

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

**LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN  
QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO  
ORDINARIO DE TRABAJO**

**CELIA PATRICIA MONTIEL DÁVILA**

---

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005**

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

**LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN  
QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO  
ORDINARIO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CELIA PATRICIA MONTIEL DÁVILA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
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: Licda. Aura Marina Chang Contreras  
Vocal: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno  
Secretario: Lic. Manuel de Jesús Elías Higueros

**SEGUNDA FASE:**

Presidente: Lic. Jorge Mario Álvarez Quirós  
Vocal: Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla  
Secretario: Lic. Erick Gustavo Santiago de León

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).

Dirección: 6ª Av. 0-60 Zona 4, 4º Nivel Of. 401  
Torre Profesional II Centro Comercial Zona 4  
Teléfono: 23352121

Guatemala, 23 de abril de 2003.

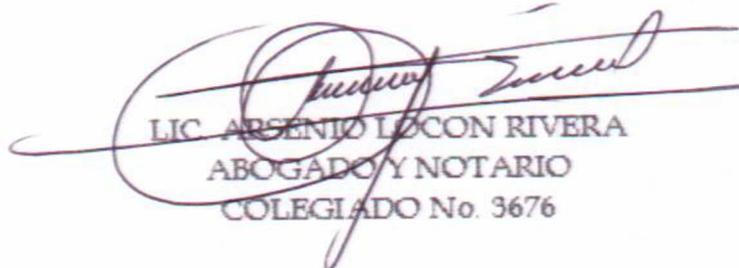
SEÑOR DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
LIC. CARLOS ESTUARDO GALVEZ BARRIOS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO.

HONORABLE SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a Usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de la resolución de ese Decanato, procedí asesorar el trabajo de tesis de la Perito Contador CELIA PATRICIA MONTIEL DAVILA, cuyo tema es "LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO".

El tópico tratado por la Perito Contador CELIA PATRICIA MONTIEL DAVILA, es de suma importancia para el acervo jurídico guatemalteco, porque los medios de impugnación en el Juicio Ordinario Laboral no han sido estudiados a fondo con anterioridad, en una tesis de grado. El trabajo se realizó analizando detenidamente cada una de las instituciones desarrolladas; la estudiante siguió las instrucciones y recomendaciones que se le hicieron en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo, utilizó la bibliografía recomendable para el estudio del tema, la cual cita a lo largo de su exposición y arribó a conclusiones congruentes con el informe. Por lo anteriormente expuesto, OPINO: que el presente trabajo de tesis si reúne los requisitos exigidos por esta casa de estudios superiores y puede servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo, dándole muestra de mi más alta consideración y estima.

  
LIC. ARSENIO LOCON RIVERA  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO No. 3676

LIC. ARSENIO LOCON RIVERA  
ABOGADO Y NOTARIO



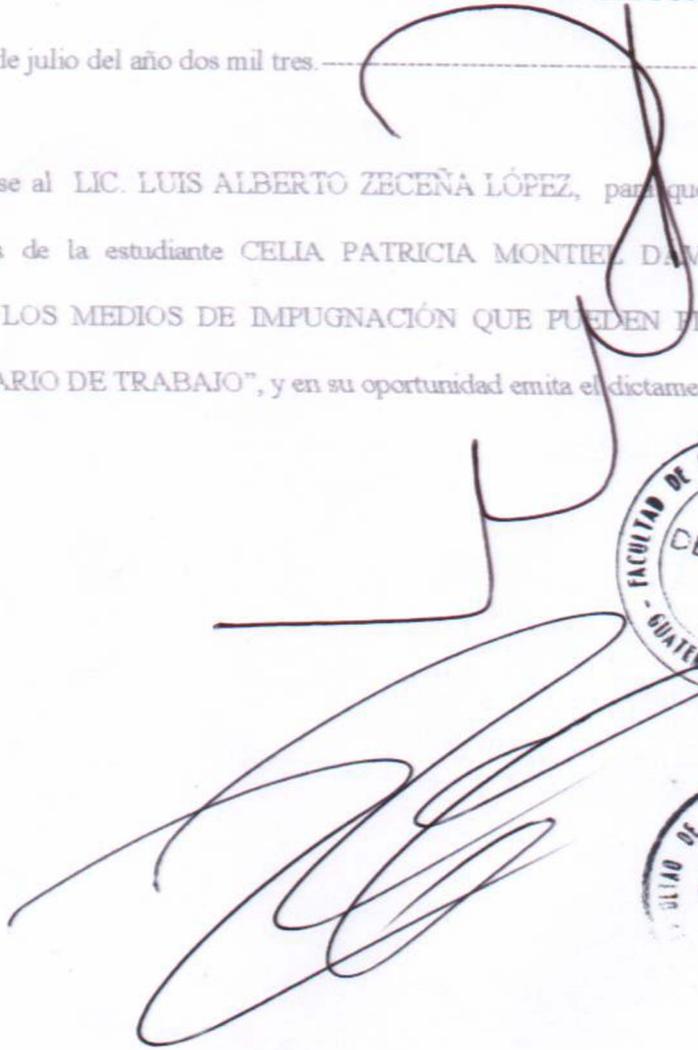


DECANATO DE LA FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, tres de julio del año dos mil tres.-----

Atentamente, pase al LIC. LUIS ALBERTO ZECAÑA LÓPEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante CELIA PATRICIA MONTIEL DAVILA, intitulado: "LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO", y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.---

  
MIAE kdv



Dirección: Av. Reforma 2-18 Zona 9 Of. 8.  
Edificio Cortijo Reforma. Teléfono: 23313881  
Colegiado 3245

Guatemala, 18 de agosto de 2003.



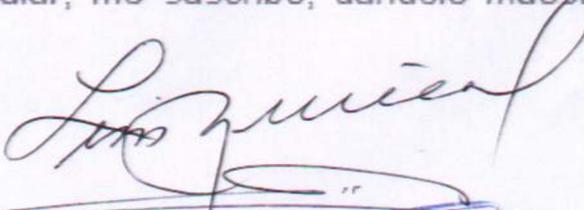
LICENCIADO  
CARLOS ESTUARDO GÁLVEZ BARRIOS  
DECANO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS

HONORABLE SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a Usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de la resolución de ese Decanato de fecha tres de julio de dos mil tres, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante CELIA PATRICIA MONTIEL DÁVILA, cuyo título es "LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO".

Realzada detenidamente la revisión requerida, establecí que el trabajo de tesis propuesto cumple con los requisitos exigidos en nuestra legislación universitaria, para ser discutido en el Examen Público correspondiente, por lo que en consecuencia, emito DICTAMEN FAVORABLE.

Sin otro particular, me suscribo, dándole muestras de mi más alta consideración.




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de octubre del año dos mil cuatro-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la estudiante CELIA PATRICIA MONTIEL DAVILA, intitulado "LA EFICACIA DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.----

~~MIAE slh~~



## DEDICATORIA

---

- A DIOS: Porque sin él no hubiera podido realizar este logro.
- A MIS PADRES: A quienes por sus esfuerzos les debo la culminación de mi carrera.
- A MIS HIJOS: Por ser la razón esencial de mi vida y el estímulo que me ha llevado alcanzar esta meta.
- A MI ESPOSO: Por su amor, comprensión y apoyo en todo momento.
- A MIS HERMANOS Y CUÑADO: Por sus consejos, ayuda y cariño que siempre me han brindado.
- A MIS SOBRINAS: Por su cariño y alegría.
- A MIS AMIGAS: Por su amistad sincera, su compañía y solidaridad.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Marco teórico de los medios de impugnación...	1
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Naturaleza Jurídica .....	3
1.3. Concepto .....	8
1.4. Clasificación .....	15
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Análisis jurídico de los medios de impugnación.	19
2.1. La oralidad en los medios de impugnación.	19
2.2. Recursos suspensivos y no suspensivos....	22
2.3. Resoluciones no recurribles .....	25
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Los medios de impugnación en particular .....	29
3.1. El recurso de revocatoria .....	29
3.2. El recurso de reposición .....	34
3.3. El recurso de nulidad .....	37
3.4. El recurso de aclaración y ampliación .....	46
3.5. El recurso de apelación .....	49
3.6. El recurso de responsabilidad .....	56
3.7. El recurso de rectificación .....	61
3.8. El ocurso de hecho .....	65

## **CAPÍTULO IV**

4.	Investigación de campo I	
	Memoriales, actas y esquemas .....	71
	4.1. Memoriales .....	71
	4.2. Actas .....	87
	4.3. Esquemas .....	92

## **CAPÍTULO V**

5.	Investigación de campo II	
	Análisis de juicios .....	101
	5.1. Juicios ordinarios de trabajo analizados....	101
	5.2. Tabulación de los datos obtenidos del Análisis de juicios ordinarios analizados ...	109
	5.3. Análisis crítico de los resultados Obtenidos de la tabulación de datos De los juicios estudiados .....	127

## **CAPÍTULO VI**

6.	Investigación de campo III	
	Entrevistas .....	133
	6.1. Contenido de las entrevistas realizadas .....	133
	6.2. Tabulación de las respuestas recibidas .....	136
	6.3. Análisis crítico de los resultados de las Entrevistas .....	145

## **CAPÍTULO VII**

7.	Comprobación de la hipótesis, conclusiones y Recomendaciones .....	151
7.1.	Comprobación de la hipótesis .....	151
	CONCLUSIONES .....	155
	RECOMENDACIONES .....	159
	BIBLIOGRAFÍA .....	161

## INTRODUCCIÓN

La mayoría de los miembros población guatemalteca se dedica a realizar un trabajo más o menos acorde a sus posibilidades económicas, sociales y culturales, cuyo salario sirve para cubrir las necesidades básicas de las familias de que forman parte.

