Clases.....	16
2.3.1	Remedios.....	18
2.3.2	Recursos.....	18
2.4	Elementos.....	19
2.4.1	Resoluciones impugnables.....	20

2.4.1.1	Decretos.....	21
2.4.1.2	Autos.....	21
2.4.1.3	Sentencias.....	22
2.4.2	Requisitos para la interposición de medios de impugnación.....	25
2.4.3	Órganos jurisdiccionales competentes.....	26

CAPÍTULO III

3.	Análisis jurídico-doctrinario de los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral en primera instancia.....	29
3.1	Recursos que proceden contra las resoluciones intermedias en el proceso ordinario laboral en primera instancia.....	29
3.1.1	Revocatoria.....	29
3.1.1.1	Interposición.....	30
3.1.1.2	Objeto.....	31
3.1.1.3	Trámite.....	31
3.1.1.4	Resolución.....	32
3.1.2	Nulidad.....	33
3.1.2.1	Interposición.....	35
3.1.2.2	Objeto.....	35
3.1.2.3	Trámite.....	36
3.1.2.4	Resolución.....	36
3.2	Recursos que proceden contra las resoluciones definitivas en el proceso ordinario laboral en primera instancia.....	37
3.2.1	Apelación.....	37
3.2.1.1	Interposición.....	40
3.2.1.2	Objeto.....	40
3.2.1.3	Trámite.....	40
3.2.1.4	Resolución.....	42
3.2.2	Aclaración.....	45
3.2.2.1	Interposición.....	45

3.2.2.2	Objeto.....	46
3.2.2.3	Trámite.....	46
3.2.2.4	Resolución.....	46
3.2.3	Ampliación.....	47
3.2.3.1	Interposición.....	48
3.2.3.2	Objeto.....	48
3.2.3.3	Trámite.....	48
3.2.3.4	Resolución.....	49
3.3	Recursos que proceden en contra de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social.....	50
3.3.1	Responsabilidad.....	50
3.3.1.1	Interposición.....	51
3.3.1.2	Objeto.....	52
3.3.1.3	Trámite.....	52
3.3.1.4	Resolución.....	52

CAPÍTULO IV

4.	Tramitación de los medios de impugnación y su relación con el principio de celeridad.....	55
4.1	Consideraciones.....	55
4.2	Encuestas.....	56
4.3	Evaluación de resultados.....	59
4.4	Gráficas.....	62
	CONCLUSIONES.....	77
	RECOMENDACIONES.....	79
	BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

Los medios de impugnación utilizados en el procedimiento ordinario laboral en primera instancia, son todos aquellos recursos que tienen las partes para confirmar, modificar o revocar una resolución judicial dentro de un mismo proceso en el cual se dictó dicha resolución.

La presente investigación trata de llenar la ausencia y la dolencia de muchas lagunas en el procedimiento ordinario laboral, que hace necesario un estudio doctrinario y jurídico de los diferentes medios de impugnación que tienen las partes para confirmar, modificar o revocar resoluciones dictadas por los impartidores de justicia no cayendo en el error de que muchas veces se vuelvan dilatores del procedimiento, atendiendo a la certeza y seguridad de las resoluciones.

Es por ello y, pese a grandes avances en materia laboral que se trata de dar un análisis sobre la base de la realidad nacional de los diferentes medios de impugnación utilizados tanto en las resoluciones de trámite como en las resoluciones finales, con el fin que estas impugnaciones cumplan con los principios inspiradores del derecho del trabajo.

El procedimiento ordinario laboral actualmente no es diligenciado con la celeridad que en teoría, principios y doctrina, le es característico a éste tipo de proceso. La lentitud de nuestro sistema procesal laboral es manifiesta.

El contenido de nuestro trabajo de investigación está desarrollado en cuatro capítulos; el primero de ellos conformado por los principios que inspiran o ilustran el derecho procesal del trabajo indicando en forma clara y precisa cual de éstos es utilizado en el procedimiento guatemalteco; el segundo capítulo despliega los medios de impugnación o recursos indicando su definición, naturaleza jurídica y clasificación; el tercer capítulo indica las resoluciones que son motivo de modificación, reforma o confirmación por parte de un

órgano jurisdiccional y; el cuarto capítulo desarrolla el estudio de campo y sus consideraciones.

CAPÍTULO I

1. Principios que ilustran el derecho procesal del trabajo:

Los principios que conforman el derecho de trabajo son la serie de normas que rigen al proceso al igual que al procedimiento y están obligados a cumplirlos tanto el juez como las partes que intervienen en el proceso.

Los principios que se analizan fundamentan todo el procedimiento laboral. Estos principios inciden en el derecho procesal del trabajo o sea que afectan su esencia, el ser, sin los cuales se extingue la materia, son nociones, enunciados básicos, líneas directrices, ideas fundamentales e informadoras; a contrario sensu, las características son todas aquellas peculiaridades, rasgos de que se compone una materia, sin las cuales no se extingue, solo se modifica. Y se encuentran asentados en el Código de Trabajo.

Para Alonso García los principios del derecho del trabajo son: “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.”¹

Con relación a una noción general que defina que son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice son: “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”²

¹Alonso García, Manuel, **Derecho del Trabajo**, pág. 247.

²Plá Rodríguez, Américo, **Los Principios del Derecho del Trabajo**, págs. 1 a 9.

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.

Estos principios son un instrumento jurídico-procesal que tienen como objeto mantener la preeminencia de la filosofía humanitaria del derecho del trabajo a través de las leyes; las funciones dentro del derecho procesal del trabajo son:

- Informadora.
Formulan líneas directrices conforme al sentido en que el legislador tiene que crear la norma.
- Normativa.
En el caso de inexistencia de norma su función es integrarla.
- Interpretadora.
En cuanto pueden orientar al juez para una mejor aplicación de la justicia.

La clasificación de los principios informadores del derecho procesal del trabajo no es rígida, expondremos a nuestro criterio los principios más importantes.

1.1 Principio de impulso procesal de oficio.

“En el proceso de trabajo rige en forma irrestricta el impulso procesal de oficio, ya que esta disciplina por su carácter tutelar y eminentemente pública no podía dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio.”³

Nuestra ley procesal laboral es clara al establecer en los Artículos 285 y 321 el aspecto oficioso del proceso, cuando se establece en el primer Artículo, que los tribunales de trabajo y previsión social forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención

³López Larrave, Mario, **Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo**, pág. 18.

deben de actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible los asuntos sometidos a su conocimiento, teniendo sus sentencias firmes autoridad de cosa juzgada. Y, la siguiente norma que establece: el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Del estudio de los anteriores Artículos podemos llegar a la conclusión que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco el principio de impulso procesal de oficio rige en forma plena.

1.2 Principio de inmediación procesal.

El principio de inmediación procesal es aceptado en el proceso laboral, por ser oral, realista, con jueces en la dirección y trámite del juicio. Nuestra ley procesal lo preceptúa en el Artículo 321... “es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.” Mario López Larrave al hablar del principio de inmediación procesal, nos dice: “consiste en que el juez esta en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria.”⁴

Se refiere al conocimiento directo del juez con respecto a las partes y principalmente a la recepción de la prueba. Este principio esta efectivamente vinculado con el sistema de la oralidad en los juicios.

La única y obligada limitación a este principio la encontramos en el Artículo 349 del Código de Trabajo refiriéndose a la delegación que puede hacer el juez privativo de trabajo a otro juez ya sea de la misma materia o del orden común para la práctica de diligencias fuera de la circunscripción territorial por medio de despachos o exhortos.

⁴**Ibid**, pág. 22.

1.3 Principio de oralidad.

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

“Un juicio rápido y barato para los litigantes obreros, es imposible conseguir mediante la farragosa y lenta forma escrita”⁵

El principio de oralidad es una característica del juicio ordinario laboral, que se desarrolla por medio de audiencias, en forma oral, concentración de pruebas y actos procesales, de todo lo cual se deja constancia por las actas que se fraccionan, lo encontramos plenamente determinado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo que establecen en su parte conducente, el primero: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral.” Mientras que el segundo Artículo mencionado indica: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de trabajo y previsión social, debiéndose levantar en cada caso, el acta correspondiente con copia para los efectos notificables.”

1.4 Principio de concentración procesal.

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

⁵ **Ibid**, pág. 24.

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

El licenciado Luis Alberto López Sánchez nos dice: “este principio tiene dos vertientes; por un lado que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que van a rendirse se deben de producir en una audiencia en el menor número posible y por el otro, refiere que en sentencia deben de resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez.”⁶

Exponiendo un compendio de los actos procesales que pueden darse en nuestra legislación en la primera audiencia, nos encontramos con los siguientes:

- Ratificación de la demanda.
- Contestación de la demanda.
- Reconvención
- Planteamiento de excepciones.
- Resolución de excepciones dilatorias.
- Conciliación.
- Recepción de pruebas ofrecidas.
- Tacha de testigos.

⁶ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de Trabajo para el Trabajador**, pág. 198.

1.5 Principio de economía procesal.

Este principio “tiende a la simplificación de trámites y abreviación de plazos con el objeto de que exista economía de tiempo, de energía y de costas...”⁷

Manuel Ossorio en el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales define la economía procesal como: “principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin.”⁸

El principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra íntimamente relacionado y complementado en los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio.

En la legislación laboral se evidencia en varios aspectos, por ejemplo: en el costo mínimo del proceso, la prontitud en la administración de justicia.

El Código de Trabajo manifiesta algunos privilegios otorgados a los litigantes, tales como: Artículo 11, “quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres fiscales todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas...” Artículo 321, segundo párrafo, “No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios...”

En resumen este principio trata de que el trabajador siendo la parte económicamente más débil, este en igualdad de sostener ante un patrono un proceso largo, tedioso y complicado, protegiendo así la estabilidad económica y por tanto alimenticia de la familia guatemalteca.

⁷ Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho Procesal Civil Guatemalteco**, pág. 11.

⁸ Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, pág. 370.

1.6 Principio de preclusión.

Este principio supone la clausura de la etapa anterior ya comenzada la siguiente, o sea el proceso en cada etapa puede avanzar pero no retroceder. Opera ampliamente en el proceso laboral guatemalteco, dado que las etapas se desarrollan en forma sucesiva cada etapa del proceso se clausura en forma definitiva.

“En los sistemas procesales en que es marcada la diferenciación del proceso en etapas; es decir, cuando pueden separarse con nitidez las distintas fases procesales, puede aplicarse el concepto de preclusión.”⁹ En nuestro sistema procesal opera ampliamente este principio, dado que las diversas etapas del juicio ordinario laboral se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a momentos ya recorridos los cuales se tienen como extinguidos.

Según Chioyenda, existen tres situaciones sobre las cuales se produce la preclusión:

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

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

⁹ Aguirre Godoy, Mario, **Derecho Procesal Civil de Guatemala**, pág. 275.

La importancia del principio de preclusión es que tiende a la rapidez del proceso impidiendo el regreso a los actos ya extinguidos y consumados.

1.7 Principio de tutelaridad.

Este principio trata de equiparar la desigualdad económica y como consecuencia, cultural de los litigantes, creando normas de protección jurídico preferente a la parte más débil, en virtud de ello procura la igualdad como meta. Muchos procesalistas sostienen que este principio pareciera que contradice a la igualdad existente tanto en el proceso laboral como en el procedimiento común, pero la verdad es que coloca al trabajador en igualdad de condiciones frente al patrono.

“El funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio.”¹⁰

El principio de tutelaridad es la base fundamental de nuestra ley procesal y en la práctica es seguido en su mayor parte por los jueces privativos de trabajo y previsión social.

1.8 Principio de sencillez.

Este principio reconociendo que no hay proceso sin formalidades, trata de reducirlas al mínimo estricto.

Para la mayor parte de tratadistas la consideración es que el principio de sencillez no es en esencia un principio sino una aspiración. “Los principios deben de tener una absoluta

¹⁰ López Larrave, **Ob. Cit.**, pág. 31.

pretensión de validez que no admite excepciones. Las aspiraciones, en el sentido en que empleamos el término, son una expresión de buenos deseos y en definitiva, una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a feliz término.”¹¹

Nuestro Código de Trabajo considera al proceso como una de las disciplinas menos formalistas, estableciendo un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos.

1.9 Principio in dubio pro-operario.

Este principio es de suma importancia para el derecho procesal laboral, y contempla que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales los jueces de trabajo y previsión social, las interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores.

Plá Rodríguez, nos dice: “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 cohesión internas.”¹² Nosotros al considerar estimamos que este principio tiene una especial relación con el principio tutelar o protector, puesto que los dos contienen una tutela jurídica preferente al trabajador por ser este la parte más débil en la relación laboral.

Por su parte el fundamento de este principio se encuentra contenido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República el cual establece: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

¹¹ De Buen L., Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, pág. 69.

¹² Plá Rodríguez, **Ob. Cit.**, pág. 10

contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

1.10 Principio de antiformalidad.

Este principio está íntimamente relacionado con el principio de sencillez que debe prevalecer en el proceso laboral. Lo tenemos preceptuado en el considerando quinto del Código de Trabajo que en su parte conducente nos establece: “a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios que se realizan es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”. Aunque a nuestro criterio esto no significa que estén carentes de técnica.

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

1.11 Principio de congruencia.

Lo que este principio ilustra al derecho procesal laboral, es conforme a las sentencias, las cuales deben ser congruentes no solo consigo mismas sino también con la litis.

El juzgador debe de sentenciar según lo alegado y probado en autos, en el juicio ordinario de trabajo tiene aplicabilidad ya que no pueden darse sentencias más allá de lo solicitado por las partes. Salvo la excepción en la sentencia arbitral. El Artículo 147 inciso e) de la ley del Organismo Judicial establece este principio al indicar: “ la parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.” Por su

parte el Artículo 364 del Código de Trabajo nos dice: “las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.”

1.12 Principio de Celeridad.

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

“En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar las etapas en el menor número de diligencias posible.”¹³

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

Actualmente el procedimiento ordinario laboral, no es desarrollado con la celeridad, que en teoría, doctrina y principios le son característicos, en ese orden de ideas la correcta aplicación de las leyes adjetivas laborales dará como resultado que sea expedita la tramitación de los juicios de trabajo y previsión social.