En el ámbito del derecho social constitucional al trabajo, la Constitución establece una serie de garantías mínimas para los trabajadores, a saber la indemnización económica por el tiempo de servicios prestados, la bonificación incentivo para trabajadores del sector privado y público, el aguinaldo anual, el período uniforme de vacaciones, el salario mínimo, los daños y perjuicios en que incurre el patrono por despedir injustificadamente al trabajador, las ventajas económicas, el descanso prenatal y postnatal, la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y cinco a la semana, los asuetos y descansos, el salario más elevado al trabajador en tiempo extraordinario, el pago de salarios caídos y dejados de pagar, etc.

Todos los antes enumerados son derechos de naturaleza económico-social, que tienen todas las personas que se dedican a realizar trabajos en beneficio de otras a las a las que nuestra ley denomina patronos. Sin embargo, esas prestaciones no siempre se pagan a los trabajadores.

Nuestra ley administrativa, sustantiva y procesal de trabajo, establece una serie de procedimientos que debe permitirles a los trabajadores reclamar sus derechos y cobrar aquellas prestaciones que les son debidas y que se les han negado por diversas circunstancias.

Dentro de los juicios laborales existen casos en los cuales, a pesar de que los trabajadores cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la ley para reclamar sus derechos, ha pasado que los tribunales resuelven en forma contraria a sus intereses, denegando sus requerimientos y dictando resoluciones que menoscaban sus derechos; negándoles la posibilidad de recibir el pago de las prestaciones que reclaman. Ante estas circunstancias los trabajadores tienen derecho a oponerse a tales decisiones jurisdiccionales por lo que se hace necesario el estudio de los medios legales con que cuentan las partes para oponerse a las resoluciones judiciales que les son adversas.

Para el examen de “La eficacia de los medios de impugnación que pueden plantearse en el juicio ordinario de trabajo”, se realizó un marco teórico y un análisis jurídico de los recursos; se examinaron uno por uno los medios de impugnación para conocer su contenido y procedimiento. También se proponen ejemplos de escritos que se pueden presentar para plantear tales recursos, la forma de

interponerlos oralmente dentro de la audiencia respectiva y esquemas del procedimiento de cada uno de los recursos.

Para efectuar la investigación se formuló la hipótesis consistente en que los medios de impugnación garantizan el derecho de la clase trabajadora que le sean pagadas las prestaciones laborales a que tiene derecho y le otorgan seguridad jurídica a las resoluciones judiciales; sin embargo, en virtud de que la mayoría de los trabajadores radicados en el Departamento de El Progreso, carecen de asesoría profesional al tramitar sus juicios laborales, no han tenido la facilidad de impugnar los fallos judiciales que les son adversos, situación que los pone en desventaja ante la parte patronal; por lo que en esa área geográfica los medios de impugnación no han sido eficaces. La observación directa de juicios laborales se delimitó a los que fueron tramitados en el Departamento de El Progreso, en el decenio comprendido del año 1992 al 2001; para tener una panorámica amplia de la problemática de los medios de investigación en aquel departamento.

También se realizaron entrevistas con la mayoría de los magistrados de las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con los Jueces de Trabajo y con Abogados, unos litigantes y otros operadores de justicia, al más alto nivel. Todo esto con el propósito de brindar un trabajo que sirva a los estudiosos del derecho para encontrar respuesta a sus cuestionamientos.

Como objetivo general de la investigación se dispuso determinar cuál es la eficacia de los medios de impugnación que pueden plantearse en el juicio ordinario de trabajo, y como supuesto inicial se consideró que los medios de impugnación regulados por la ley, son necesarios para garantizar la legalidad de las resoluciones judiciales y conferirles seguridad jurídica.

En el primer capítulo se incluye el marco teórico de los medios de impugnación; en el segundo se realiza un análisis jurídico de los recursos; en el tercero se analiza el fondo de los medios de impugnación en particular, utilizándose los métodos inductivo y deductivo; los capítulos cuatro, cinco y seis contienen la investigación de campo: memoriales, actas y esquemas, el análisis de los juicios celebrados en el Departamento del Progreso durante 10 años, y por último, la encuesta, a través de cuestionarios dirigidos a las más altas autoridades judiciales en materia de Derecho de Trabajo. El capítulo séptimo contiene la comprobación de la hipótesis; además se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# CAPÍTULO I

## Marco teórico de los medios de impugnación

### 1.1. Antecedentes

En aras de la consecución de la justicia<sup>1</sup>, las personas interesadas en que los Tribunales resuelvan sus pretensiones, llamadas por la doctrina: partes o litigantes, cuentan con una serie de mecanismos que les permiten luchar por sus derechos y hacer que el contradictorio que se produce en el Juicio Ordinario Laboral sea un verdadero litigio, una lucha entre diferentes intereses que debe arribar al final a una decisión en la que recaiga la justicia.

El proceso visualizado como una serie de procedimientos unidos entre sí por virtud de la ley<sup>2</sup>, se truncase si una vez decididas las resultas del juicio en primera instancia, las partes no tuvieran más remedio que aceptar sin protestar lo resuelto por el Juez.

Es necesario que el litigante cuente con los mecanismos necesarios para velar por la legalidad de las resoluciones judiciales, para que pueda refutar, contradecir, combatir aquello que resulte de un juicio laboral, que él crea que le causa agravios.

La última palabra sólo puede tenerla la justicia y para que la misma sea pronta y cumplida se necesita de algo más que una sentencia o una resolución judicial, se necesita que esa sentencia y esa resolución judicial se vuelvan a

---

<sup>1</sup> Menéndez Pidal, Juan. **Derecho Social Español**. Pág. 123.

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 59.

conocer; que una autoridad superior al Juez de primer grado, las revise.

Es más, el mismo Juez del procedimiento puede revisar sus propias resoluciones y replantearlas bajo el escrutinio de la crítica de la parte que se crea ofendida o violentada en sus más o menos sagrados derechos.

La ley le da una última esperanza aquel que ha visto decaer sus intereses en la resolución emitida por el Tribunal.

La ley establece los mecanismos necesarios para que los litigantes, al encontrarse con resoluciones judiciales contrarias a sus intereses, puedan oponerse a su firmeza y a su cumplimiento y de esa forma, resguardar sus intereses por medio de la utilización pronta y en los plazos legales, de los medios que la ley les otorga para ello.

Con la utilización de los recursos, no se menoscaba la autoridad del Juez, ni se falta a su investidura, sino más bien, se alcanza un balance en cuanto a sus resoluciones, porque es necesario para el bien de la justicia, que se mantenga aquel principio constitucional que dice “Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superiores a ella”. (Primer párrafo del Artículo 154 de la Constitución Política de la República.)

Los Jueces pueden revisar lo resuelto por otros Jueces, cuando la ley se los permite; sin embargo, esta función está vedada por la Constitución Política de la República, a otros funcionarios del Estado, tal y como lo regula el Artículo 203 de la Carta Magna en sus párrafos finales. “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás Tribunales

que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la Administración de Justicia. Los Magistrados y Jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público”.

Asimismo, la ley busca proteger la función jurisdiccional, no sólo prohibiendo la intromisión de otros organismos en la administración de justicia, sino también impidiendo que haya contaminación en las instancias judiciales, por ello, la Carga Magna en el Artículo 211, prohíbe que un Magistrado o Juez que haya ejercido jurisdicción en una de las instancias de un juicio, pueda conocer en la otra o en Casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad.

Y es precisamente esta norma constitucional la que determina la posibilidad de que otros Jueces de una instancia superior puedan revisar lo resuelto por el Juez de Primera Instancia al sentenciar: “En ningún proceso habrá más de dos instancias...” Aquí radica el fundamento legal que otorga a los litigantes esa última esperanza, la de frenar aquello que ya está decidido por el Juez y que es contrario a sus intereses.

## **1.2. Naturaleza jurídica**

Diversas teorías se han escrito sobre los medios de impugnación que pueden plantearse en el derecho de trabajo, por lo que trataremos de estudiar cada una de ellas y analizarla de acuerdo a nuestro propio sistema, de forma tal que todas estas doctrinas, armónicamente consideradas, puedan, en su conjunto, servir de fundamento y base a un sistema de recursos procesales.

### 1.2.1. La teoría del derecho natural:

Según esta teoría, los medios de impugnación tienen su fundamento en que constituyen una garantía natural que los ciudadanos tienen para defenderse. En suma el Derecho de Defensa que la persona humana tiene y que proviene del derecho natural<sup>3</sup>.

Sin embargo, el concepto de Derecho Natural considerado como el conjunto de normas reguladoras de la conducta humana, justas, eternas e inmutables, es opuesto al del Derecho Positivo o Vigente, imperfecto, temporal y cambiante<sup>4</sup>. Y como es conocido, todo medio de impugnación que pueda utilizarse para oponerse a una resolución de naturaleza judicial, debe estar regulado por la ley vigente para que pueda utilizarse en forma cierta. En consecuencia, los medios de impugnación forman parte del derecho positivo; obstáculo por demás infranqueable para apoyar la teoría del Derecho Natural.

### 1.2.2. Teoría de la eficacia, celeridad y sencillez:

Es eficaz aquello que tiene la virtud de lograr el efecto deseado. Sencillo lo que tiene menos requisitos. Y celeridad es prontitud y rapidez. Es obvio que con la aplicación de la celeridad y la sencillez, es que se pretende obtener la eficacia.

Sin embargo, es necesario acotar que en nuestros sistemas judiciales ya arcaicos es casi imposible reunir todas estas virtudes.

---

<sup>3</sup> Menéndez Pidal, Juan. **Derecho Procesal Social**. Pág. 411.

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 237.

La ley trata en lo posible de limitar los recursos y ha simplificado el trámite de la impugnación de las resoluciones judiciales, suprimiendo algunos trámites y simplificando otros. Y de esta forma trata de cumplir con esta doctrina, que más que un dogma, es una enumeración de tres principios procesales, referidos a la eficacia, la celeridad y la sencillez. Este es el objeto que persigue una de las más recientes reformas al Artículo 326 del Código de Trabajo, a través del Decreto 35-98 del Congreso de la República, que literalmente dice: “Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deben resolverse en sentencia”.

“Como medios eficaces para obtener celeridad y sencillez, la ley ha limitado, en un doble sentido, la procedencia de los medios de impugnación de las resoluciones judiciales o recursos y ha simplificado su trámite”<sup>5</sup>.

### 1.2.3. Teoría de los procesos impugnatorios:

Los medios de impugnación, como todo procedimiento judicial, consisten en una serie de pasos o formalidades, que se deben realizar con el objeto de que se arribe a una solución del conflicto planteado. Ya no se trata de un conflicto entre partes, sino trasciende a un conflicto entre una parte afectada por el fallo y el fallo mismo, el cual debe ser estudiado por el Tribunal Superior. Muchas veces una de las partes, que salió más beneficiada con el fallo, está de acuerdo con lo decidido en

---

<sup>5</sup> Podetti, J. Ramiro. **Tratado del Proceso Laboral**. Pág. 339.

primera instancia, y consecuentemente se opone a los motivos del recurso y apoya al Tribunal de Primera Instancia, mientras la otra parte ataca el fallo expresando los motivos o agravios que el mismo le provoca. Todo este mecanismo, que le da forma a los procesos impugnatorios, le sirve a la parte afectada para intentar la modificación, revocación o anulación de la sentencia; mientras que la otra parte, busca la confirmación del fallo que le favorece.

Suárez Fernández<sup>6</sup>, al analizar la ley que regula los medios de impugnación, indica que la misma “regula los procesos impugnatorios, a los que cabe considerar como procesos especiales”, por razón de su fundamento jurídico-procesal que tiene por finalidad depurar la decisión dictada en un proceso principal.

#### 1.2.4. Teoría de la diferencia de opiniones:

La diferencia de opiniones es un fenómeno procesal; deviene de que la sentencia busca encontrar entre las diferentes opiniones de las partes en discordia, un punto justo, que pueda otorgar una solución apegada a la ley, en cuanto al conflicto surgido.

El fallo no es más que la opinión del Magistrado, que al dictar sentencia, deja plasmado su criterio personal del asunto. De esta forma, si la parte o partes afectadas por el fallo, no comparten tal opinión acuden al órgano jurisdiccional superior en busca de un nuevo fallo, pidiendo que el tal, conozca el caso dentro de los límites de su competencia y emita un nuevo fallo, el cual obviamente pondrá en el prisma de su criterio, la opinión vertida por el Juez inferior y podrá con base en

---

<sup>6</sup> Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del Trabajo**. Pág. 339.

los alegatos de las partes y los agravios del recurrente, decidir cual es la mejor opinión apoyar y por tanto, cual debe ser la solución final del caso.

“Los recursos contra las sentencias dictadas por los Magistrados se fundamentan en la idea de conseguir una mayor seguridad jurídica, a la par, que la enmienda de posibles yerros o corrupción en los Juzgadores. No se basan, por tanto, en la mayor competencia que puedan tener otros Jueces superiores, sino en el fenómeno procesal de la diferencia de opiniones”<sup>7</sup>.

#### 1.2.5. Teoría de la seguridad jurídica:

La motivación o el fundamento fáctico de los medios de impugnación no necesariamente radica en la privación del derecho fundamental de defensa de los litigantes; en que se les permitiera recurrir a un Tribunal superior para que enmiende los desatinos que pudiera cometer el inferior; ni en que las partes tienen derecho de reclamar contra las decisiones de los Juzgadores.

Más bien se trata de que, el estado de derecho busca darle una mayor seguridad jurídica a las decisiones judiciales, buscando garantizarle a los litigantes la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que éstos sepan en todo momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones y la posibilidad que tienen de triunfar en sus respectivas pretensiones procesales, sin que el criterio errado de los Juzgadores, les pueda causar algún perjuicio.

Menéndez Pidal<sup>8</sup>, trata la teoría de los recursos como parte de la Seguridad Jurídica. “En general puede afirmarse –nos dice– que los recursos se fundamentan

---

<sup>7</sup> Pérez Leñero, José. **Instituciones del Derecho Español de Trabajo**. Pág. 422.

<sup>8</sup> Menéndez Pidal, Juan. **Derecho Procesal Social**. Pág. 411.

en la idea de conseguir una mayor seguridad jurídica, a la par que se consigue la enmienda de posibles errores o corrupción en los Juzgadores, pero no basándose en la mayor competencia que otros Jueces puedan tener, sino en el fenómeno procesal de las discordias, bien para controlar opiniones de varios Jueces, en número par o impar, o bien para encauzar de una forma legal las discordias entre las opiniones de los litigantes y los órganos jurisdiccionales del Estado”.

Montero Aroca y Chacón Corado, estiman que “Todos los medios de impugnación tienen su origen en la posibilidad del error humano, posibilidad que aconseja que sea examinado más de una vez el objeto de lo decidido en la resolución judicial para evitar, en lo posible, resoluciones no acomodadas a lo dispuesto en la ley”.<sup>9</sup>

En conclusión, los medios de impugnación proporcionan al ciudadano común la posibilidad de que se cumpla de conformidad con la ley y la Constitución, su derecho a la certeza de que las decisiones jurisdiccionales deben ser imparciales y de que los órganos jurisdiccionales, impartirán la justicia fiel y honradamente.

### 1.3. Concepto

La jurisdicción laboral es entendida como el conjunto de todas las instituciones creadas o permitidas por el Estado para la solución de los conflictos jurídico laborales<sup>10</sup>, que existen desde que fueron promulgados preceptos

---

<sup>9</sup> Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco**. Vol. 2. Pág. 261.

<sup>10</sup> Huec, Alfred. **Compendio de Derecho de Trabajo**. Pág. 539.

especiales y creados Tribunales igualmente especiales o privativos, para la solución de este tipo de conflictos.

Dicha jurisdicción laboral está hoy regulada por la ley denominada Código de Trabajo, que fuera promulgada en el Decreto 1441 del Congreso de la República, recientemente reformada por los Decretos 35-98, 13-2001 y 18-2001 todos del Congreso de la República.

Los Tribunales de Trabajo se diferencian de los Tribunales Ordinarios, porque sus miembros procedentes de la carrera judicial son seleccionados por su especial idoneidad para la materia laboral. Con ello se aspira a lograr una jurisdicción especializada.

El proceso laboral está configurado de acuerdo a las necesidades del Derecho de Trabajo, enraizándose por ello en una justicia simple, rápida y barata y al fomento de la resolución de los conflictos por la vía conciliatoria.

En nuestro país estas características del derecho procesal del trabajo están especialmente definidas en el Código de Trabajo, del Artículo 283 al 373.

En primer lugar se establece una jurisdicción privativa, exclusiva, singular o especial, creando Tribunales específicos de Trabajo y Previsión Social para juzgar los conflictos laborales y ejecutar sus propias resoluciones.

Determina que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, deberán estar a cargo de un Juez que debe ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo.

La Justicia laboral pretende ser adecuada a los medios económicos de las personas que necesitan acceder a la misma, por lo que regula que no es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios. Lo que significa que el Trabajador puede llegar al Tribunal, sin necesidad de Abogado y el personal respectivo debe atenderlo y resolverle su caso sin más requisitos que estar presente para solventarlo.

Es por ello que en los Departamentos de la República en los que no hay Oficinas de los Bufetes Populares de las Universidades del país, los juicios laborales se llevan a cabo en forma oral. Es decir que al Trabajador, no deberían exigírsele más requisitos que arribar a los Juzgados con su cédula. Si el Tribunal competente, está formado por personal preparado adecuadamente para cumplir con sus responsabilidades, el Trabajador será atendido y la demanda laboral será presentada en forma oral, por acta levantada en el Juzgado y al darle trámite; se señalará día y hora para la celebración del Juicio Oral.

Este procedimiento tiene asidero legal (Artículo 322 del Código de Trabajo), pues la ley aplicable establece que “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...”

Obviamente si el Trabajador tiene las posibilidades de costearse, puede ser legalmente Asesorado por un Abogado en ejercicio. Pero en todo el país, estas personas se ven reducidas a un porcentaje mínimo de los trabajadores necesitados de justicia laboral.