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

¹³**Ibid.**, pág. 494.

CAPÍTULO II

2. Los medios de impugnación:

2.1 Definición.

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

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

“Por ello, pueden actuar en un doble frente: hacen factible, mediante el examen de lo ya resuelto, el control de la aplicación por el juez de las normas materiales o procesales que rigen la conformación de su resolución; excepcionalmente, pueden abordar también el acierto en la confección del fundamento fáctico de la resolución judicial.”¹⁴

Para Couture, los recursos son: “el medio de impugnación y subsanación de los errores que eventualmente pueden adolecer una resolución judicial, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el juez que la dictó o por otro de superior jerarquía.”¹⁵

¹⁴ Baylos Grau, Antonio, **Instituciones del Derecho Procesal Laboral**, pág. 409.

¹⁵ Couture, Eduardo J., **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**, pág. 189.

Para Alcalá Zamora los medios de impugnación, “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen total o limitado a determinados extremos y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”.¹⁶

De las definiciones anteriores podemos partir para indicar que son medios de impugnación aquellos actos procesales que tienen las partes o los terceros legitimados, en contra de resoluciones, dirigidos a obtener un nuevo examen el cual puede ser total o parcial y por lo tanto una nueva decisión acerca de una resolución judicial.

Los jueces de trabajo y previsión social no pueden combatir sus propias resoluciones puesto que estaríamos en presencia no de medios de impugnación sino de medios de control, autocontrol o control jerárquico.

Para un importante sector de la doctrina procesalista el criterio diferencial entre los diferentes medios de impugnación, reside en la atribución de la competencia para conocer a un tribunal jerárquicamente superior. Sólo cuando se produzca un desplazamiento de competencia para el conocimiento del asunto, nos encontraremos ante un verdadero recurso, y que las vías para la impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal superior solo pueden considerarse como simples remedios.

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

“Con la interposición de cualquier medio de impugnación, la parte trata de garantizar que prospere su pretensión inicial, en todo o en parte, pero el cauce instrumental que se le

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo**, pág. 260.

ofrece para ello condiciona profundamente la pretensión ejercitada, hasta hacerla sustancialmente distinta.”¹⁷

La palabra impugnación deriva del vocablo impugnare, que proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar. La ley procesal de trabajo en Guatemala denomina sin precisión de léxico y bajo la influencia del derecho común recursos a todos los medios de impugnación.

El concepto impugnación alude a la idea de luchar contra una resolución judicial que se considera que no se ajusta a derecho. Teniendo como finalidad la corrección de errores en que los jueces puedan incurrir, no simplemente por malicia, sino por las dificultades en la aplicación de la justicia.

2.2 Naturaleza Jurídica.

Los medios de impugnación son procesos diversos, cuyo fundamento es jurídico-procesal, porque la finalidad que persiguen es la comprobación de la pretendida ilicitud o injusticia de la resolución que se impugna, más que el triunfo de la pretensión inicial, aunque, de prosperar aquella, indefectiblemente, esta última finalidad se logrará también. Son actos jurídicos procesales de fiscalización a la justicia.

Una característica común de los medios de impugnación, es que se articulan frente a resoluciones que no han adquirido firmeza, y por tanto, no han producido plenamente los efectos de cosa juzgada, posibilitándose el examen ulterior, por el mismo o distinto órgano, de la licitud de la resolución originaria.

“Los medios de impugnación no constituyen procesos diferenciados, por que no cambia la pretensión que en ellos se ejercita, no resulta particularmente complejo considerar que se

¹⁷ Baylos Grau, **Ob. Cit**; pág 410.

trata de instituciones sustancialmente distintas de los medios de impugnación; que se trata de procesos distintos, de naturaleza rescisoria, verdaderas demandas de audiencia o de revisión. No obstante, cuando se sostiene que, en realidad, todos los medios de impugnación constituyen procesos diferenciados por razones jurídico-procesales, la negación de la naturaleza de recursos a estos que se acaban de citar pierde en buena parte su fundamento.”¹⁸

2.3 Clases.

Manuel De La Plaza, estima que existen dos clases o maneras de impugnación; los remedios y los recursos. “ Los primeros son los que se resuelven por la misma autoridad jurisdiccional que conoce o conoció del proceso, cuando producen determinadas anomalías procesales; en tanto que los segundos son del conocimiento de otro órgano jurisdiccional de categoría superior, que revoca o confirma la resolución impugnada”¹⁹

Antonio Barrios Ramos precisa las características de los recursos en los siguientes términos:

- Son a instancia de parte, es decir no proceden de oficio;
- Su objeto, es reformar, mediante ellos, una resolución judicial;
- Esa reforma consiste en cambiar la materia de la resolución, substituyendo a ésta, por otra diversa que se apegue a la ley;
- Los recursos no tienen por objeto declarar la nulidad de la resolución... sino reformarla;
- Tienen que deducirse en el mismo proceso;
- Los recursos no rompen la unidad del proceso, aunque si originan en él diversos grados o instancias.

¹⁸ **Ibid**, pág. 411.

¹⁹ De la Plaza, Manuel, **Derecho Procesal Civil Español**, volumen I, pág. 560.

“Aunque la expresión remedio carece de tradición entre nosotros, no parece que existan inconvenientes suficientes sólidos para rechazar su uso dentro de un sistema procesal que abomina de los recursos.”²⁰

Por su parte Chicas Hernández, nos dice que la clase de medios de impugnación son:

a) Por la generalidad o especificidad de los supuestos.

- Ordinarios
- Especiales
- Excepcionales

b) Por la identidad o diversidad del órgano responsable y el que resuelve la impugnación

- Verticales o devolutivos
- Horizontales o no devolutivos

Es factible que desde un punto de vista estricto sea correcta esta distinción doctrinal sin embargo la legislación laboral guatemalteca, como ya fue indicado anteriormente, denomina sin precisión de léxico y bajo la influencia del derecho común recursos a todos los medios de impugnación por lo que sólo haremos una diferencia doctrinal entre los remedios y los recursos.

²⁰ De Buen L., **Ob. Cit.**; pág. 506.

2.3.1 Remedios.

Son aquellos medios de impugnación en lo que coinciden el órgano para conocer de la impugnación y el que dictó la resolución que se impugna; de este modo, se le permite volver sobre su resolución, alterándola, si llega a la convicción de que es ilícita o injusta. Dentro de esta categoría podemos encontrar contemplado en algunas legislaciones laborales la reposición, la nulidad, la revocatoria, aclaración, ampliación y la casación. (estando por demás decir que en el procedimiento laboral guatemalteco la casación no procede)

Manifiesta Leonardo Prieto Castro, citado por el licenciado Chicas Hernández, “que las vías para la impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal distinto (superior) sino que únicamente persiguen que el mismo órgano que dictó la resolución la modifique, solo pueden considerarse como simples remedios.”²¹

En resumen podemos indicar que los remedios procesales sirven para corregir anomalías en el procedimiento por medio de actos que se realizan dentro del mismo órgano jurisdiccional que dictó una resolución.

2.3.2 Recursos.

El recurso es un medio de impugnación. “Es la petición formulada por una de las partes, principales o secundarias para que el mismo juez que profirió una providencia o su superior revise con el fin de corregir los errores de juicio o de procedimiento, (injudicado o improcedendo) que en ella se han cometido es decir que rectifique sus conceptos. El concepto de impugnación es genérico y comprende todos los medios de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior; especial de impugnaciones contra los errores del juez en un acto determinado y tiene aplicación sólo dentro del mismo proceso. Por consiguiente, las

²¹ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 261.

llamadas revisiones de las sentencias ejecutorias mediante un nuevo proceso no son recursos. Los recursos pues, son actos procesales que devienen del derecho subjetivo de las partes. Los efectos que producen son la modificación, la confirmación o la revocación de la resolución impugnada. De lo que llevamos explicado, nos podemos dar cuenta que genéricamente los recursos son medios de impugnación de los actos procesales. La impugnación tiene por objeto promover la revisión del acto y su eventual modificación por el tribunal inmediato superior.”²²

Couture indica que: “recurso quiere decir, literalmente, regreso al punto de partida. Es un recorrer, correr de nuevo el camino ya hecho. Jurídicamente la palabra denota tanto el recorrido que se hace nuevamente mediante otra instancia, como el medio de impugnación por virtud del cual se recorre el proceso.”²³

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

2.4 Elementos.

Los elementos más importantes que integran el recurso laboral son:

- La resolución impugnada.
- El órgano jurisdiccional competente.
- La parte afectada con lo resuelto.

²² Devis Echandía, Hernando, **Teoría General del Proceso**, pág. 605.

²³ Aguirre Godoy, **Ob. Cit.**, pág. 268.

2.4.1 Resoluciones impugnables.

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

“La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva.”²⁴ La Constitución Política de la República, consagra el derecho de petición: “los habitantes de la república de Guatemala tienen derecho a dirigir, individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que esta obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley.” A lo cual, podemos agregar lo que refiere al respecto el Código de Trabajo... “toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representados facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos.”

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

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

En el segundo Artículo citado se preceptúa: los Decretos son revocables por el tribunal que los dictó. Si el proceso fuere verbal, el pedimento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de 24 horas. Contra las resoluciones que se dictan en estos casos, no cabrá

²⁴ De Buen L., **Ob. Cit.**, pág. 493.

recurso alguno. El Artículo 141 de la ley del Organismo Judicial preceptúa, las resoluciones judiciales son: Decretos, autos, sentencias.

2.4.1.1 Decretos.

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

Según el licenciado Chicas Hernández los Decretos son: “las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del proceso, lo natural es que se le faculte para rectificar los errores en que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, mas que beneficio, causará perjuicio a las partes.”²⁵

2.4.1.2 Autos.

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

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

²⁵ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 263.

Para cada causa, juicio, proceso o procedimiento, pueden existir uno o varios expedientes, uno de ellos es el llamado principal donde se integra la línea esencial del proceso, desde su comienzo hasta su terminación, aunque pueden tener varios cuerpos distintos y sucesivos los restantes son accesorios, incidentales, llamados en algunos casos incidentes.

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

2.4.2 Sentencias.

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

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

“Además de ser un acto jurídico procesal que emana del órgano jurisdiccional y por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución. Con relación a la sentencia como acto jurídico, cabe citar a Eduardo Couture que dice: la sentencia es en sí misma un juicio; una operación de carácter crítico. El juez elige entre la tesis del actor y la del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada a derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través

de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia. ”²⁶

Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

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

- Declarativas:
Declaran la existencia o inexistencia de un derecho. Es el pronunciamiento judicial que se limita a establecer sobre una cuestión de hecho o de derecho, pero sin producir efecto constitutivo, disolutivo o de condena.
- De Condena:
Además de ser declarativas, imponen el cumplimiento de una prestación. Las que aceptan en todo o en parte las pretensiones del actor manifestadas en la demanda.
- Desestimatorias:
Son las que absuelven al demandado respecto de la acción promovida en su contra.
- Sentencias dadas en contradictorio:
Se dan cuando ha habido contradicción y defensa del demandado en juicio.

²⁶ Gordillo Galindo, **Ob. Cit.**, pág. 94.

- Sentencia dado por confesión ficta:
Que es aquella que se da cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y ha sido citado legalmente para prestar confesión judicial, se dicta sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia.
- Sentencia dada en rebeldía:
Que es aquella que se da cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación alguna, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no se haya ofrecido prueba de confesión judicial, también se dicta sentencia dentro de 48 horas de celebrada la audiencia.

Los requisitos que debe contener una sentencia laboral los indica el Artículo 147 de la ley del Organismo Judicial complementados con lo que establece el Artículo 143 del mismo cuerpo legal con relación a los requisitos de toda resolución, éstos son:

- Nombre del tribunal que la dicta.
- Lugar y fecha.
- Nombre completo, razón social o denominación. (estos dos últimos casos para personas jurídicas colectivas)
- Domicilio de los litigantes (entendiéndose como circunscripción departamental, donde tiene ubicada su residencia) o el de sus representantes. (mandatarios, gerentes, tutores, padres, etc.)
- Nombre de los abogados de cada parte.
- Clase de proceso. (de conocimiento, de ejecución)
- Tipo de proceso. (oral, ordinario, arbitral, ejecutivo, etc.)
- Objeto del proceso. (la pretensión)
- Resumen del memorial de demanda (debe entenderse, que lo que se pretende es un resumen de las partes importantes de la demanda y no copia literal de la misma)
- Resumen del memorial de contestación.

- Resumen de las excepciones interpuestas. (como norma general se refiere únicamente a las excepciones perentorias, tomando en cuenta que las previas se resuelven por otra vía y en otro momento, con raras excepciones)
- Resumen de la reconvención.
- Hechos sujetos a prueba (aquí el juez delimita los hechos que son motivo de prueba)
- Las consideraciones de derecho. (en este apartado, el juez debe motivar su fallo, efectuando un análisis de la norma legal aplicable al caso concreto y el mérito de la valoración de las pruebas rendidas y de los hechos que estima probados, expondrá las doctrinas y principios aplicables al caso y analizará la ley en que se apoya su razonamiento)
- La parte resolutive. (la decisión del juez, que debe ser clara, expresa y precisa y por supuesto congruente con el objeto del proceso)
- Cita de leyes.
- Firmas del juez y secretario.
- Es prohibido el uso de abreviaturas y cifras, salvo las cita de leyes.

Las sentencias, una vez firmes despliegan efectos de cosa juzgada, o sea, la autoridad y eficacia que adquiere la sentencia judicial que pone fin a un litigio y que no es susceptible de impugnaciones, ya sea por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnado a tiempo convirtiéndolo en firme.

2.4.3 Requisitos para la interposición de medios de impugnación.

Atendiendo a la naturaleza del procedimiento ordinario laboral los requisitos para la interposición de recursos no deben ser excesivamente formalistas. Siendo indispensable para la interposición de medios de impugnación la existencia de pretensión de reforma de una resolución judicial.

Pueden interponerse durante el juicio, después de fenecido éste solo contra ciertas sentencias o autos definitivos y en todos los casos en que no exista limitación expresa.

2.4.4 Órganos jurisdiccionales competentes.

El Artículo 283 Código de Trabajo señala: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.”