En los Departamentos en los cuales existen Oficinas de los Bufetes Populares de las Universidades del País, los estudiantes de Derecho adscritos a tales Bufetes

pueden atender los casos laborales que se les asignen, en asuntos cuya cuantía no exceda el equivalente a 10 veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales, a través de la dependencia respectiva, que por supuesto es El Bufete Popular.

Da tantas facilidades la ley laboral al trabajador que hasta los dirigentes sindicales pueden Asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos, en la misma cuantía permitida a los Estudiantes de Derecho; sin embargo, estos casos son muy escasos.

La ley también fomenta la solución de los conflictos por la vía conciliatoria, pues le da al Juez de Trabajo y Previsión Social, la facultad de procurar avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y también le permite, aprobar cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables (Artículo 430 del Código de Trabajo.)

Pero todas estas facilidades no se producen en la misma forma, cuando hablamos de las impugnaciones. Resulta que para interponer recursos se deben cumplir con diversos requisitos y plazos, los cuales el Trabajador desconoce, por lo que le es imposible interponerlos, cuando carece de un Abogado o persona versada en derecho que lo Asesore. Por lo que en esta materia, las facilidades legales para que el Trabajador reclame sus derechos tienen un obstáculo infranqueable, generalmente de carácter económico, porque si no hay Bufete Popular en el lugar, el trabajador carece de un Asesor versado en derecho. Esto le impide interponer los recursos adecuados para oponerse aquellas resoluciones judiciales que le son adversas.

Pero, ¿qué entendemos por medios de impugnación?. Ordinariamente se le conoce como “Recurso” y se le define como “la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un Juez o Tribunal, para ante el mismo o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque”<sup>11</sup>.

Muchos y variados conceptos se han vertido sobre este tema, sin embargo todos coinciden en relacionar a los Medios de Impugnación con los Recursos, por lo que concluimos en que ambas denominaciones son sinónimos que corresponden a idénticas definiciones.

El vocablo impugnare proviene del latín in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar. Por lo que el concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad...<sup>12</sup>

Stafforini<sup>13</sup>, al referirse a la apelación, la define como el acto mediante el cual, la parte perjudicada por una resolución judicial, recurre ante el superior en procura de su revocación o enmienda.

Suárez Fernández<sup>14</sup>, los titula “sistema de recursos” y señala como su finalidad, la de depurar la decisión dictada en un proceso principal.

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Tomo V, Pág. 596.

<sup>12</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**. Pág. 259.

<sup>13</sup> Stafforini, Eduardo R. **Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 471.

<sup>14</sup> Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del Trabajo**. Pág. 339.

Pero no siempre nos encontramos ante medios de impugnación, propiamente dichos, sino frente a otro tipo de actuaciones procesales. Para no confundirnos, sobre si un determinado procedimiento es efectivamente un recurso, se debe cumplir con las reglas siguientes: “1) Un acto procesal de parte en el que se pide la anulación o la modificación de una resolución judicial, 2) El conocimiento de esa petición por un órgano judicial dentro del mismo proceso en el que la resolución se dictó (sic), y 3) Otra resolución judicial por la que se confirme, se anule o se modifique la resolución anterior. Si no concurren estos requisitos no se está ante una verdadera impugnación”.<sup>15</sup>

Nuestra concepción de los Medios de Impugnación se constriñe a la función que esta Institución de Naturaleza Procesal cumple en el Juicio Ordinario de Trabajo y que sirve para darle seguridad jurídica a las resoluciones judiciales.

Es innegable también la naturaleza garantista de los recursos, pues la ley los concede para garantizar el Derecho Constitucional a la Defensa en Juicio de los Litigantes; en Guatemala la defensa de la persona y sus derechos son inviolables y nadie puede ser condenado ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en un proceso legal, ante Juez o Tribunal competente y preestablecido (Artículo 12 de la Constitución Política de la República.)

El derecho internacional que protege los Derechos Humanos también se refiere al tema, a través de la Convención Americana Sobre los Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José, en la cual, quedó plasmado el Derecho de

---

<sup>15</sup> Montero Aroca, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de Derecho Procesal Civil Guatemalteco**. Vol. 2, Pág. 262.

Recurrir las Decisiones Judiciales (Artículo 25), brindándole a los ciudadanos de los países miembros, el derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los Jueces o Tribunales competentes, que los ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la misma convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

No debemos olvidar también que los medios de impugnación, proporcionan a la parte vencida en las resoluciones judiciales una esperanza de recuperarse ante la adversidad del fallo.

La resolución de los recursos corresponde no sólo a un Tribunal superior sino también al mismo Tribunal que dictó la resolución impugnada, cuando ésto sea permitido expresamente por la ley aplicable.

Ante todos estos argumentos, consideramos que los medios de impugnación también llamados recursos, son los procedimientos establecidos específicamente por la ley, para que las partes puedan oponerse a las resoluciones judiciales que les son adversas, con el objeto de que el mismo Tribunal que las dictó o un Tribunal Superior, revise la resolución dictada por el mismo o por un Tribunal inferior en grado y dicte otra, en la que plasme la decisión final del punto objeto de impugnación, ya sea confirmándola si su criterio coincide con el del Tribunal inferior o revocándola y dictando en su lugar la que mejor se adecuó a Derecho.

Se garantiza así la seguridad jurídica de las resoluciones judiciales y en consecuencia, se brinda al litigante certeza de que la decisión tomada coincide con el ordenamiento jurídico aplicable al caso concreto.

## 1.4. Clasificación

Los autores no acostumbran clasificar los medios de impugnación en materia laboral; se limitan a expresar el concepto y analizar los recursos que señalan las leyes del país que corresponda y a mencionar clasificaciones propias del Derecho Procesal Civil, como aquellas que clasifican a los Medios de Impugnación como Remedios y Recursos. Denominando remedios los que conoce el mismo Tribunal que dictó la resolución recurrida y recursos los que llevan el conocimiento del asunto a un Tribunal Superior.

También los clasifican como ordinarios y extraordinarios, siendo los primeros los que conocen los Juzgados de Primera Instancia y las Salas de la Corte de Apelaciones, mientras que los extraordinarios son los que conoce la Corte Suprema Justicia en forma extraordinaria como el Recurso de Casación.

Para superar este vacío doctrinario, trataremos de ofrecer algunas clasificaciones que nos han parecido más adecuadas al correcto estudio de nuestro tema.

1.4.1. Clasificación de los medios de impugnación por el tipo de resolución que se recurre.

1.4.1.1. Recursos contra Decretos o resoluciones de trámite: Son los recursos que pueden interponerse contra Decretos o resoluciones de trámite, dictados por los Tribunales. Entre éstos tenemos el de Revocatoria, el de Nulidad y el de Rectificación.

- 1.4.1.2. Recursos contra sentencias y autos que ponen fin al juicio: En este caso se pueden interponer los recursos de Aclaración y Ampliación y el de Apelación.
- 1.4.2. Clasificación de los medios de impugnación por la autoridad que los resuelve.
- 1.4.2.1. Los resueltos por el mismo Tribunal: Están los de Revocatoria, el de Nulidad, el de Aclaración y Ampliación, el de Reposición y el de Rectificación, los cuales son resueltos por el mismo Tribunal que conoce en primera instancia.
- 1.4.2.2. Los resueltos por un Tribunal superior: Están los recursos de Apelación<sup>16</sup> contra la resolución que resuelve el Recurso de Nulidad y el de Apelación que puede interponerse contra las sentencias o autos que pongan fin al Juicio, los cuales son resueltos por la Sala de Apelaciones Jurisdiccional del Juzgado que conoció en primera instancia y el Recurso de Responsabilidad que es resuelto por la Corte Suprema de Justicia.
- 1.4.3. Clasificación de los medios de impugnación por el destinatario del recurso.
- 1.4.3.1. Recursos contra resoluciones judiciales: Se trata en este caso de recursos a interponerse contra resoluciones de trámite o las que ponen fin al proceso, entre los que encontramos el de

---

<sup>16</sup> Gallart Folch, Alejandro. **Derecho Español del Trabajo**. Pág. 341.

Revocatoria, Nulidad, Aclaración y Ampliación, Apelación<sup>17</sup> y el de Rectificación.

1.4.3.2. Recursos contra los procedimientos en que se infrinja la ley: En este caso se encuentra el Recurso de Nulidad.

1.4.3.3. Recursos contra las personas que ejercen justicia: En este caso se encuentra el Recurso de Responsabilidad, que procede contra los Titulares de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

1.4.4. Clasificación de los medios de impugnación por sus efectos.

1.4.4.1. Recursos dilatorios: Son llamados dilatorios los recursos que si bien es cierto sirven a los litigantes para depurar el proceso, también los hay quienes utilizan estos medios de impugnación para retardar la tramitación del juicio ordinario de trabajo, entre los que encontramos, los recursos de Revocatoria y de Nulidad.

1.4.4.2. Recursos que sirven para depurar las resoluciones judiciales: Son los que se interponen cuando una resolución judicial carece de claridad o le hace falta resolver algún punto que por algunos lapsos hubiere olvidado el Juzgador, como es el de Aclaración y Ampliación, o cuando las cuentas realizadas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sobre las prestaciones a pagarse a los Trabajadores, necesitan enmiendas, denominado de Rectificación.

---

<sup>17</sup> Krotoschin, Ernesto. **Manual de Derecho del Trabajo**. Pág. 344.