La potestad de administrar justicia, es lo que llamamos jurisdicción. La competencia fija los límites dentro de los cuales el juez puede ejercer y administrar justicia.

Los tribunales de trabajo y previsión social según lo indica el Artículo 284 del Código de Trabajo son:

- Los juzgados de trabajo y previsión social.
- Los tribunales de conciliación y arbitraje.
- Las salas de apelaciones de trabajo y previsión social.

Los medios de impugnación que deben ser resueltos por el mismo órgano jurisdiccional que dictó la resolución en primera instancia dentro del proceso ordinario laboral son: la revocatoria, la nulidad, la aclaración, la ampliación; en tanto los medios de impugnación que deben ser resueltos por un tribunal superior al que dictó la resolución impugnada son: la apelación y la responsabilidad.

El Artículo 303 Código de Trabajo establece: “las salas de apelaciones de trabajo y previsión social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.”

“El tribunal que actúa en el recurso se llama tribunal superior, tribunal del recurso o tribunal iudex ad quem; y aquel cuya resolución se impugne recibe el nombre de tribunal inferior o tribunal iudex a quo.”²⁷

²⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 261.

CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico-doctrinario de los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral en primera instancia:

Los Artículos 365, 366, 429 y 430 del Código de Trabajo, exponen los recursos que proceden contra las resoluciones emanadas de los tribunales de trabajo y previsión social, en su orden son: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración ampliación y responsabilidad; pasaremos a estudiar separadamente los recursos procesales, que según nuestro ordenamiento jurídico laboral, pueden interponerse contra las resoluciones intermedias, definitivas y en contra de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social en primera instancia.

3.1 Recursos que proceden contra las resoluciones intermedias en el proceso ordinario laboral en primera instancia:

- Revocatoria.
- Nulidad.

3.1.1 Revocatoria.

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

La revocatoria deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiese sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de 24 horas de notificada una resolución cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

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

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

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

3.1.1.1 Interposición.

El recurso de revocatoria podrá interponerse en forma escrita o verbal, en el momento de la resolución si la misma hubiese sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de las 24 horas de notificada una resolución cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes, ante el mismo tribunal que emitió la resolución que afecta a la parte que lo interpone quien será que resolverá la impugnación planteada.

3.1.1.2 Objeto.

La interposición del recurso de revocatoria tiene por objeto enmendar el procedimiento a la mayor celeridad, tratándose de resoluciones de mero trámite, a lo que lo limita la ley para evitar que se abuse del mismo.

3.1.1.3 Trámite.

El Código de Trabajo, no delimita o especifica contra que resoluciones procede este recurso y al señalar que no sean definitivas da margen a equívocos, toda vez que un auto puede no ser definitivo y por consiguiente, da margen al abuso del recurso. Esto va directamente contra lo preceptuado por la ley del Organismo Judicial, que es más explícita, pues determina en el Artículo 144 la irrevocabilidad de autos: “las sentencia y los autos no pueden ser revocados por el tribunal que los dictó. Se exceptúan:

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

La interposición de este recurso en el momento de la resolución sí se dictó en una audiencia, no da suficiente oportunidad a las partes para una defensa adecuada. Por tal razón parece más adecuado dentro del plazo de 24 horas de notificada una resolución cuando se dicta por el juzgado sin presencia de las partes.

3.1.1.4 Resolución.

El Código de Trabajo no señala el plazo para resolver el recurso de revocatoria y como no se contrarían los principios procesales, siendo el fin que pueda dictarse con prontitud la resolución, se aplica supletoriamente la disposición de la ley de Organismo Judicial contenida en el Artículo 142 que establece que debe ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la solicitud.

Resumen de las características del recurso de revocatoria en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un remedio ordinario.
- Su objeto es lograr la enmienda o rectificación de una resolución de mero trámite que se encuentre incorrecta.
- Procede únicamente contra las resoluciones que no sean definitivas.
- Deberá ser interpuesto ante el tribunal que dictó la resolución que se trata de modificar o enmendar.
- Puede ser interpuesto en primera instancia.
- La interposición deberá hacerse en momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de 24 horas de notificada una resolución cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.
- Deberá ser resuelto por el mismo tribunal que dictó la resolución que se recurre.
- Deberá ser resuelto dentro del tercer día de interpuesto.
- La resolución que dicte el tribunal deberá declarar sin lugar el recurso, enmendar o modificar la resolución que se impugna.
- Contra la resolución, no cabe recurso alguno.

3.1.2 Nulidad.

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

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

Couture citado por el licenciado Chicas Hernández advierte: “el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para corregir la desviación en las resoluciones y procedimientos en un proceso. Continúa expresando, nuestro código da a la nulidad un doble contenido, por un lado, habla de nulidad de las resoluciones por violación de ley y por el otro lado, habla de la nulidad del procedimiento por vicio del procedimiento. Asimismo, tiene que señalarse el principio muy especial del recurso de nulidad denominado principio de convalidación de la nulidad y que consiste en que es improcedente la nulidad cuando el acto procesal haya sido consentido por la parte que lo interpone, aunque sea tácitamente. Se supone consentido tácito por el hecho de no interponer la nulidad dentro de los tres días de conocida la infracción, la que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos.”²⁸

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

²⁸ **Ibid**, pág., 265.

caso dará lugar a la interposición del recurso de responsabilidad contenido en el Artículo 429 del Código de Trabajo.

Procede contra los actos procesales en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Se interpondrá dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que esta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas por las partes en este plazo se estimarán consentidas y no cabrá el derecho a las partes para reclamarlas con posterioridad, en consecuencia el derecho para accionar precluye. Cuando se declare sin lugar el recurso de nulidad se le interpondrá a la parte recurrente una multa de cinco a 500 quetzales.

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

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

Por otra parte y dentro del procedimiento común el Artículo 613 del Código Procesal Civil y Mercantil establece: “Podrá interponerse nulidad contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sean procedentes los recursos de apelación o casación.” El Código de Trabajo no hace tal distinción con referencia a la casación, pero esto se debe a que tal recurso no procede en el procedimiento laboral por ser un recurso muy técnico y contradecir los principios propios de esta rama del derecho.

Una vez interpuesto el recurso de nulidad el tribunal dará audiencia inmediatamente a la otra parte y ya sea que se evacue dicha audiencia o no, resolverá dentro de las 24 horas siguientes, bajo estricta responsabilidad del juez.

Contra la resolución del recurso de nulidad, cuando fuere dictada en primera instancia, procede el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de las 24 horas y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva sin dar audiencia a las partes.

3.1.2.1 Interposición.

El recurso de nulidad podrá interponerse en forma oral o escrita contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, dentro del tercer día de conocida la infracción, ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución que afecta a la parte recurrente.

3.1.2.2 Objeto.

El objeto del recurso de nulidad es reponer las actuaciones desde el momento en que fue infringido el procedimiento, anulando lo actuado a partir de tal momento.

3.1.2.3 Trámite.

Interpuesto el recurso de nulidad, el tribunal le dará trámite inmediatamente, éste manda oír por 24 horas a la otra parte con o sin su contestación resolverá dentro de las 24 horas siguientes. Contra la resolución del recurso cuando fue dictada en primera instancia procede el recurso de apelación. Tramitándose ésta en el plazo de 24 horas dentro de la notificación y resolviéndose dentro de los tres días de la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes.

3.1.2.4 Resolución.

El recurso de nulidad deberá ser resuelto por el tribunal ante el cual se interpuso, dentro de las 24 horas de transcurrida la audiencia a la otra parte. La resolución deberá declarar sin lugar el recurso o anular lo actuado a partir del momento en que fue infringido el procedimiento ordenando la reposición de los autos. Sí se declarará sin lugar el recurso se le impondrá al recurrente, una multa de cinco a 500 quetzales. Contra la resolución que resuelva en definitiva el recurso cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación.

Resumen de las características del recurso de nulidad en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un remedio ordinario.
- Su objeto es reponer las actuaciones hasta el momento en que fue infringido el procedimiento, anulando lo actuado a partir de tal momento.
- Procede contra cualquier resolución que infrinja el procedimiento, cuando no sea procedente el recurso de apelación.
- Deberá de ser interpuesto ante el tribunal que hubiera infringido el procedimiento.

- Podrá ser interpuesto en primera instancia. (también procede su interposición en segunda instancia)
- El plazo para su interposición es 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.
- Precluyen las nulidades no aducidas oportunamente.
- Deberá ser resuelto por el tribunal ante el cual se interpuso.
- La resolución deberá dictarse dentro de las 24 horas de transcurrida la audiencia a la otra parte, en el caso que el recurso hubiere sido contestado.
- La resolución deberá declarar sin lugar el recurso o anular lo actuado a partir del momento en que fue infringido el procedimiento, ordenando la reposición de los autos.
- Contra la resolución, si fue dictada en primera instancia procede e recurso de apelación.

3.2 Recursos que proceden contra resoluciones definitivas en el proceso ordinario laboral en primera instancia:

- Apelación.
- Aclaración.
- Ampliación.

3.2.1 Apelación.

Es el recurso ordinario por excelencia, que permite abrir el proceso hacia una instancia superior, pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial que causa agravio

a la parte recurrente, por el superior jerárquico inmediato a aquel órgano jurisdiccional que haya dictado la resolución apelada.

“Es el medio de impugnación de mas trascendencia en el proceso judicial, por medio del mismo se logra la rectificación de un error o la reparación de una injusticia, pero puede el fallo adolecer de ninguno de tales vicios y no por ello deja de ser aquel apelable porque el fundamento de la apelación estriba en la necesidad a que obedece la doble instancia, doble grado que según Chiovenda, se traduce en la intención del legislador, de representar una garantía de los ciudadanos, bajo tres aspectos: a) en cuanto un juicio reiterado hace por sí mismo, posible la corrección de los errores; b) en cuanto los dos juicios están confiados a jueces diferentes; y c) en cuanto el segundo juez se presenta como más autorizado.”²⁹

Permite obtener la modificación o el reemplazo de la resolución impugnada o al menos una revisión de fondo y de forma por el órgano superior, debe interponerse ante el mismo tribunal que dictó la resolución, el conocimiento y la resolución corresponden al superior jerárquico. La apelación constituye el primer paso para el trámite a la segunda instancia del proceso, aunque la sala de apelaciones únicamente conocerá de lo que expresamente ha sido apelado.

La naturaleza jurídica es que constituye un nuevo examen del material acumulado en primera instancia extendiéndolo a los hechos y al derecho. No impide que excepcionalmente puedan proponerse nuevas defensas, hechos nuevos ni que se produzcan pruebas respecto de hechos alegados en la primera instancia, cuya prueba no se realizó sin culpa de las partes, pues el carácter excepcional de éstas medidas confirman el principio.

La doctrina plantea dos posiciones respecto a los alcances jurisdiccionales del recurso de apelación: renovación o revisión del proceso. El Código de Trabajo sitúa a la apelación en una posición intermedia con predominio del principio de revisión. “El juez de apelación no goza frente a la demanda de los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero

²⁹ **Ibid**, pág. 266.

esta en libertad de revisar los resultados del proceso y con base en estos resultados que no pueden renovarse, en la de confirmar, revocar o modificar la resolución de primera instancia haciendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.”³⁰

Los efectos de la apelación son los llamados devolutivos es decir, no hace cesar los poderes jurisdiccionales del juez y suspensivo interrumpiendo la jurisdicción del juez por ende paralizando el proceso mientras el recurso se define por el tribunal superior.

El recurso de apelación es un medio de impugnación que doctrinariamente se le denomina recurso de alzada, el cual se interpone contra la resolución de un tribunal de primera instancia y el superior jerárquico del órgano jurisdiccional es el que deberá resolverlo.

“El recurso de apelación es aquel que tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende con arreglo a derecho, la resolución del inferior.”³¹ Como indica la definición anterior, en el recurso de apelación el que resuelve es un tribunal superior diferente al que dictó la resolución es decir una sala de la Corte de Apelaciones.

El recurso de apelación es considerado como el medio de impugnación por excelencia, puesto que no puede haber ofuscación o cualquier fuerza que limite al juzgador en el examen de la resolución impugnada, ya que es un tribunal distinto quien examina el caso y el cual con toda lógica, estudia desapasionadamente la resolución, teniendo la ventaja que el tribunal que conoce del recurso, es superior al que dictó la resolución en primera instancia. Es de suponer que la sala que conoce del recurso de apelación tenga un grado mayor de conocimientos o de experiencia, o por lo menos que existen más opiniones y se discutan con mayor amplitud, por ser el caso que en Guatemala las salas de trabajo y previsión social que conocen están integradas por tres magistrados y no exclusivamente por un juez como sucede en la primera instancia. El recurso de apelación procede contra las

³⁰ **Ibid**, pág. 268.

³¹ Gaete Berríos, Alfredo, **Derecho Procesal del Trabajo**, pág. 242.

sentencias o autos que pongan fin al juicio en primera instancia, en los procesos cuya cuantía exceda de 100 quetzales.

3.2.1.1 Interposición.

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

3.2.1.2 Objeto.

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

3.2.1.3 Trámite.

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

Artículo 367: “interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuera procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de trabajo y previsión social.” Habiendo dejado la salvedad el legislador que si fuere procedente, con lo cual se logra la primera depuración del recurso, toda vez que el juez, antes de resolver concediendo o denegando la alzada deberá examinar, si está en tiempo, si la cuantía del juicio pasa de 100 quetzales y si se trata de impugnar una sentencia o un auto que ponga fin al juicio.

Artículo 368: “recibidos los autos en la sala de apelaciones de trabajo y previsión social, por apelación interpuesta, dará audiencia por 48 horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la cual debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo estricta responsabilidad de sus titulares.” En el presupuesto anterior pueden derivarse tres casos. El primero caso es que al no evacuar la audiencia el recurrente, el tribunal de oficio señalará día para la vista, una vez vencido tal plazo la vista deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. El segundo caso es cuando al evacuar la audiencia el recurrente, manifieste los motivos de su inconformidad con la resolución de primer grado, pero sin solicitar se practique alguna diligencia y en este caso, la secretaría mandará agregar a sus antecedentes el memorial acompañado y señalará día para la vista como en el primer caso. Y el tercero caso es cuando el recurrente haciendo uso de la facultad que lo confiere el Artículo 369 solicitare dentro del término de 48 horas que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de 10 días siguientes. Practicada la prueba o vencido dicho término, la sala dentro de un término no menor de cinco ni mayor de 10 días dictará sentencia. El tribunal cuando lo estime procedente después del día de la vista de acuerdo con el Artículo 357 del Código de Trabajo por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

Artículo 372: “la sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la resolución de primera instancia.”

Artículo 373: “contra la sentencia de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.” Sí éstos no se interponen, al estar firme la resolución, es decir tres días después de la última notificación, se devolverán al juzgado de origen los antecedentes inmediatamente con certificación de lo resuelto.

Esto último no lo determina expresamente el Código de Trabajo, pero por disposición aplicada analógicamente del Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 610 último párrafo, que expresa: “Lo resuelto debe certificarse por el secretario del tribunal y la certificación remitirse con los autos al juzgado de su origen” deberá procederse de esta manera.

Con el envío de los autos al juzgado de origen y la certificación de la resolución termina el procedimiento del recurso de apelación.

3.2.1.4 Resolución.

El recurso debe ser resuelto por el órgano jurisdiccional superior en jerarquía, que es una sala de trabajo y previsión social y hay que tomar en cuenta que contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

La sentencia se dictará en un término no menor de cinco ni mayor de 10 días, a partir del día para la vista o de vencido el plazo del auto para mejor proveer.

Cuando se da el caso que el juzgador considere, ya sea por razón de tiempo o por la naturaleza de la resolución recurrida, que la apelación no es procedente y la deniegue procede en algunas legislaciones, entre ellas la nuestra en materia civil el llamado ocurso de hecho, que tiene por objeto instar al tribunal superior, que se supone que debe conocer de un recurso de apelación, a efecto de que se pronuncie sobre la procedencia o improcedencia del medio de impugnación.

Tal recurso es una consecuencia de la apelación, pues no puede suponerse su existencia independientemente. Nuestro análisis abarcaría la interrogante: ¿en el proceso ordinario laboral es procedente la interposición del ocurso de hecho de acuerdo a los principios que inspiran el procedimiento? A lo cual diremos que de acuerdo con los principios ideológicos que ilustran el derecho del trabajo y sus procedimientos, las normas de tramitación deben de ser sencillas y desprovistas de mayores formalismos con el objeto de permitir un procedimiento rápido y eficaz, lo que demuestra que en materia laboral no debería de admitirse el ocurso de hecho. Para mayor abundamiento el Artículo 365 del Código de Trabajo determina claramente que en los procedimientos de trabajo y previsión social proceden contra la sentencia y autos que pongan fin al juicio, los recursos que el propio Artículo enumera. Enumeración que es taxativa y no enunciativa, por lo que salvo las excepciones expresamente consignadas en otros Artículos, como la revocatoria, la nulidad y en un único caso la reposición, no se admiten más recursos en el procedimiento ordinario laboral. Por lo tanto es indebida la aplicación de los tribunales de trabajo de lo preceptuado en el Artículo 611 del Código Procesal Civil y Mercantil: “Cuando el juez inferior haya negado el recurso de apelación, procediendo éste, la parte que se tenga por agraviada, puede ocurrir de hecho al superior, dentro del término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo le conceda el recurso.” Por cuanto éste únicamente es aplicable según el Artículo 326 del Código de Trabajo: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene éste código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código procesal civil y mercantil y la ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.”

Consideramos en consecuencia que los juzgados de trabajo y previsión social, no deberían de admitir procedente el ocurso de hecho, puesto que retardan inmotivadamente el

procedimiento ordinario laboral, interponiéndolo de manera inescrupulosa para burlar la celeridad de las resoluciones.

Resumen de las características del recurso de apelación en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un recurso ordinario.
- Su objeto es lograr que el tribunal superior, enmiende, modifique o revoque la resolución de primera instancia.
- Procede únicamente contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.
- Deberá ser interpuesto ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, el cual únicamente tiene la facultad de denegar o conceder la alzada.
- Únicamente podrá ser interpuesto en la primera instancia.
- El plazo para su interposición es de tres días contados a partir de la última notificación del fallo.
- Para su resolución no existe trámite previo.
- Deberá ser resuelto por el tribunal superior al que dictó la resolución impugnada.
- La sentencia se dictará en un plazo no menor de cinco ni mayor de 10 días a partir del día para la vista o de vencido el plazo del auto para mejor proveer.
- La resolución deberá revocar, confirmar, enmendar o modificar parcial o totalmente la resolución de primera instancia.
- Contra la resolución únicamente proceden los recursos de aclaración y ampliación.

3.2.2 Aclaración.

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

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

El recurso de ampliación procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y lo podemos definir como: “aquel mediante el cual las partes pretenden que el tribunal aclare los puntos oscuros o dudosos del fallo.”³²

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

3.2.2.1 Interposición.

El recurso de aclaración deberá interponerse en forma oral o en forma escrita, dentro de las 24 horas de notificada la resolución que ponga fin al juicio, ante el mismo órgano jurisdiccional que dictó ésta resolución.

³² Gaete Berrios, **Ob. Cit**; pág. 237.

3.2.2.2 Objeto.

El objeto del recurso de aclaración es el de aclarar los términos oscuros, ambiguos o contradictorios de las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

3.2.2.3 Trámite.

Deberá interponerse dentro de las 24 horas de dictada la resolución que puso fin al juicio. En el procedimiento laboral, dada su celeridad, no se da audiencia a la otra parte como lo establece el procedimiento común y debe estarse a lo preceptuado en el Artículo 325, que establece: “los Decretos deben dictarse dentro de las 24 horas y los autos dentro de tres días.” El no conceder audiencia a la otra parte, en ningún momento contraría el texto del Código de Trabajo y por el contrario, acelera el procedimiento, por lo cual este recurso, deberá resolverse dentro del tercer día de haber sido interpuesto.

3.2.2.4 Resolución.

El recurso de aclaración deberá ser resuelto por el tribunal ante el cual fue interpuesto, dentro de los tres días de su interposición.

Resumen de las características del recurso de revocatoria en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un remedio ordinario.
- Su objeto es aclarar los términos ambiguos, oscuros o contradictorios de las sentencias o autos que pongan fin al juicio.
- Procede únicamente contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

- Deberá ser interpuesto ante el tribunal que dictó la resolución impugnada.
- Podrá ser interpuesto dentro de cualquier instancia.
- El plazo para su interposición es dentro de las 24 horas de notificado el fallo.
- Para su resolución no hay trámite previo.
- Deberá ser resuelto por el tribunal ante el cual fue interpuesto.
- Deberá ser resuelto dentro de los tres días de su interposición.
- La resolución declarará sin lugar el recurso o aclarar la resolución impugnada.
- Contra la resolución, no procede recurso alguno.

3.2.3 Ampliación.

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

Es un remedio por que tiende a corregir una anomalía procesal por la misma autoridad que conoció del proceso y dictó la resolución.

La ampliación se solicitará por cualquiera de las partes si se omitió resolver en la sentencia alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio, dentro de las 24 horas de notificada la resolución que ponga fin al juicio. Tanto la ampliación como la aclaración no tiene por objeto nulidad, revocación o modificación de las resoluciones que pongan fin al proceso, solamente estriban en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas.

Este recurso se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. En nuestra legislación se encuentran unidos los recursos de aclaración y ampliación, no por ello se supondrá que para interponer uno se necesita interponer el otro o sea que en ningún momento significa que la existencia de uno, presuponga la del otro de manera forzosa.

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

3.2.3.1 Interposición.

El recurso de ampliación deberá interponerse en forma oral o en forma escrita, dentro de las 24 horas de notificada la resolución que ponga fin al juicio, ante el mismo órgano jurisdiccional que dictó esta resolución.

3.2.3.2 Objeto.

Su objeto es el de ampliar la sentencia cuando se hubiere omitido resolver algún o algunos puntos sometidos a juicio y solo procede contra las resoluciones que pongan fin al juicio.

3.2.3.3 Trámite.

El trámite del recurso de ampliación es el mismo que el trámite para el recurso de aclaración deberá interponerse dentro de las 24 horas siguientes al de la notificación del fallo que da por terminado el juicio. En el proceso laboral sobre la base del principio de celeridad, no se concede audiencia a la otra parte como se hace en el procedimiento común, el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 597 el cual establece: “Pedida en tiempo la aclaración o la ampliación se dará audiencia a la otra parte por dos días, y con su contestación o sin ella, se resolverá lo que proceda. Debiendo ajustarse a lo preceptuado en el Artículo 325, que establece: “los Decretos deben dictarse dentro de las 24 horas y los

autos dentro de tres días.” El no conceder audiencia a la otra parte, en ningún momento contraría el texto del Código de Trabajo y por el contrario, acelera el procedimiento, por lo cual este recurso, deberá resolverse dentro del tercer día de haber sido interpuesto.

3.2.3.4 Resolución.

El recurso de ampliación deberá ser resuelto dentro de los tres días de su interposición por el tribunal ante el cual fue interpuesto.

Resumen de las características del recurso de ampliación en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un remedio ordinario.
- Su objeto es el de ampliar la sentencia cuando se hubiere omitido resolver algún o algunos puntos sometidos a juicio y solo procede contra las resoluciones que pongan fin al juicio.
- Procede únicamente contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.
- Deberá ser interpuesto ante el tribunal que dictó la resolución impugnada.
- Podrá ser interpuesto dentro de cualquier instancia.
- El plazo para su interposición es dentro de las 24 horas de notificado el fallo.
- Para su resolución no hay trámite previo.
- Deberá ser resuelto por el tribunal ante el cual fue interpuesto.
- Deberá ser resuelto dentro de los tres días de su interposición.
- La resolución declarará sin lugar el recurso o aclarar la resolución impugnada.
- Contra la resolución, no procede recurso alguno.

3.3 Recursos que proceden en contra de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social:

- Responsabilidad.

3.3.1 Responsabilidad.

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

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia.
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos.
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes.
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente.
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo.
- Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

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

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

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

3.3.1.1 Interposición.

El recurso de responsabilidad deberá ser interpuesto ante la Corte Suprema de Justicia, en cualquier instancia, como no hay término para su interposición deberá regularse sobre la base de lo preceptuado en las disposiciones generales a la prescripción. El Artículo 429 del Código de Trabajo indica que 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 daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y, f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. El subsiguiente Artículo 430 indica que, la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionando de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) Amonestación pública; c) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; d) Se suprimió. Contra la resolución cabe el recurso de reposición.

3.3.1.2 Objeto.

La investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación por 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 del mismo no se trata propiamente de un recurso, sino que se trata de una nueva acción que tiene como pretensión la obtención de imposición de una medida disciplinaria por un tribunal superior y sí se promueve la acción judicial pertinente, la obtención de una sentencia condenatoria de daños y perjuicios.”³³

3.3.1.3 Trámite.

El trámite del recurso de responsabilidad es el siguiente: Artículo 430 Código de Trabajo: “la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario, alguna de las sanciones siguientes...”

3.3.1.4 Resolución.

Se estableció que contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones contenidas, en el Artículo 430 del Código de Trabajo, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de 10 días.

³³ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 290.

El recurso de reposición puede definirse como aquel que tiene por objeto lograr que sea enmendado o modificado un auto originario, emanado de un tribunal superior, dentro del proceso ordinario laboral es de aplicación limitada a este caso.

El recurso de responsabilidad únicamente sirve para sancionar las faltas en que puedan incurrir los jueces de trabajo y previsión social, pero en ningún caso con la sanción impuesta a dichos jueces o magistrados, logra reformarse o revocar alguna resolución dictada, quedando en consecuencia únicamente libre el camino para accionar por daños y perjuicios contra el juez que los causo, ya fuera por negligencia, ignorancia o mala fe.

Resumen de las características del recurso de responsabilidad en el procedimiento ordinario laboral:

- Es un recurso extraordinario.
- No es propiamente un medio de impugnación a las resoluciones.
- Su objeto es sancionar a los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.
- Procede en los casos enumerados en el Artículo 429 del Código de Trabajo.
- Deberá ser interpuesto ante la Corte Suprema de Justicia.
- La resolución deberá declarar sin lugar al recurso o sancionar al juez o magistrado responsable.
- Contra la resolución procede el recurso de reposición, ante la misma Corte Suprema de Justicia.

CAPÍTULO IV

4. Tramitación de los medios de impugnación y su relación con el principio de celeridad:

4.1 Consideraciones.

Dentro de la investigación realizada determinamos que los medios de impugnación que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral guatemalteco en primera instancia, los cuales el Código de Trabajo les denomina recursos son: la revocatoria, la nulidad, la apelación, el recurso de hecho, la aclaración, la ampliación y la responsabilidad.

El Artículo 365 del Código de Trabajo enumera los recursos que proceden contra las resoluciones derivadas del proceso laboral, enumeración que a nuestro criterio debiera ser taxativa y no enunciativa limitando la procedencia de los recursos en el procedimiento ordinario laboral en primera instancia a los siguientes: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración, ampliación, rectificación y la responsabilidad. Lo anterior contribuiría a resolver los conflictos surgidos de las relaciones de trabajo en forma rápida y eficaz. En este orden de ideas guiados por los principios inspiradores del proceso laboral las resoluciones pueden ser motivo de reforma, modificación o revocación, encontrándonos ante la interrogante: ¿a quién corresponde conocer la legislación procesal de trabajo? la respuesta obvia sería todas las partes que intervienen en el proceso, siendo la parte que le corresponde conocer con mayor profundidad y exactitud, a los titulares y magistrados de los juzgados de trabajo y previsión social, por ser éstos los que encaminan el proceso, ellos deben conocer ampliamente las bases fundamentales e inspiradoras del procedimiento laboral pues sin este conocimiento no podrán hacer que sea expedita la tramitación de los juicios, llevándolos con una lentitud y parsimonia que no le es característico y que mucho menos persigue en doctrina esta rama tan especial del derecho.

Los litigantes en el ejercicio de su defensa hacen lo posible por proteger sus intereses interponiendo recursos que a veces se vuelven frívolos, produciendo que el proceso se haga lento desesperando a la otra parte o simplemente haciendo que se muera de hambre antes de que llegue el fallo o la resolución final sea dictada por los titulares de trabajo y previsión social.