- 1.4.4.3. Recursos definitivos: Son los recursos que al resolverse le ponen fin al Juicio Ordinario Laboral y se trata del Recurso de Apelación, que se puede interponer contra resoluciones que le pongan fin al Juicio o contra las Sentencias que tienen ese mismo resultado.
  
- 1.4.4.4. Recurso que busca la imposición de sanciones: Se trata del Recurso de Responsabilidad que puede interponerse en contra de los funcionarios judiciales.

## CAPÍTULO II

### **Análisis jurídico de los medios de impugnación**

#### **2.1. La oralidad en los medios de impugnación**

Los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral guatemalteco, pueden interponerse en forma oral o por escrito, según la fase procesal en que se encuentre el trámite del juicio.

La audiencia en la que se celebra el Juicio Ordinario Laboral es eminentemente oral y en consecuencia cualquier recurso que se interponga durante el mismo debe realizarse en esa forma.

Sin embargo, fuera de la etapa del Juicio oral que empieza con la ratificación de la demanda y termina con la recepción de los medios de prueba, cualquiera de las partes puede interponer sus recursos en forma escrita.

Por escrito se acostumbra interponer los recursos de Nulidad, cuando se plantean antes de la audiencia del Juicio oral, ya sea contra la resolución que le dio trámite a la demanda o contra la notificación de la misma y en algunos casos contra el procedimiento utilizado en esa fase del juicio.

Una vez iniciado el juicio oral, se dictan resoluciones como tener por acreditada la personería con la que actúa una persona en representación de otra natural o jurídica, en este caso, si la contraparte no está de acuerdo con tal resolución pueden interponer ya sea el recurso de revocatoria o el de nulidad y debe hacerlo oralmente, puesto que la resolución que se impugna fue dictada en el

Juicio oral que se está realizando.

Por ser un procedimiento de naturaleza poco formal, las actas generalmente no recogen las resoluciones en la forma usual, tal como lo establece la ley del Organismo Judicial en su Artículo 143: Toda resolución judicial llevará necesariamente, el nombre del Tribunal que la dicte, el lugar, la fecha, su contenido, la cita de leyes y las firmas completas del Juez, del Magistrado o de los Magistrados, en su caso, y del secretario, o sólo la de éste cuando esté legalmente autorizado para dictar providencias o Decretos de puro trámite.

Sin embargo, con base en el Artículo 321 del Código de Trabajo, se establece la oralidad en el Juicio Ordinario Laboral y dice: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los Tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del Juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Esta disposición legal permite que las decisiones en el juicio oral se emitan con menos formalidades. Sin embargo, estas circunstancias no deben limitar el derecho de las partes a interponer los recursos que la ley les permite para contradecir las resoluciones judiciales.

Una vez concluido el juicio oral, habiéndose recibido las pruebas rendidas por las partes, lo cual se puede realizar en una, dos o tres audiencias, según el número y complejidad de las pruebas rendidas, el proceso queda en estado de dictar sentencia. Entre la audiencia del Juicio Oral y la Sentencia se puede dictar por el Juez un Auto Para Mejor Proveer, permitido por el Artículo 357 del Código de Trabajo, el que no admite recurso alguno.

La sentencia de primer grado debe dictarse dentro de las 48 horas de concluido el Juicio Oral, en los casos en los cuales el demandado no comparezca a la primera audiencia y hubiere sido citado para prestar confesión judicial y en todo caso cuando la demanda se hubiere planteado por despido injusto. Pudiendo decretarse a rebeldía del demandado, en la audiencia respectiva. (Artículos 358 y 359 del Código de Trabajo)

Cuando no concurren estos supuestos, la sentencia se dictará en un término no menor de cinco días ni mayor de 10 días.

Una vez dictada sentencia, se pueden interponer los recursos de Aclaración y Ampliación o el de Apelación, pero en estos casos, la interposición únicamente puede realizarse en forma escrita.

En consecuencia, podemos concluir en que los recursos, pueden interponerse en forma escrita o en forma oral, según el estado que guarde el Juicio.

Durante el Juicio Oral, la interposición será oral. En todos los demás casos por escrito, pues entonces no se admiten peticiones orales conforme lo establecido en el último párrafo del Artículo 326 bis del Código de Trabajo, adicionado por el Artículo seis del Decreto 35-98 del Congreso de la República: “Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de actas, razones o cualquier otro medio idóneo”.

## **2.2. Recursos suspensivos y no suspensivos**

Antes de la reforma del Código de Trabajo, que aprobó el Congreso de la República a través del Decreto 35-98, casi todos los recursos que se podían interponer en el Juicio de Trabajo, tenían efectos suspensivos.

Esta situación era aprovechada por todos los profesionales del derecho, que pretendían alargar indefinidamente el proceso, quienes se refugiaban en una serie de argumentos carentes de fundamento pero igualmente perjudiciales, porque detenían el Juicio Oral a veces por años.

Actitud que contraviene el contenido del Artículo 19 del Código de Ética Profesional publicado por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala en el Diario Oficial el 13 de Diciembre de 1994, que literalmente dice: “El Abogado deberá abstenerse del abuso de medios de impugnación y de toda gestión puramente dilatoria, que entorpezca el normal desarrollo del procedimiento. Este vicio afecta el prestigio de la profesión y el concepto de la justicia”.

Obviamente, no todos los litigantes son iguales y debemos pensar que la mayoría actuó siempre con estricto apego a la ley y a las normas de Ética Profesional. Sin embargo, en muchos casos los trabajadores abandonaban el juicio o aceptaban migajas a cambio de que no les retrasaran más el pago de sus prestaciones laborales.

Actualmente no se puede decir que todos los escollos se han salvado, porque si bien es cierto el Juicio Ordinario de Trabajo es más rápido, también lo es que hay una serie de procedimientos que pueden utilizarse para retrasar los juicios, desde interposición de excepciones dilatorias ficticias hasta interposición

de apelación contra la sentencia y luego recursos de Amparo que realmente han retrasado por años la finalización de los Juicios. Sin embargo, al menos no es tan fácil como antes evadir la sentencia, la cual, muchas veces provoca el pago adelantado de las prestaciones laborales que los trabajadores justamente deben recibir.

El Artículo 5 del Decreto 35-98 del Congreso de la República agregó dos párrafos finales al Artículo 326 del Código de Trabajo, los cuales analizaremos a continuación. El primero menciona que los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Esta norma procesal, ha transformado radicalmente el procedimiento del Juicio Ordinario Laboral. Ha sido aplaudida por todos los profesionales que anhelan la consecución de la justicia en materia de trabajo y repudiada por todos los que utilizaban los recursos para retrasar el procedimiento laboral, tornando incierta su resolución o terminación.

Como consecuencia de esta norma, aunque se planteen incidentes o recursos contra cualquier resolución o procedimiento, el Juicio Ordinario Laboral continúa su trámite hasta antes de dictarse sentencia. Así lo establece el último párrafo de la reforma ya identificada, al pronunciar que los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos, cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no puedan resolverse en sentencia.

En consecuencia cualquier recurso planteado antes o durante el juicio debe

resolverse inmediatamente y continuar el trámite, como por ejemplo cuando se plantea un recurso de revocatoria. En los casos en los cuales la resolución hubiere que diferirla por tener que correrle audiencia a la otra parte o debiera recibirse prueba de la impugnación, entonces el recurso deberá tramitarse en pieza separada, por aparte, mientras el Juicio Oral, continúa su curso, obviamente llegado el momento de dictarse sentencia, ésta deberá diferirse hasta que el recurso o incidente sea resuelto.

Estas normas procesales innovadoras crearon en el Juicio Ordinario un principio que denominamos: Principio de continuidad procesal, por el cual, ninguno de los procedimientos relativos al Juicio Ordinario de Trabajo pueden interrumpirse por la interposición de incidentes o recursos, sino que el juicio debe continuar hasta su terminación, debiéndose tramitar los medios de impugnación interpuestos en cuerda separada.

Cuando se trata del Recurso de Apelación la solución la encontramos en el Artículo 367 del Código de Trabajo, el cual también sufrió una reforma por adición, que realizó el Artículo 7° del Decreto 35-98 del Congreso de la República al regular que produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. Sin embargo, la apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera otras resoluciones apelables. Agregando que cuando la apelación es de las que no producen efectos suspensivos, el Tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

La apelación sin efectos suspensivos, adquiere estos efectos, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviera resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo

Grado (último párrafo del Artículo 367 del Código de Trabajo, adicionado por el Artículo 35-98 del Congreso de la República.)

Para Chicas Hernández<sup>18</sup>, los recursos tienen efectos Devolutivo y Suspensivo, en el caso devolutivo el recurso no hace cesar los poderes jurisdiccionales del Juez. Mientras que el otro efecto, suspende la jurisdicción del Juez y por ende el proceso se paraliza, mientras el recurso se define por el Tribunal Superior.

### **2.3. Resoluciones no recurribles**

Las resoluciones judiciales, por su naturaleza son esencialmente recurribles, sin embargo, en el Juicio Ordinario Laboral hay varias resoluciones expresamente mencionadas en la Ley, las cuales no pueden ser objeto de impugnación por las partes. Estos casos están expresamente determinados en la ley y en consecuencia, cuando la ley deniega expresamente el derecho de las partes de recurrir las resoluciones judiciales, éstas no pueden ser objeto de impugnación:

2.3.1. Casos de recusación de Jueces: cuando el Juez es recusado y estimare que es cierta la causal alegada, dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno (Artículo 318 del Código de Trabajo.)

2.3.2. Casos de remoción de peritos: la parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta

---

<sup>18</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual de Trabajo**. Pág. 270.

prueba, el Juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán desde la fecha de la celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto.

El Tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el Juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el Juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno (Artículo 352 del Código de Trabajo.)

- 2.3.3. Casos con auto para mejor fallar: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, 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.

La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse en un término que no exceda de 10

días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno (Artículo 357 del Código de Trabajo.)

2.3.4. Procedimientos ejecutivos de trabajo: en los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo, el expresamente previsto en el título respectivo o sea el recurso de rectificación (Artículo 427 del Código de Trabajo.)

2.3.5. Cuando se resuelve el recurso de rectificación: contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de 24 horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar Artículo y no admitirá impugnación alguna (segundo párrafo del Artículo 426 del Código de Trabajo.)

Es por estas disposiciones especiales, que hay algunas resoluciones que se dictan en el Juicio Ordinario Laboral que no pueden ser recurridas por las partes, mediante recurso alguno. Esta situación es más sensible en los procedimientos ejecutivo laborales, ya que en ellos se pueden dictar bastantes resoluciones que resuelvan peticiones de las partes o de oficio y todas esas resoluciones son inimpugnables. A excepción de la resolución que aprueba la liquidación, contra la que puede interponerse el Recurso de Rectificación.



## CAPÍTULO III

### Los medios de impugnación en particular

#### 3.1. El recurso de revocatoria

En el Juicio Ordinario Laboral se pueden dictar resoluciones, que según sus características y consecuencias tienen diversas denominaciones.

Así tenemos que las resoluciones se dividen en:

- a) Decretos;
- b) Autos, y;
- c) Sentencias.

Los Decretos son resoluciones de trámite que dictan los Tribunales, con el fin de darle continuidad al proceso, como la resolución que decide un previo a darle trámite a la demanda, la resolución de trámite de la demanda, resoluciones que tienen por recibidos informes o despachos, las que se dictan para dar por recibidos memoriales y difieren la resolución de la solicitud efectuada por cualquier motivo, los requerimientos de pago, las que le dan trámite y continuidad a los recursos planteados por las partes, etcétera.

En cuanto a su dimensión y estructura, los Decretos se redactan haciendo constar el nombre del Tribunal, el Lugar y la Fecha, la resolución dividida en numerales y por último la enumeración de los Artículos legales en los que se apoya su contenido. Al final las firmas y los nombres del Juez y Secretario.

Los autos son resoluciones que deciden puntos del proceso, como incidentes o recursos, se dictan con el objeto de dar por terminado un procedimiento o inclusive para darle fin al Juicio.

Entre los autos, tenemos los que se dictan para decidir las excepciones dilatorias, los autos de inhibitoria, incompetencia, declinatoria, los que resuelven recursos en definitiva, el auto para mejor fallar, las enmiendas del procedimiento, etcétera.

Por último está la sentencia, que constituye el fin del proceso en primera instancia; a través de la sentencia los Tribunales, deciden el proceso principal y todos los asuntos accesorios que no se hubieren resuelto antes.

La sentencia se dicta hasta que el procedimiento del juicio oral termina en su totalidad y no se puede proferir cuando falta algún trámite por culminar. En el Juicio Ordinario de Trabajo, en la sentencia se decide si el despido de un trabajador fue justo o injustificado, las prestaciones laborales que el demandado deba pagar al trabajador, los apercibimientos y prevenciones legales para que el demandado pague tales prestaciones (Artículo 364 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.)

Esta clasificación de las resoluciones judiciales nos sirve para encuadrar el recurso de revocatoria, el cual únicamente se puede interponer en contra de los Decretos o sea las resoluciones de mero trámite que dicta el Tribunal, de manera que los errores que se cometen en los procesos y los cuales no sea necesario enmendar todo lo actuado para darles una solución, se puedan solventar de una manera sencilla y de esa forma no causar retrasos innecesarios durante el trámite

del juicio. “... Es la facultad que tiene el Juez para revocar por su sola iniciativa o a solicitud de parte, sus propios Decretos<sup>19</sup>”.

Estas resoluciones por su carácter de mero trámite son aquellas consideradas por la ley como “no definitivas” (Artículo 365 del Código de Trabajo.)

En cuanto a su interposición y trámite, tenemos que el Recurso de Revocatoria debe interponerse en el momento de dictarse la resolución, si la misma hubiere sido dictada en una audiencia, obviamente se refiere a las audiencias en las cuales se celebra el Juicio Ordinario Laboral en forma oral o sea de viva voz. En este caso la interposición del recurso deberá realizarse de manera oral, en igual forma como debió dictarse la resolución recurrida.

El hecho de que la resolución se dicte y se notifique a las partes y una vez iniciada otra fase o procedimiento del juicio o de la audiencia que se esté llevando a cabo, trae como consecuencia la preclusión del derecho a recurrir por medio de Revocatoria, porque la única oportunidad que tiene la parte interesada para interponer el recurso, es aquella en que durante el juicio oral es notificada de la resolución dictada, una vez realizada tal notificación y seguido el procedimiento, pierde su derecho de recurrir por medio de la Revocatoria.

En los casos en los cuales, la resolución hubiere sido dictada por escrito, sin la presencia de las partes, la ley les confiere un plazo mínimo para interponer el recurso. Este plazo es el de 24 horas, las cuales se cuentan a partir de que se

---

<sup>19</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual de Trabajo**. Pág. 265.

notifica a la parte interesada. Estos plazos de horas, se aplican de conformidad con lo que establece la ley del Organismo Judicial en el Artículo 46: “Horas. El plazo establecido o fijado por horas, se computará tomando en cuenta las 24 horas del día a partir del momento de la última notificación o del fijado para su inicio”.

De manera que si la notificación se realizó a las 10 de la mañana de un día, el plazo vence a la misma hora del siguiente día y si el recurso se interpone fuera de dicho plazo, estará vencido y el derecho de interponer el recurso habrá precluido.

Algo muy interesante en el trámite del recurso de revocatoria, es que no se establece un plazo para que el Tribunal resuelva el recurso. Pudiéndose aplicar en su defecto el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial que establece como plazo para dictar los autos el de tres días. Sin embargo, ésto sería contradictorio con lo que se establece para el recurso de nulidad, en el sentido de que el plazo para resolverlo es de 24 horas; cuando este recurso es mucho más complejo y difícil de resolver que una revocatoria.

Del análisis anterior podemos inferir que no es acertado aplicar la norma 142 de la Ley del Organismo Judicial, sino lo correcto sería que ante el silencio de la ley, por analogía se aplique lo que preceptúa el Código de Trabajo (Artículo 365) para el Recurso de Nulidad, siendo entonces, el plazo para resolver el Recurso de Revocatoria, también el de 24 horas. En virtud de que el mismo Código de Trabajo (Artículo 326) manda que al haber omisión de procedimiento los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, estamos ante la posibilidad de aplicar también el Artículo 599 de ese cuerpo legal, el cual determina que “El Juez o Tribunal ante

quien se interponga el recurso de revocatoria, deberá resolverlo, sin más trámite, dentro de las 24 horas siguientes”.

Ante estas consideraciones y siendo aplicable el Código Procesal Civil y Mercantil, nos encontramos ante la posibilidad de que el Tribunal que dictó las resoluciones de trámite pueda revocarlas aún de oficio. Ya que el mencionado Código en su Artículo 598 establece que los Decretos que se dicten para la tramitación del proceso son revocables de oficio por el Juez que los dictó... norma jurídica que se ve robustecida con lo que establece la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 146 al sentenciar: “Los Decretos son revocables por el Tribunal que los dictó...”.

El Tribunal resuelve de oficio cuando realiza algún acto por su propia voluntad e iniciativa, sin necesidad de que una de las partes provoque la decisión al solicitarlo verbalmente o por escrito.

Este recurso tiene la característica de que por su interposición, al resolverse el recurso sin lugar, la ley no establece una multa para el interponente como pasa en el Recurso de Nulidad, lo cual tiene como explicación principal, que con este recurso no se atrasa sustancialmente el proceso por la inmediatez de su interposición y resolución y también porque la resolución que el Juez dicta al respecto no es apelable, lo que redundaría en que aún interpuesta la Revocatoria, el Juicio no deberá ser enviado a la Sala Jurisdiccional para su resolución final.

### **3.2. El recurso de reposición**

Este medio de impugnación no está expresamente consignado en la Ley Adjetiva de trabajo (Ley procesal o de procedimiento), sino únicamente está regulado por el Código Procesal Civil y Mercantil, ley que de conformidad con el primer párrafo del Artículo 326 del Código de Trabajo, es aplicable cuando no contraríe el texto y los principios procesales que contiene este último cuerpo legal. Artículo que literalmente dice: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial” (léase: Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial.)

La reposición es la facultad que tienen los Tribunales Colegiados para dejar sin efecto sus propias resoluciones a solicitud de parte, a excepción de las sentencias (Tribunal colegiado es aquel que está formado por más de un Juez o Magistrado; generalmente el número de miembros de un Tribunal Colegiado es de 3 como en las Salas de Apelaciones o los Tribunales de Sentencia Penal, pero los hay de 13 miembros como la Corte Suprema de Justicia, de cinco como en la Corte de Constitucionalidad, etc.)