Las encuestas que fueron formuladas son dirigidas a los titulares y magistrados de los juzgados de trabajo y previsión social, puesto que es de nuestra consideración que son la parte más importante en el proceso laboral guatemalteco, por ser ellos los encargados de dictar los fallos.

Estas preguntas están expuestas para que el entrevistado conteste la relación que tienen los principios del derecho del trabajo especialmente el de celeridad, con los recursos que las partes pueden interponer, para comprobar si están conexos con el tema y comprobar si en realidad puedan aplicar correctamente las leyes adjetivas de trabajo y previsión social.

El impartidor de justicia en muchos de los casos, se ve inmerso en los problemas surgidos en cuanto a la aplicación supletoria o analógica de recursos del procedimiento común, debiendo conocer lo que prescribe el Código de Trabajo en lo que se refiere a cuanto no contraríen el texto y los principios procesales, o si hubiera omisión de procedimiento, haciendo una interpretación cuidadosa para no caer a un criterio del procedimiento común que por el contrario restaría celeridad al proceso de trabajo en Guatemala, es por ello y sobre la base de lo planteado que se formuló la encuesta que se presenta en el tema siguiente.

4.2 Encuestas.

Los cuestionamientos que se presentaran están expresados con una terminología dirigida a los titulares y magistrados de los juzgados de trabajo y previsión social, constan de 14

interrogantes, relacionadas con los principios informadores del proceso laboral guatemalteco, la correcta aplicación de las leyes adjetivas de trabajo y la interposición de medios de impugnación en el procedimiento laboral en primera instancia.

Encuestas que fueron expuestas a los titulares y magistrados de los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica.

1- ¿Considera usted los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral una necesidad imperante de las partes ante posibles deficiencias de las resoluciones emanadas por los tribunales?

Sí_____ No_____

2- ¿Considera usted las leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social garantes de un marco institucional de derecho?

Sí_____ No_____

3- ¿Considera usted el derecho procesal del trabajo parte del conjunto de derechos inherentes a la persona?

Sí_____ No_____

4- ¿Considera usted que el derecho procesal del trabajo y por ende los medios de defensa que tienen las partes nacen de los conflictos surgidos en la relación laboral?

Sí_____ No_____

5- ¿Considera usted que las resoluciones judiciales en materia de trabajo y prevision social generan una relación armónica entre los sectores obrero y productivo del país?

Sí_____ No_____

6- ¿Considera usted que la correcta aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social darán como fruto la justicia, la equidad e igualdad entre los miembros de una sociedad?

Sí_____ No_____

7- ¿Considera usted los medios de impugnación interpuestos en el procedimiento ordinario laboral suficientes para cubrir las necesidades que el proceso amerita?

Sí_____ No_____

8- ¿Considera usted que la correcta aplicación de las leyes adjetivas laborales, hará que sea expedita la tramitación de los juicios de trabajo?

Sí_____ No_____

9- ¿Considera usted procedente interponer el recurso de hecho en el proceso laboral guatemalteco?

Sí_____ No_____

10- ¿Considera usted procedente interponer el recurso de casación en el proceso laboral guatemalteco?

Sí_____ No_____

11- ¿Cuál es el recurso interpuesto con mayor frecuencia en el juicio ordinario laboral en primera instancia?

R_____

12- ¿Considera usted que los principios que inspiran al derecho procesal del trabajo son utilizados en el procedimiento laboral guatemalteco?

Sí_____ No_____

13- ¿Considera usted los medios de impugnación instrumentos dilatores del procedimiento laboral guatemalteco?

Sí_____ No_____

14- ¿Conoce usted los recursos que caben contra las resoluciones en el proceso ordinario laboral en primera instancia?

Sí_____ No_____

4.3 Evaluación de Resultados.

De acuerdo con el análisis jurídico y doctrinario realizado sobre los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral en primera instancia y con base a las entrevistas realizadas a 34 miembros de los juzgados de trabajo y previsión social de la primera zona económica, se estableció lo siguiente:

Pregunta uno: con relación a la necesidad que tienen las partes ante posibles deficiencias de las resoluciones emanadas por los tribunales de trabajo y previsión social, de interponer medios de impugnación, se pudo determinar que es fundamental para corregir y depurar los errores de fondo y de forma en el proceso laboral en primera instancia.

Pregunta dos: con relación a esta pregunta se pudo establecer que las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social son garantes de un marco institucional de derecho, puesto que tratan de generar una equidad e igualdad entre los miembros de las relaciones de trabajo.

Pregunta tres: el derecho procesal del trabajo es parte del conjunto de derechos inherentes a la persona puesto que el trabajo y, el goce de prestaciones mínimas e irrenunciables son derechos inherentes y, se hacen valer a través del debido proceso, la legalidad y el derecho de defensa.

Pregunta cuatro: los medios de defensa que tienen las partes dentro del proceso nacen como una protección ante posibles arbitrariedades e injusticias que pueden darse en el trámite del procedimiento y, si son utilizados adecuadamente por los litigantes serán favorecedores del juicio.

Pregunta cinco: con relación a la consideración si las resoluciones judiciales generan una relación armónica entre las partes de la relación laboral, fue respondida en su mayor parte como independiente de las resoluciones y éstas pueden darse apegadas a derecho pero a criterio de una u otra parte ser injustas; sin embargo, sirven como antecedentes a futuras controversias.

Pregunta seis: la correcta aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social darán el fin primordial del derecho la justicia, la equidad e igualdad.

Pregunta siete: con respecto a esta pregunta el resultado fue que los medios de impugnación si son suficientes para cubrir las necesidades que el proceso laboral amerita, incurriendo los litigantes muchas veces en abuso de recursos como medios retardatorios y no como la norma los inspira.

Pregunta ocho: al considerar los entrevistados si en la correcta aplicación de las leyes procesales se hace que sea rápida la tramitación de los juicios, se estableció que si bien es cierto que se logra la efectividad en las resoluciones o fallos al aplicar correctamente la ley, no se hará cuando los litigantes interpongan recursos frívolos.

Pregunta nueve: con relación a la procedencia o no del recurso de hecho en el proceso laboral guatemalteco cuando se haya denegado la admisión del recurso de apelación, los entrevistados opinaron que en este caso se hace necesario aplicar supletoriamente las normas del Código Procesal Civil y Mercantil con referencia a este medio de impugnación.

Pregunta 10: con relación a la procedencia del recurso de casación en la ley procesal de trabajo y su posible aplicación supletoria del derecho común. los entrevistados coincidieron en negar la admisión de este recurso basándose en la naturaleza del derecho laboral en ser sencillo y sin mayores formalismos.

Pregunta 11: los medios de impugnación interpuestos con mayor frecuencia por los litigantes en el proceso ordinario laboral en la primera instancia, según los entrevistados son el remedio de nulidad y el recurso de apelación.

Pregunta 12: con relación a los principios que informan al proceso laboral y si son utilizados en la solución de conflictos en el procedimiento, podemos decir que sí preexisten como una base inspiradora del proceso, especialmente el de tutela a favor de la parte más débil y con menos capacidad para sustentar un juicio.

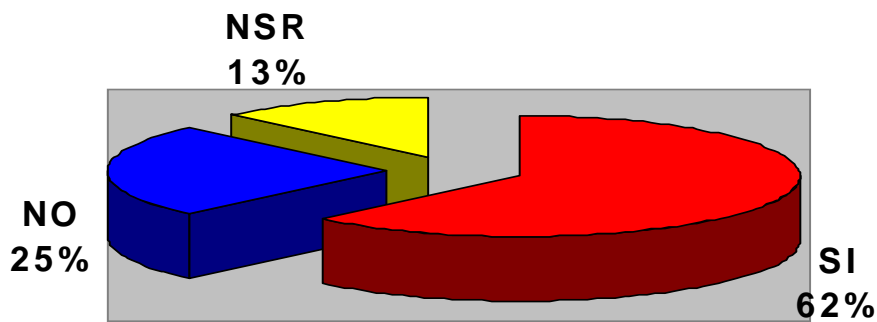
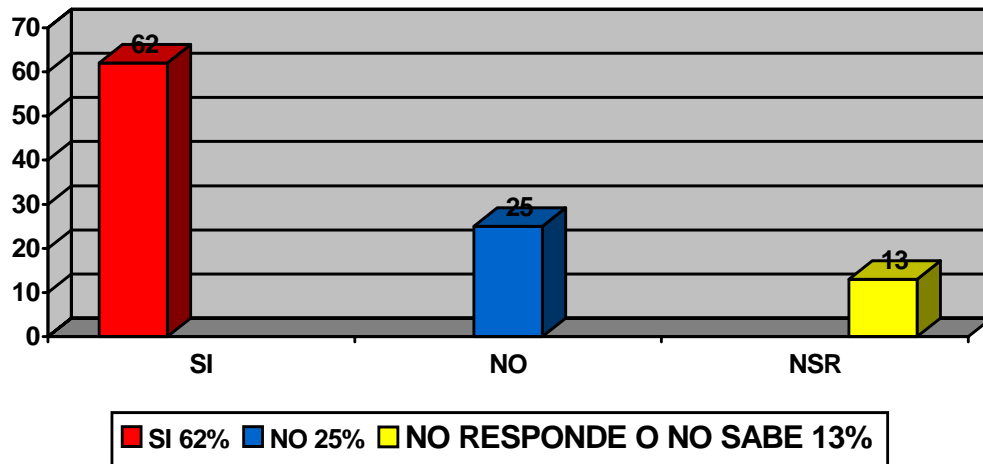
Pregunta 13: Uno de los cuestionamientos más importantes objeto de nuestro estudio es la dilación que producen en el proceso laboral guatemalteco los medios de impugnación interpuestos por los litigantes a lo que los entrevistados ratificaron la postura. Es oportuno mencionar que en la contestación de esta interrogante el 60% de los entrevistados mencionan excepciones como la de incompetencia, falta de personalidad y conflictos de jurisdicción como instrumentos dilatores también del procedimiento, quizá haciéndolo en forma de amplitud a la pregunta o bien por desconocer cuales son los recursos que la ley establece y cuales son excepciones.

Pregunta 14: Al cuestionar sobre los recursos que caben contra las resoluciones emanadas en el proceso ordinario laboral guatemalteco, la gran mayoría de entrevistados confirmó conocerlos, algunos hasta llegando a enumerarlos como recursos y remedios. Por otra parte aunque no en gran porcentaje, se dijo desconocer los recursos o simplemente no responder la interrogante, ésto pareciera ser inaudito para las personas que son las encargadas de encaminar el procedimiento laboral en Guatemala

A continuación se presentan gráficamente los datos que arrojó la investigación de campo:

Pregunta número uno:

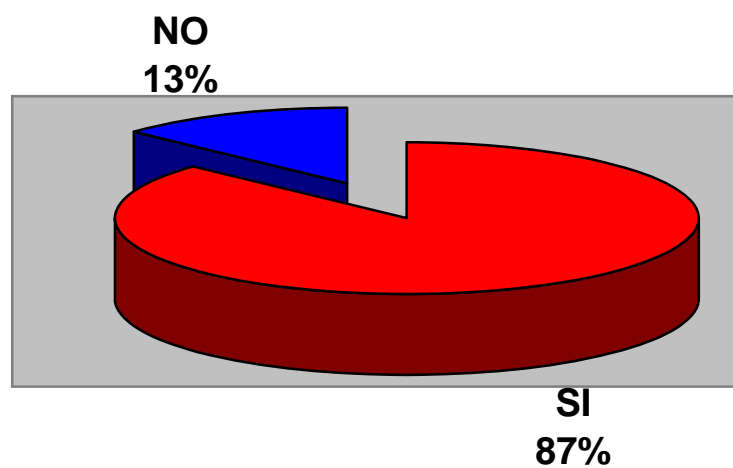
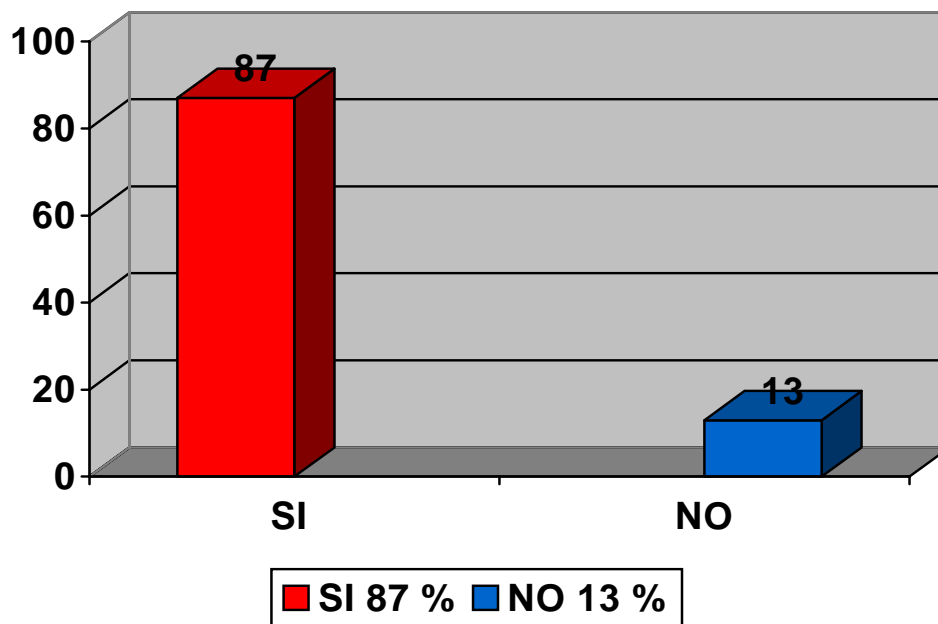
¿Considera usted los medios de impugnación en el procedimiento ordinario laboral una necesidad imperante de las partes ante posibles deficiencias de las resoluciones emanadas por los tribunales?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número dos:

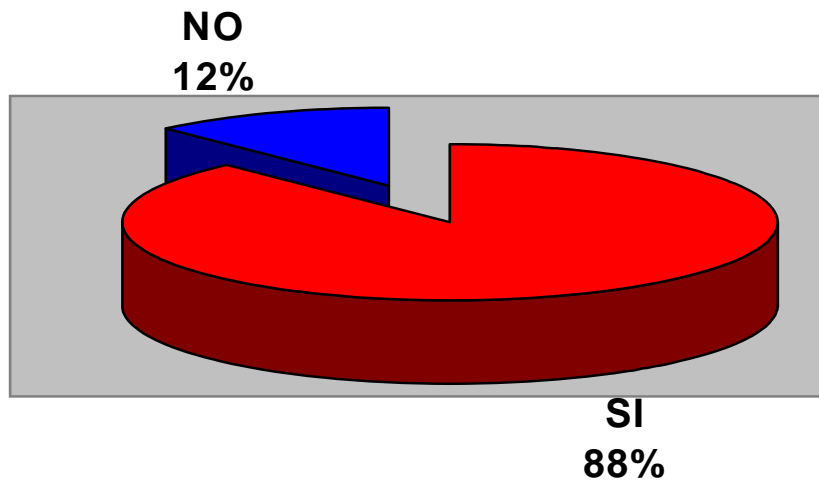
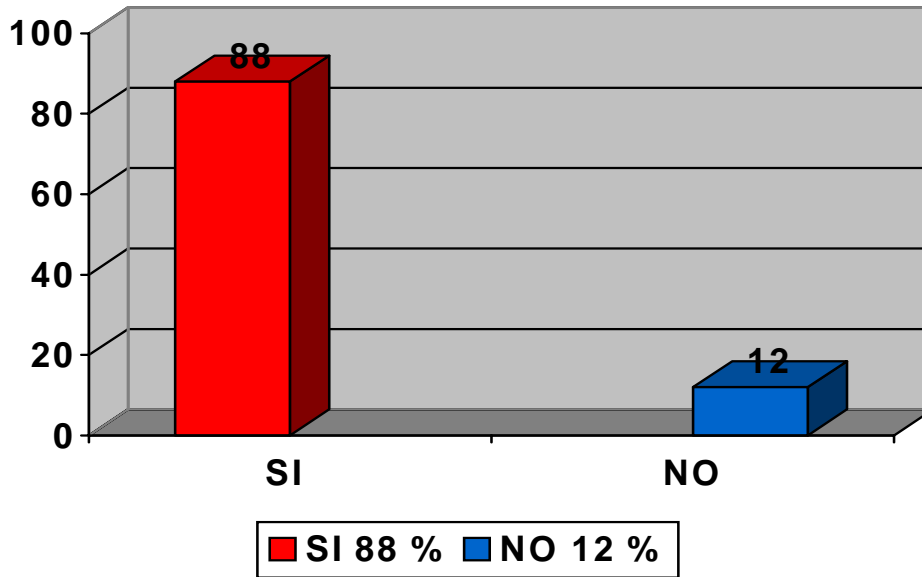
¿Considera usted las leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social garantes de un marco institucional de derecho?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta numero tres:

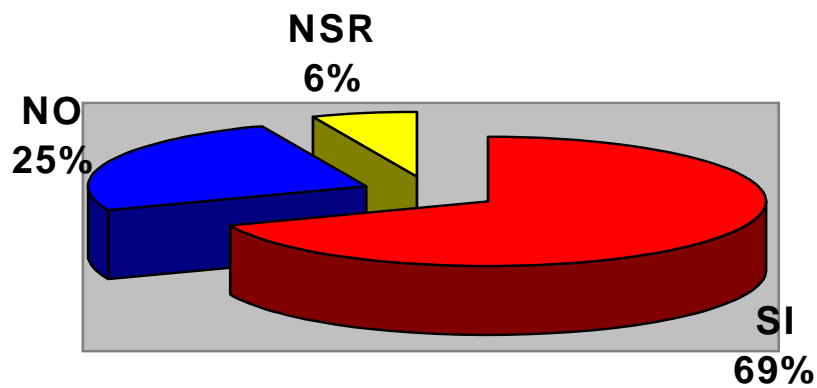
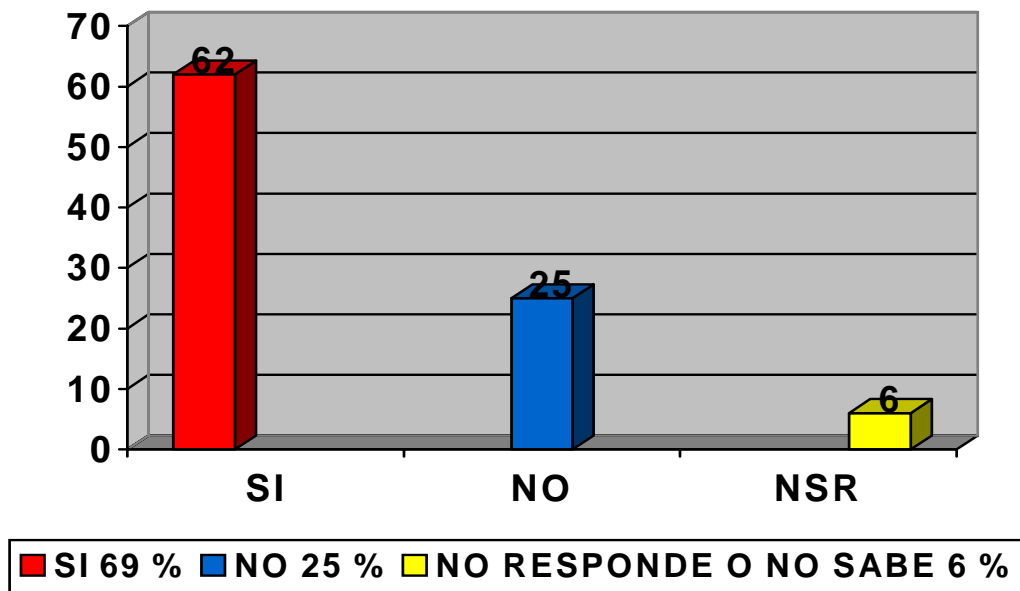
¿Considera usted el derecho procesal del trabajo parte del conjunto de derechos inherentes a la persona?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número cuatro:

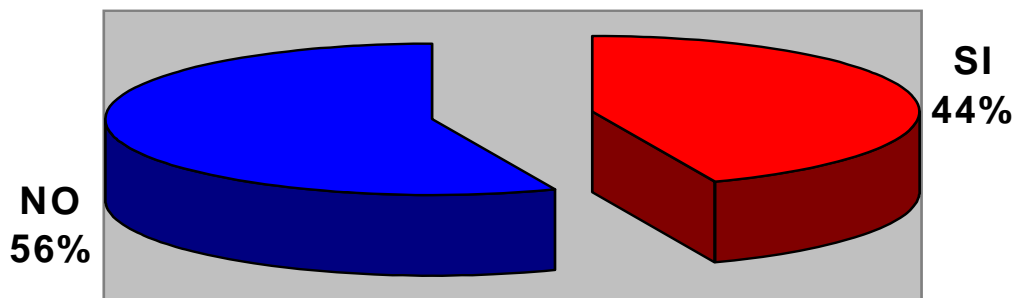
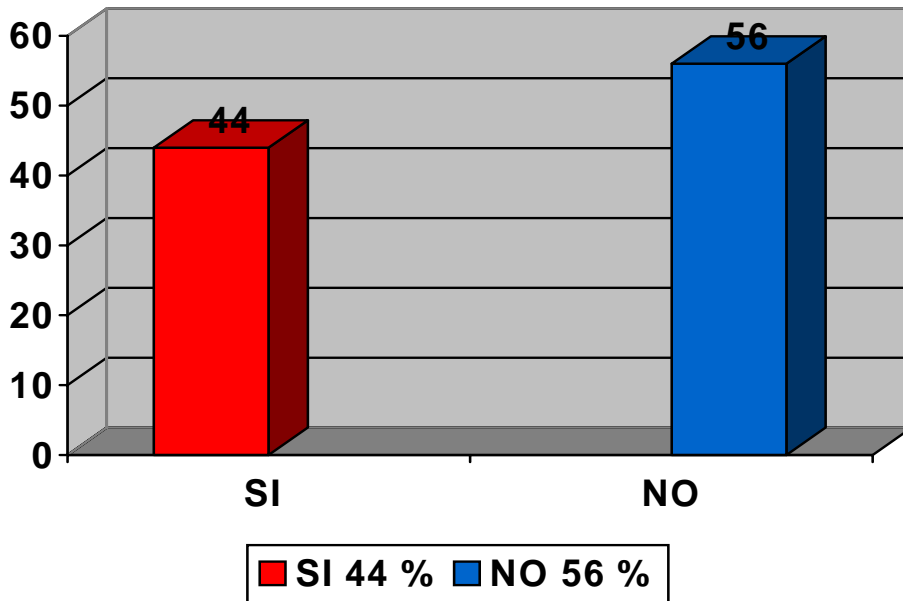
¿Considera usted que el derecho procesal del trabajo y por ende los medios de defensa que tienen las partes nacen de los conflictos surgidos en la relación laboral?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número cinco:

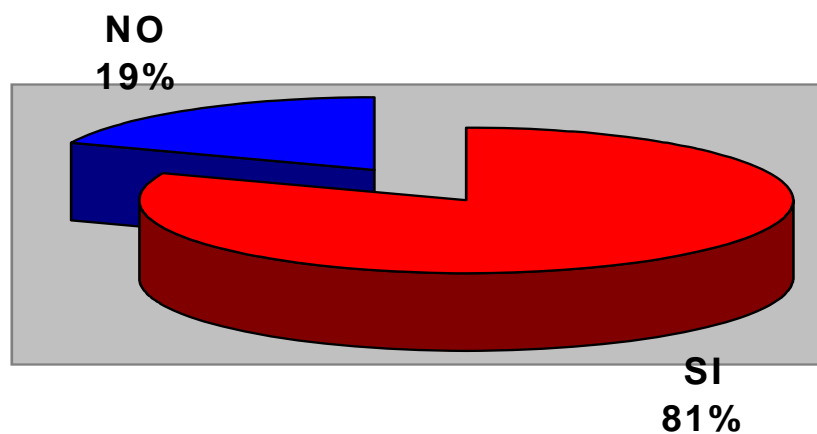
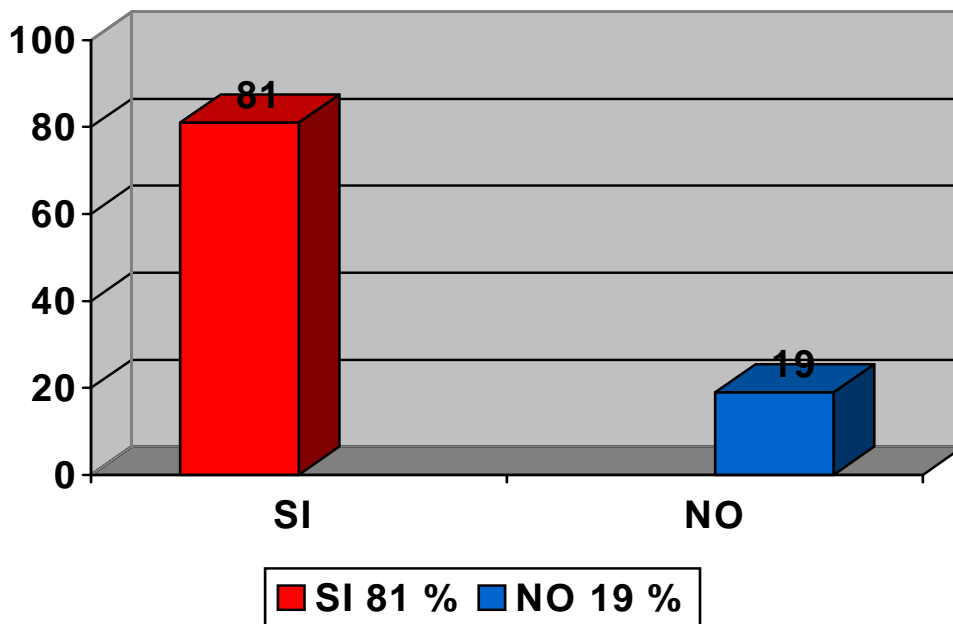
¿Considera usted que las resoluciones judiciales en materia de trabajo y previsión social generan una relación armónica entre los sectores obrero y productivo del país?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número seis:

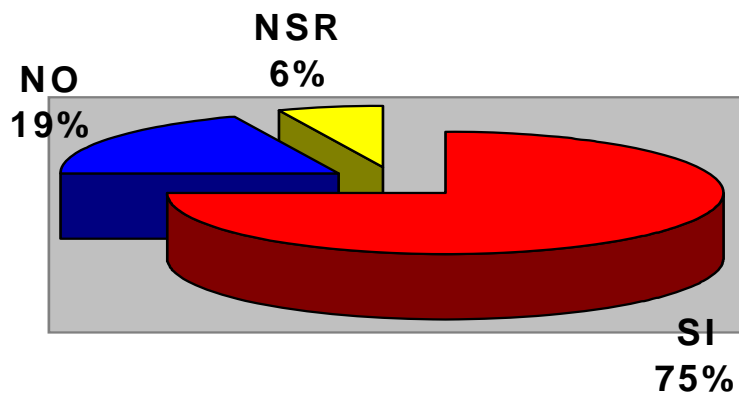
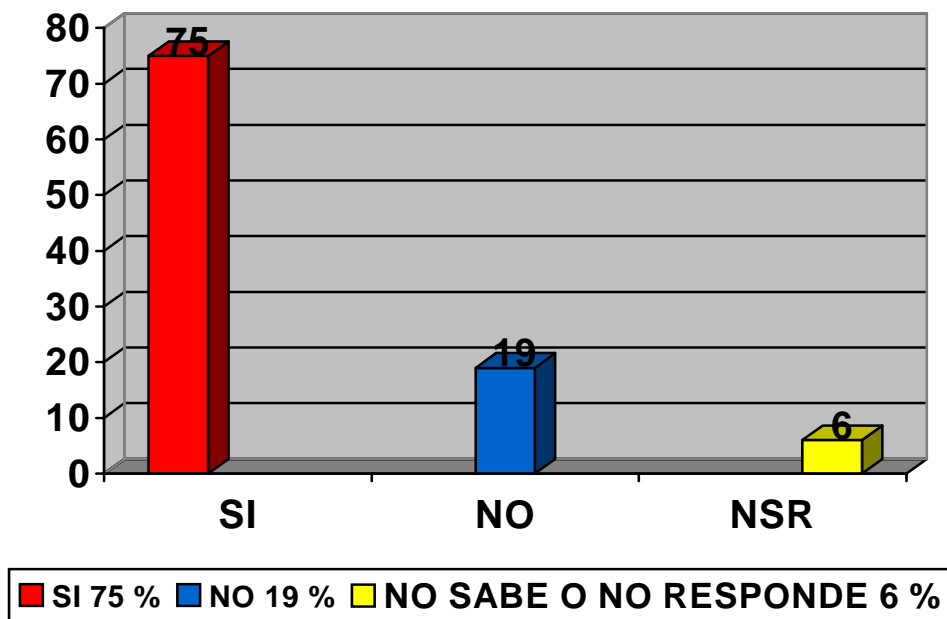
¿Considera usted que la correcta aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social darán como fruto la justicia, la equidad e igualdad entre los miembros de una sociedad?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número siete:

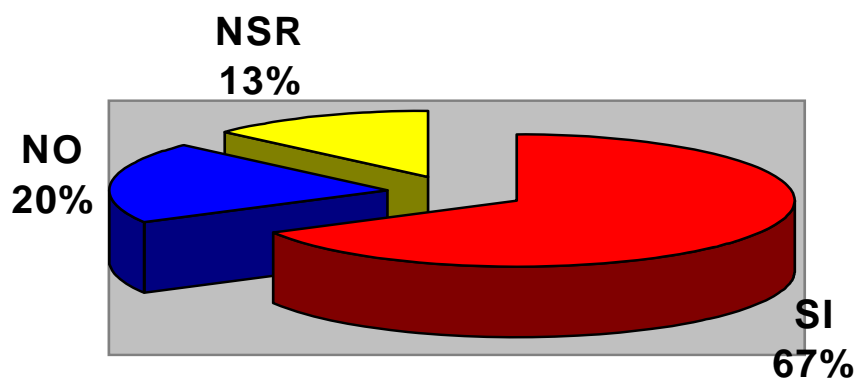
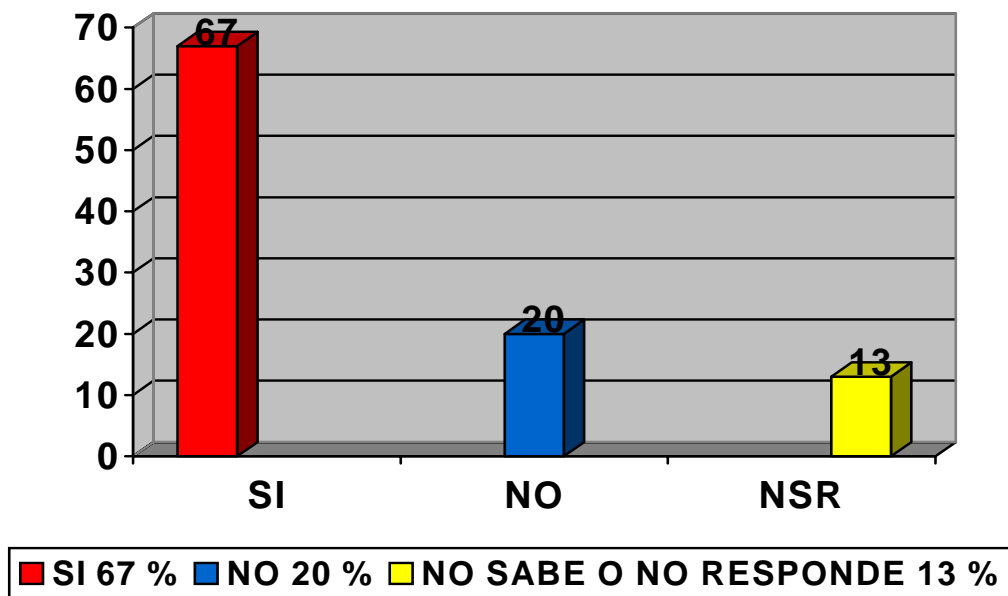
¿Considera usted los medios de impugnación interpuestos en el procedimiento ordinario laboral suficientes para cubrir las necesidades que el proceso amerita?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número ocho:

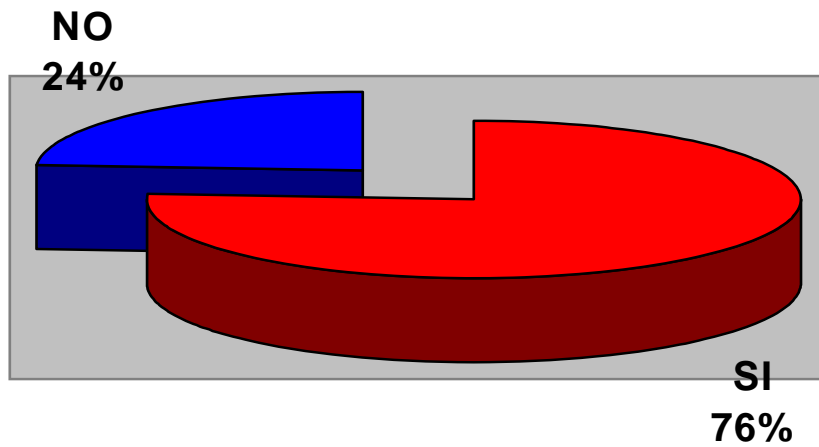
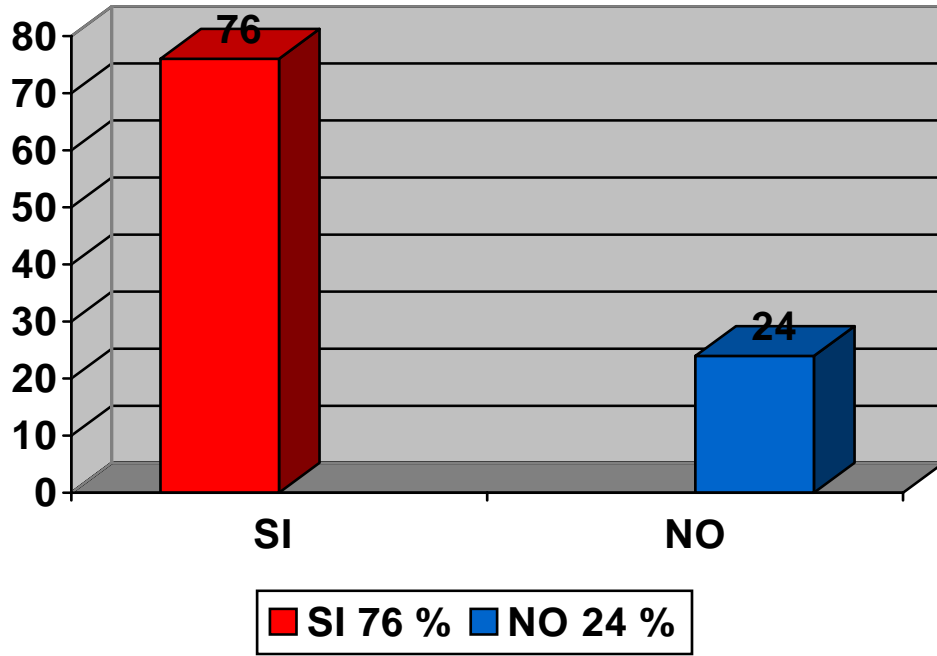
¿Considera usted que la correcta aplicación de las leyes adjetivas laborales, hará que sea expedita la tramitación de los juicios de trabajo?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número nueve:

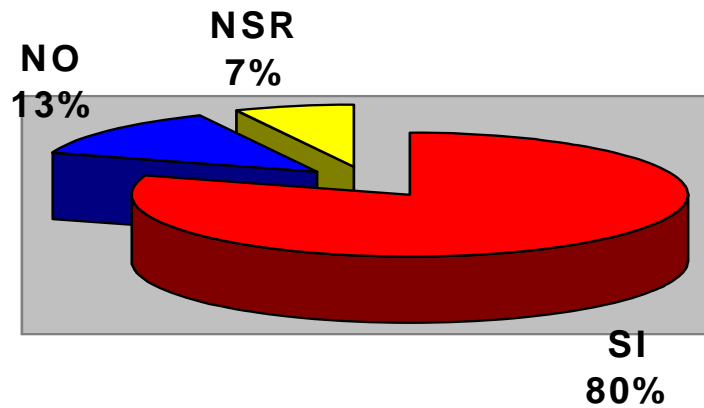
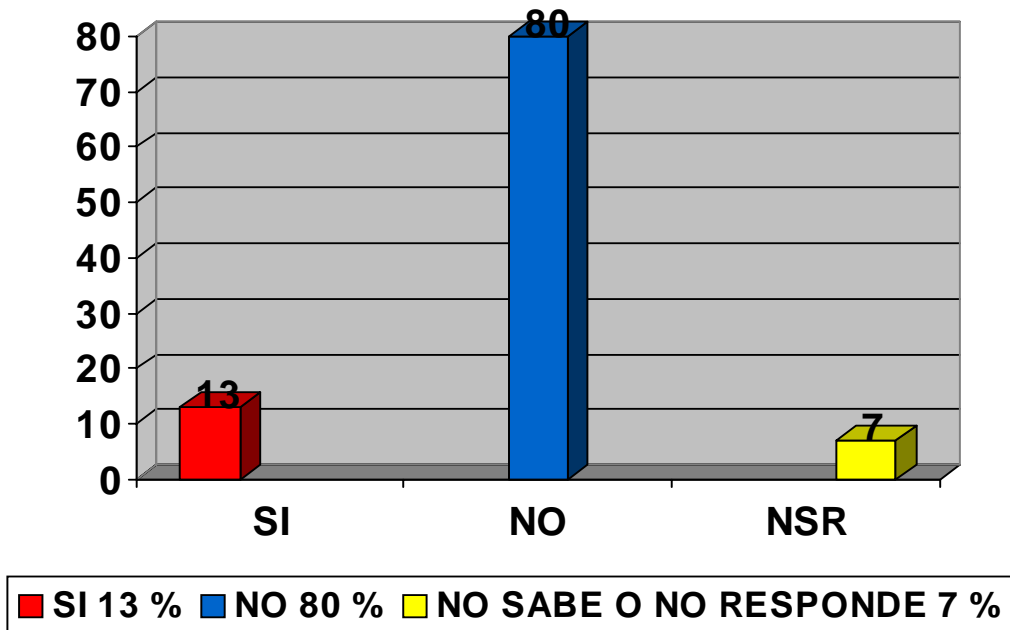
¿Considera usted procedente interponer el recurso de hecho en el proceso laboral guatemalteco?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número 10:

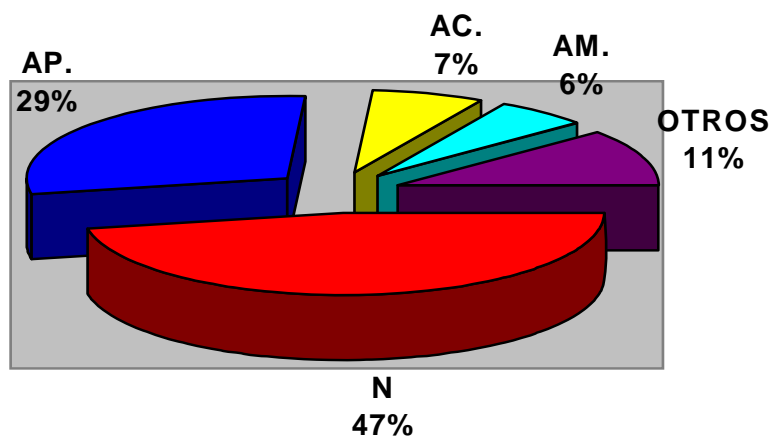
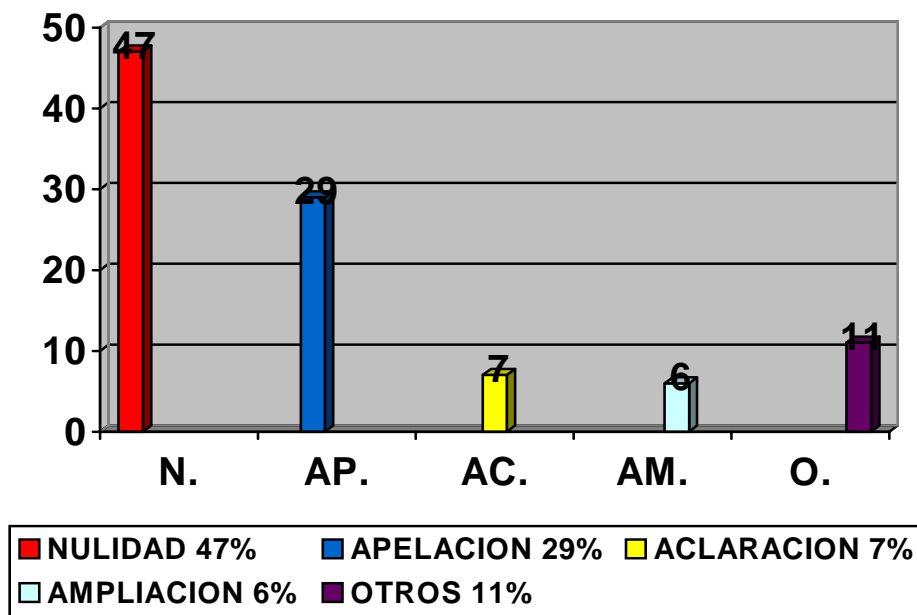
¿Considera usted procedente interponer el recurso de casación en el proceso laboral guatemalteco?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número 11:

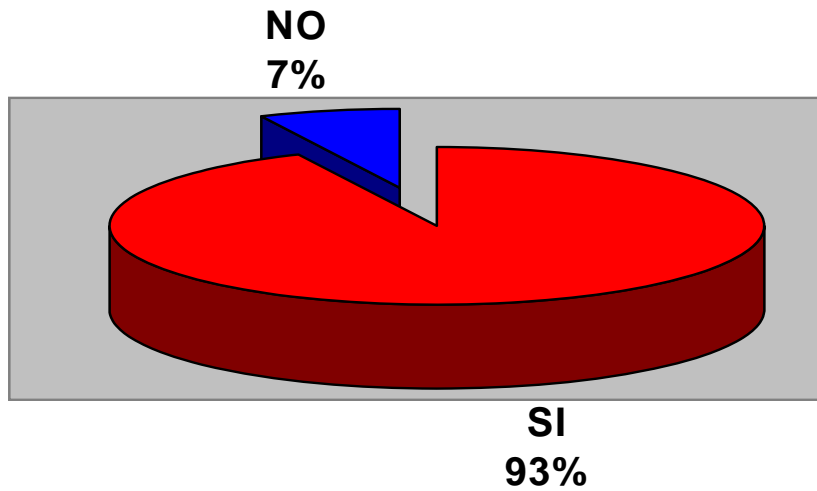
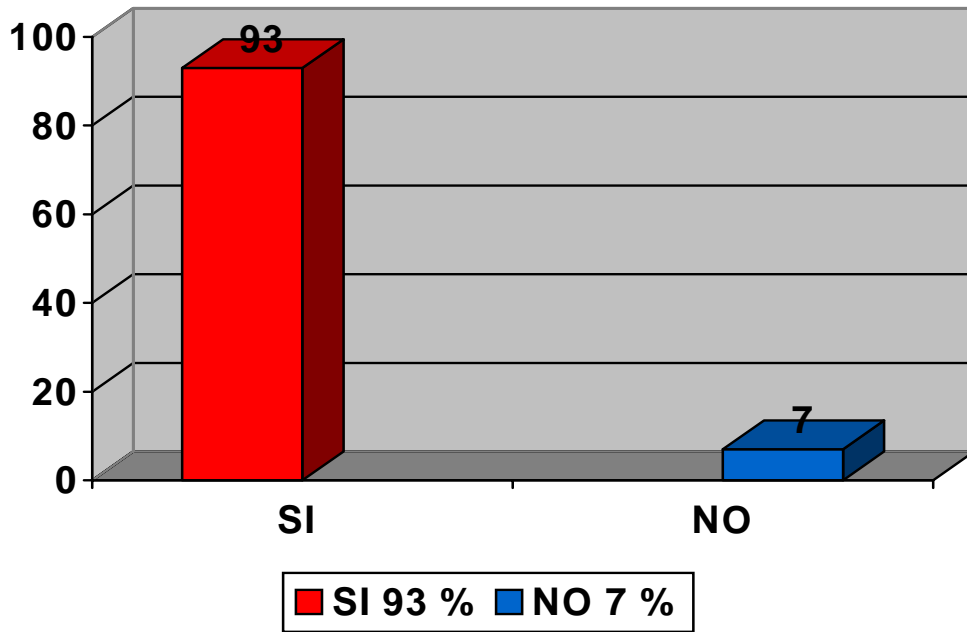
¿Cuál es el recurso interpuesto con mayor frecuencia en el juicio ordinario laboral en primera instancia?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número 12:

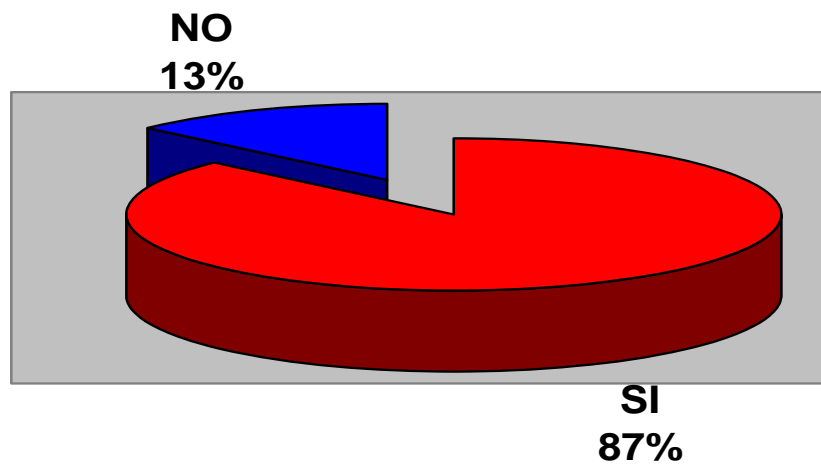
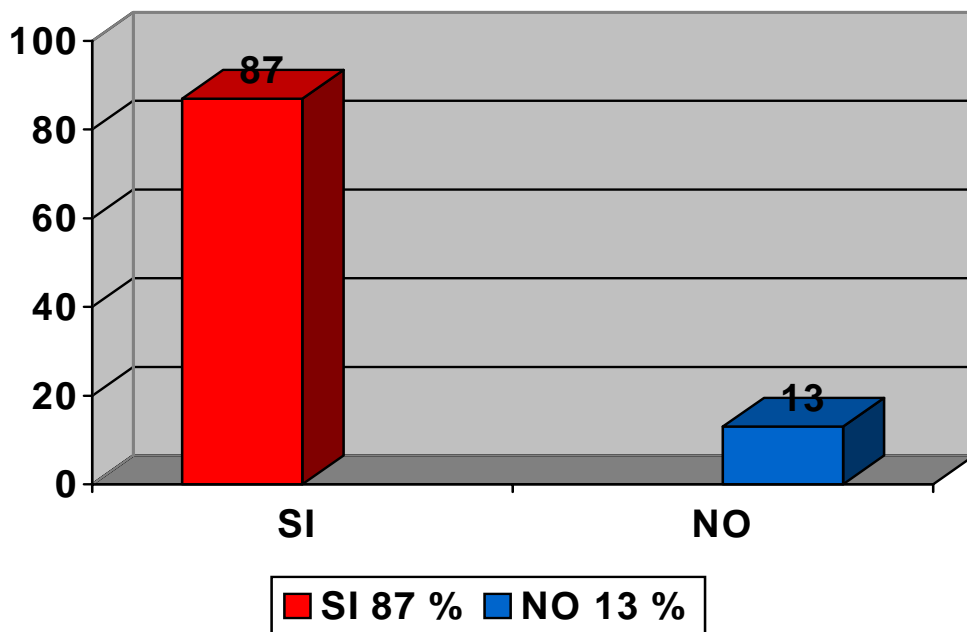
¿Considera usted que los principios que inspiran al derecho procesal del trabajo son utilizados en el procedimiento laboral guatemalteco?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número 13:

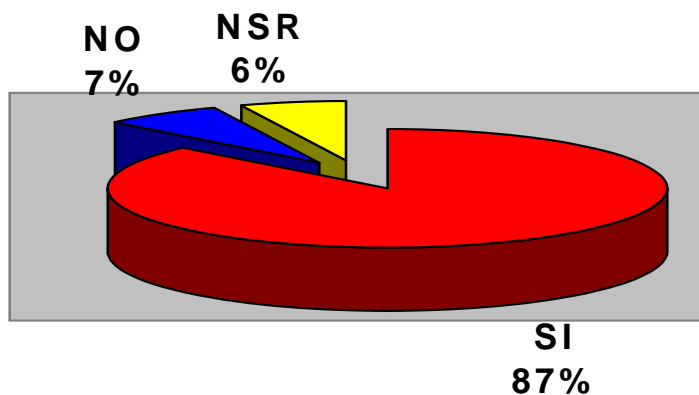
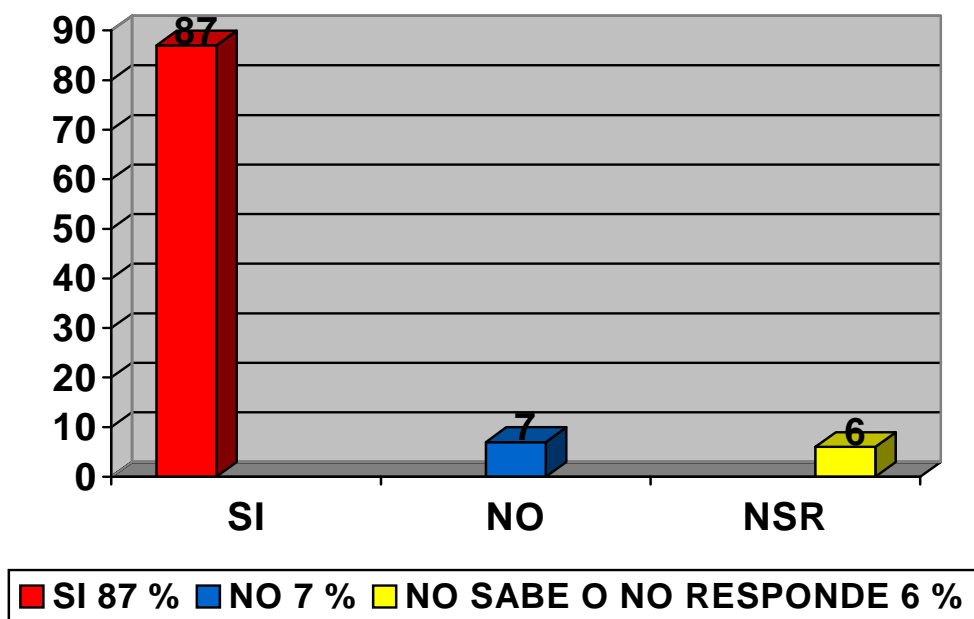
¿Considera usted los medios de impugnación instrumentos dilatores del procedimiento laboral guatemalteco?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

Pregunta número 14:

¿Conoce usted los recursos que caben contra las resoluciones en el proceso ordinario laboral en primera instancia?



Fuente: Investigación de campo, mayo de 2004

CONCLUSIONES

- 1^a. Como punto primordial establecemos que dentro del proceso laboral guatemalteco en primera instancia no se admiten todos los recursos establecidos para el procedimiento común, porque de estimarse lo contrario, se vulnerarían los principios de antiformalismo y celeridad que inspiran el proceso laboral.
- 2^a. El Artículo 365 del Código de Trabajo enumera los recursos que proceden contra las resoluciones derivadas del proceso laboral, enumeración que es taxativa y no enunciativa limitando la procedencia de los recursos en el procedimiento ordinario laboral.
- 3^a. En primera instancia dentro del procedimiento ordinario laboral guatemalteco, son admitidos únicamente los recursos de: revocatoria, nulidad, apelación, ocurso de hecho, aclaración, ampliación, responsabilidad.
- 4^a. Si los jueces hacen una correcta aplicación de la legislación procesal se hará expedita la tramitación de los juicios de trabajo, con esto se dictarán resoluciones en el menor tiempo posible y por lo tanto terminara el proceso en forma breve.
- 5^a. Como consecuencia de que la legislación laboral no regula en algunos casos la interposición, trámite y resolución de los medios de impugnación se hace necesario la aplicación supletoria o analógica de los preceptos contenidos en la ley del Organismo Judicial y el Código Procesal Civil y Mercantil, siempre y cuando no contraríen los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.
- 6^a. En los procesos laborales en Guatemala, dado el principio de celeridad que lo inspira, no se da audiencia a la parte contraria a la interponente en los recursos de aclaración y ampliación, como sucede en el procedimiento civil y mercantil.

- 7^a. En el procedimiento laboral el recurso de apelación solamente se otorga contra la sentencia o autos que pongan fin al juicio, ésto es sin lugar a dudas para evitar dilaciones en el proceso, de otra manera, los juicios o procesos se alargarían en tiempo, no siendo este el fin de los principios inspiradores del derecho laboral.

RECOMENDACIONES

- 1^a. Los medios de impugnación en el derecho procesal del trabajo están viciados y son utilizados como instrumentos dilatores, nuestra recomendación es que en la legislación procesal laboral deberían existir con el único fin de enmendar una resolución deficiente.
- 2^a. En el proceso laboral se imponen multas a los litigantes que interponen recursos que son considerados anómalos y frívolos por lo cual recomendamos que también se impongan multas a los litigantes cuando se demuestre que el único fin de los recursos es retardar aún más la aplicación de la justicia laboral.
- 3^a. Que el recurso de apelación proceda únicamente en procesos que superen los Q1,000.00, de cuantía y no Q100.00, puesto que ya no es acorde a la realidad.
- 4^a. En virtud de que los medios de impugnación en el Código de Trabajo no están debidamente regulados, nuestra recomendación es que debe formularse una reforma amplia con referencia a la interposición, trámite y resolución de los medios de impugnación, con ésto ya no se aplicaría supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil haciendo que se apliquen taxativamente los principios inspiradores propios del derecho laboral.
- 5^a. Debe abandonarse la práctica viciada con respecto a darle trámite al ocurso de hecho, toda vez que el Código de Trabajo es claro cuando se refiere a la procedencia del recurso de apelación y porque contraviene con el principio de celeridad, por esta razón no debe otorgarse dicho recurso.
- 6^a. Los plazos en toda la legislación procesal laboral deben estar debidamente determinados para evitar la dilación de los juicios.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal civil de Guatemala**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1951. 902 págs.

BLANCO SANTANA, José Florencio. **Análisis jurídico práctico de la apelación al recurso de nulidad calificado como medio anómalo y frívolo para retardar el desarrollo normal del proceso ordinario laboral, su relación con el decreto 35-98 del Congreso de la República**. Tesis de grado licenciatura. Guatemala, Guatemala; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998. 112 págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2 Vols. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliografica Omeba, 1968. 356 págs.

COUTURE, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, 1951. 697 págs.

DE LA CUERVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México D. F., México: Ed. Porrúa, S.A., 1960. 824 págs.

Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Océano, 1988. 1,126 págs.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. Madrid, España: Instituto de Estudios Políticos, Ed. Gráficos Gonzáles, 1956. 521 págs.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003. 137 págs.

MORALES FRANCO, Mario. **La conciliación en el derecho individual de trabajo.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1953. 217 págs.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala.** Guatemala, Guatemala: Ed. Del Ejercito, 1961. 156 págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L. 1981. 1,306 págs.

PALLARÉS, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil.** México D.F., México: Ed. Porrúa, S. A. 1984. 823 págs.

POZZO, Juan D. **Derecho del Trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ediar, S.A. Editores, 1948. 357 págs.

RODRÍGUEZ PORTILLO, Obdulio Ramiro. **Análisis jurídico doctrinario de los principios procesales del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.** Tesis de grado licenciatura. Guatemala, Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1989. 97 págs.

Legislación:

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

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

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

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