La reposición tiene por mucho, las mismas características que el Recurso de Revocatoria, en virtud de que se interpone en contra de resoluciones de mero trámite, con la diferencia que en este caso, las resoluciones de que se trata deberán haberse dictado por una Sala de la Corte de Apelaciones y en consecuencia poder considerarse como “autos originarios de la Sala” (Artículo 600 del Código Procesal Civil y Mercantil.)

Inclusive este recurso puede interponerse contra autos originarios de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, no nos adentramos en este tema en virtud de que este Alto Tribunal, no interviene en los procesos del Ramo Laboral, más que para resolver el Recurso de Responsabilidad o el de Amparo, cuando se interpone contra una Sala de la Corte de Apelaciones.

Al hablar de “autos originarios” la ley está tratando únicamente con aquellas resoluciones que hubieren sido dictadas por la Sala de Apelaciones, en la pieza de segunda instancia o sea en el expediente que se forma en el Tribunal de Segundo Grado para conocer del recurso planteado en contra del Tribunal que conoce en primera instancia. Por lo que no puede tratarse en este caso de autos dictados por el Tribunal inferior o por cualquier otro Tribunal, sino únicamente los que hubiere dictado la Sala de la Corte de Apelaciones en el expediente respectivo y/o la pieza de segundo grado.

En las resoluciones y actas que se redactan en la “pieza de segunda instancia” y en los autos y sentencias que se dictan por la Sala de Apelaciones, se acostumbra denominar a las autoridades que conocieron en primera instancia: como Juez A Quo (Juez inferior cuya resolución es recurrida ante el Tribunal superior<sup>20</sup>) y a quienes conocen en segunda instancia: como Tribunal Ad Quem (Juez o Tribunal de alzada, ante el cual se interpone un recurso contra la resolución del Juez inferior)<sup>21</sup>. En consecuencia al referirse al Juez de Primera Instancia que tomó la decisión que se conoce, se refieren a él como Juez A quo y al auto-denominarse la Sala de la Corte de Apelaciones, indica: “este Tribunal Ad

---

<sup>20</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 402.

<sup>21</sup> **Ibíd.**

Quem...". Palabras de raíces latinas que han sido utilizadas por los Tribunales desde tiempos inmemoriales.

El trámite del Recurso de Reposición tiene variantes con respecto al que se utiliza para resolver el recurso de revocatoria, por la ley aplicable que dispone plazos distintos. En este caso, las partes cuentan con el plazo de dos días para interponer el recurso y el Tribunal Ad Quem debe correrle audiencia a la parte contraria por dos días, y con su contestación o sin ella, el Tribunal resolverá en los tres días siguientes (Artículos 145 de la Ley del Organismo Judicial y 601 del Código Procesal Civil y Mercantil.)

El Código Procesal Civil y Mercantil, presenta la variante de que "Los litigantes pueden pedir la reposición de los autos originarios de la Sala, dentro de las 24 horas siguientes a la última notificación (Artículo 600 del Código Procesal Civil y Mercantil); sin embargo, el principio procesal establecido en el Artículo 208 segundo párrafo, de la Ley del Organismo Judicial, aclara la duda, porque en forma imperativa dispone que "Las normas procesales de la presente ley prevalecen sobre las disposiciones contenidas en otras leyes".

No es aplicable en este caso, el principio de que "Las disposiciones especiales de las leyes prevalecen sobre las disposiciones generales" (Artículo 13 de la Ley del Organismo Judicial), porque se trata de dos leyes diferentes y ese principio sólo es aplicable cuando se trata de la misma ley. Por otro lado, la aplicación que analizamos debe darse en el juicio de trabajo, mientras que la norma citada del Código Procesal Civil y Mercantil, es especial, pero para los juicios de ese ramo y no del laboral.

Una vez conocido el trámite y las normas relativas al recurso de reposición, en todo lo demás aplicable y para no ser repetitivos, referimos al estimado lector al estudio realizado para el Recurso de Revocatoria.

También cabe el Recurso de Reposición en contra de la resolución que resuelve el Recurso de Responsabilidad y que impone alguna de las sanciones establecidas en el mismo Artículo y esta vez, su interposición si se encuentra regulada por el Código de Trabajo en el Artículo 430 párrafo final.

En este caso tampoco existe plazo en la ley para la interposición del recurso, por lo que resulta aplicable el Artículo 145 de la Ley del Organismo Judicial, en el que se establece que los litigantes pueden pedir la reposición... dentro de los dos días siguientes a la última notificación (en aplicación de lo establecido por el Artículo 208 de Ley del Organismo Judicial.) El plazo para la resolución del recurso está establecido por el Artículo 430 Código de Trabajo, que lo fija en 10 días, agregando que el recurso debe resolverse de plano, sin trámite alguno o sea, sin formar Artículo (sin correrle audiencia a las otras partes del juicio.)

### **3.3. El recurso de nulidad**

Las dos posibilidades que tiene el litigante para interponer el medio de impugnación denominado “Nulidad” le abre una serie de posibilidades para oponerse tanto a las resoluciones como a los procedimientos utilizados por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, para la ventilación de los Juicios. Cuando se pide por vicio del procedimiento, las actuaciones en que recaiga la nulidad quedarán sin ningún valor ni efecto legal y deben reponerse desde que se incurrió

en nulidad. Cuando se pide por violación de ley, el Tribunal que lo resuelve anula la resolución recurrida y dicta la que corresponde conforme a derecho.

No es un secreto que este Recurso ha servido desde tiempos inmemoriales para retrasar los Juicios de Trabajo. Eran los innumerables recursos de nulidad planteados en los Juicios de Trabajo, los que atestaban los Juzgados de Procesos inmensos, con decenas o cientos de hojas sin razón de ser, cuyo único objetivo era ganar tiempo para que el Trabajador se desesperara y no continuara con su pretensión.

Esto a pesar de que los abusos de procedimiento son prohibidos por el Código de Ética Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, publicado en el diario Oficial el 13 de diciembre de 1994, el que en su Artículo 19 reza: “El Abogado deberá abstenerse del abuso de medios de impugnación y de toda gestión puramente dilatoria, que entorpezca el normal desarrollo del procedimiento. Este vicio afecta el prestigio de la profesión y el concepto de la justicia.”

Sin embargo, actualmente el Proceso Ordinario de Trabajo, se ha modernizado y a entrado en una etapa más respetuosa del debido proceso, por medio de la cual, los Trabajadores se ven más protegidos ante la celeridad que los Juicios de Trabajo han alcanzado.

Algunos problemas aún provocan retrasos y disgustos a los Trabajadores, lo que les impide cobrar sus prestaciones laborales, como lo es lo ineficaz del período de ejecución de la sentencia laboral, cuando no hay bienes ejecutables. Las empresas disfrazadas de Sociedad Anónimas, utilizan este disfraz para evitar ser ejecutadas, pues crean varias entidades, entre ellas una Sociedad Anónima que

contrata a los trabajadores y está obligada legalmente a pagar las prestaciones, la cual no tiene bienes ejecutables, y evitan así pagarle a los trabajadores las prestaciones laborales que legítimamente les corresponden. Otras personas, ponen sus propiedades a nombre de otras, con el único objeto de que no se pueda cobrarles en los Juicios ejecutivos laborales. Casos en los que es aplicable el delito de Alzamiento de Bienes (Artículos 427 del Código de Trabajo y 352 del Código Penal.)

Pero el trámite actual del proceso laboral está más expedito, al regularse en el Artículo 326 del Código de Trabajo que los incidentes, incidencias y recursos no tienen carácter suspensivo, se tramitarán en cuerda separada y el trámite del Juicio continuará hasta antes de dictarse la sentencia. Con estas disposiciones legales, los juicios tardan menos tiempo que antes.

Sin embargo, el objeto real de la existencia de las dos maneras de interponer el recurso de nulidad, no es precisamente el retrasar los procesos. Por el contrario, el fin más importante de este tipo de Recursos, es depurar el procedimiento para que al arribarse a la sentencia se haya respetado el debido proceso y ésta sea inmaculada de errores, de procedimientos viciados o de resoluciones ilegales, que pudieran causar el desplome del juicio a través de una acción constitucional de Amparo.

El Recurso de Nulidad se puede interponer por las siguientes razones:

### 3.3.1. Nulidad por violación de ley.

Cuando una resolución se dicta sin respetar los cánones que la ley establece para el efecto, es aplicable para enmendar el error el

recurso de nulidad por violación de ley. Se estima que se viola la ley en los casos en los cuales, en una resolución, el Tribunal dispone un punto de derecho, en el cual está aplicando una norma jurídica, la cual debería servir de basamento lógico de su decisión; sin embargo, por la naturaleza humana de las autoridades judiciales, éstas son susceptibles de cometer errores, las que en este caso recaerían en la ilegalidad de la resolución dictada, porque la ley se contradice en tal resolución. La ley es violada por el mismo Juez.

Es por eso que ante ese tipo de eventualidades, el legislador ha previsto que exista un procedimiento de naturaleza procesal, por medio del cual se devuelva la legalidad perdida y el imperio de la ley prevalezca, a través del Recurso de Nulidad por Violación de Ley. El Tribunal que lo resuelve anula la resolución recurrida y dicta la que corresponde conforme a derecho.

### 3.3.2. Nulidad por vicio de procedimiento.

Cuando un procedimiento se realiza fuera de lo regulado por la ley se produce el vicio de procedimiento. Como es sabido, el proceso es considerado como una serie de etapas, que se realizan una a continuación de otra en forma dinámica, las cuales inician con una demanda que contiene la pretensión del actor y finalizan con una sentencia la cual contiene la decisión judicial sobre el contradictorio. En esta esfera de acontecimientos, para cada una de las etapas del juicio la ley establece un procedimiento distinto.

El procedimiento que se realiza en las distintas etapas del juicio, debe iniciar inmediatamente después de finalizada la etapa anterior y cuando ya ha iniciado una nueva etapa del juicio, es prohibido por la ley retrotraer el procedimiento a la etapa anterior. Es por eso que el Juicio lleva una unión lógica de sus diversas fases, las cuales son inseparables porque cada una de ellas se realiza inmediatamente después de finalizada la anterior y son opuestas, porque no se pueden realizar procedimientos de una fase procesal cuando se está llevando a cabo otra.

También hay ciertos actos que se repiten continuamente conforme las etapas del juicio van aflorando, como por ejemplo las notificaciones que son actos por medio de los cuales el Tribunal comunica a las partes las resoluciones que va dictando, en las diversas fases procesales. También se repiten en éstas etapas los actos procesales denominados resoluciones de trámite, las cuales se dictan cada vez que se reciben memoriales o solicitudes verbales, dándole continuidad al juicio. En cada etapa procesal, resolución de trámite o notificación del Juicio Ordinario Laboral, se realiza un procedimiento específicamente establecido en la ley.

De no respetarse por los miembros del Tribunal que realizan los diversos actos procesales, las formalidades legales aplicables a cada acto, el procedimiento se viola y en consecuencia se hace aplicable el Recurso de Nulidad por Vicio del Procedimiento. En este caso, las actuaciones en que recaiga la nulidad quedarán sin ningún valor ni efecto legal y deben reponerse desde que se incurrió en nulidad.

El recurso de nulidad puede interponerse en forma verbal o escrita de conformidad con la fase procesal en la que se encuentra el Juicio. Si la nulidad se produce durante las fases del juicio oral que se lleva a cabo con la intermediación del Juez y de las partes, se puede interponer verbalmente en la misma audiencia, pero en este caso se tramita en cuerda separada para no entorpecer el trámite del juicio ordinario laboral (En aplicación de los párrafos finales del Artículo 326 del Código de Trabajo, adicionados por el Artículo 5 del Decreto 35-98 del Congreso de la República.)

Cuando la nulidad se produce fuera de la audiencia o entre las diferentes audiencias del juicio, se puede interponer por escrito, presentando el memorial respectivo.

Es obvio que si la nulidad se plantea en la audiencia, la interposición del recurso se realiza inmediatamente de conocida la infracción de ley o de procedimiento. Sin embargo, la ley concede el plazo de tres días, para que las partes puedan interponer el recurso por escrito por medio de un memorial presentado al Tribunal respectivo.

El plazo de tres días que la ley confiere para interponer el recurso comienza a correr a partir del día en que la parte tiene conocimiento de la infracción. La infracción de ley o de procedimiento, se presume conocida inmediatamente en caso de que se hubiere producido en audiencia o diligencia o a partir de la notificación en los demás casos (Artículo 365 segundo párrafo del Código de Trabajo.)

El plazo establecido en la ley para interponer el recurso de nulidad es preclusivo, es decir, que la oportunidad de la parte interesada en interponer el recurso, termina en forma definitiva si transcurrido el plazo legal, no se plantea el mismo. En este caso funciona el principio del consentimiento, también llamado Principio de Convalidación de la Nulidad<sup>22</sup>, o sea que las infracciones que ocurran en el procedimiento o en las resoluciones, en caso de que no se interponga en tiempo el recurso de nulidad, se estiman por la ley consentidas por las partes, por lo que si el interesado no interpuso el recurso de nulidad en tiempo, las partes ya no tienen el derecho de reclamarlas con posterioridad, ni los Tribunales podrán acordarlas de oficio.

Aquí es recomendable analizar el acto procesal denominado “La Enmienda”. Esta facultad del Juez, fue creada con el objeto de que en los Juicios en los cuales, se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de las partes, en cualquier estado del proceso, los Jueces puedan enmendar el procedimiento, o sea, que esta es una facultad que permite al Juez dejar sin ningún valor ni efecto legal los actos, procedimientos y resoluciones que se realicen en error sustancial. Por lo que sus efectos son idénticos a los del auto que resuelve la Nulidad. Pero la ley define lo que es el error sustancial, indicando que se incurre en este tipo de errores, cuando se violan garantías constitucionales, disposiciones legales o formalidades esenciales del proceso (Artículo 67 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República.)

Esta facultad del Juez tiene relación con el Recurso de Nulidad en el sentido siguiente. Cuando el error de procedimiento o de ley, queda consentido, por la

---

<sup>22</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo**. Pág.265.

falta de interposición del Recurso de Nulidad en tiempo por las partes, la ley le prohíbe a los Tribunales acordarla de oficio. Sin embargo, si el error es sustancial, el Juez puede acordar la “Enmienda del Procedimiento” en cualquier estado del juicio, aún después de que el error quedó consentido por las partes.

El mismo Tribunal que infringió la ley o el procedimiento es aquel ante el cual se plantea el Recurso de Nulidad.

El mismo Tribunal que infringió la ley o el procedimiento es aquel que resuelve el Recurso de Nulidad.

El procedimiento que se efectúa para la tramitación del Recurso de Nulidad, luego de presentado el recurso, incluye darle audiencia a la contraparte por el plazo de veinticuatro horas (Tercer párrafo del Artículo 365 del Código de Trabajo.) Esta audiencia es necesaria, para que la otra parte del contradictorio pueda aportar su criterio al Juzgador, con el objeto de que cuando éste decida el recurso pueda tomar en cuenta ambas posiciones. Algunas veces las posiciones de ambas partes pueden coincidir, otras pueden ser contradictorias, sin embargo, en todo caso, es el Juez al que le corresponde resolver si se declara con o sin lugar el recurso planteado y también le corresponde determinar qué actuaciones o la parte de ellas que debe quedar sin ningún valor ni efecto legal.

La otra parte tiene el derecho de que la manden oír por 24 horas, pero no es necesario que esta evacue tal audiencia para poder dictar la resolución del recurso, por lo cual, si la contraparte no evacua la audiencia quedando en silencio ante la petición de nulidad, el Juez deberá proceder igualmente a resolver, como si ésta hubiera expresado su opinión.

El plazo para resolver la nulidad comienza a correr una vez que la contraparte evacua la audiencia conferida para que exprese su opinión o si esta no lo hace, cuando venza el plazo de veinticuatro horas que se le confirió para el efecto. Este plazo también es de 24 horas, tiempo con el que cuenta el Juzgador para emitir el auto por medio del cual decide el recurso planteado.

Cuanto se declara con lugar la Nulidad, el Juez debe determinar exactamente cual es la resolución o que parte de ella queda sin efecto, dictando en su lugar la que en derecho corresponda, o sea, aquella que resuelva el mismo punto de derecho, pero esta vez de conformidad con la ley y no en contradicción a la misma. Si la violación es de procedimiento, deberá indicar cual es el acto nulo y a partir del mismo, que actuaciones quedan sin ningún valor y efecto legal y cuales quedan vigentes.

Cuando se declara sin lugar la nulidad, el procedimiento quedará incólume sin cambio alguno, debiendo darle continuidad al mismo.

Al litigante que interpuso un Recurso de Nulidad que sea declarado sin lugar, el Tribunal debe imponerle una multa de cinco a quinientos quetzales. Multa que deberá graduar, dependiendo de los efectos que la nulidad hubiere causado en el proceso, ¿cómo afectó los derechos de la otra parte?, ¿Cuánto retardó el proceso? Y si el propósito del interponente era de buena fe o si por el contrario únicamente pretendía alargar el procedimiento o causar efectos negativos a los intereses de la contraparte o al deber del Estado de proteger los derechos Constitucionales de los Trabajadores.

En caso de que alguna de las partes se considere agraviada por el sentido de la resolución que decidió el recurso de nulidad en el Juzgado de Primera Instancia

de Trabajo y Previsión Social que conoce del asunto, la ley le confiere el derecho de interponer el Recurso de Apelación, estableciendo un procedimiento especial para la interposición y el conocimiento de éste recurso por el Tribunal de Segunda Instancia de Trabajo y Previsión Social competente.

La interposición de ésta apelación debe producirse en el plazo de 24 horas de notificada la resolución respectiva y el Tribunal de Segunda Instancia tiene únicamente tres días para resolver, contados a partir de la recepción de los autos. En este caso el Tribunal de Segunda Instancia resuelve sin formar Artículo o sea, sin necesidad de darle audiencia previa a las partes interesadas.

### **3.4. El recurso de aclaración y ampliación**

Se ha sometido a fuerte discusión por parte de los jurisconsultos guatemaltecos, cuál es el sentido que debe dársele a éste tipo de recursos. Unos tienen la creencia que cuando se pretende aclarar la sentencia el recurso debería interponerse como aclaración y si se desea que el Tribunal la amplíe se debe interponer únicamente el recurso de ampliación.

Sin embargo, en los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social rechazan los recursos si estos no se plantean con el nombre exacto con el cual, la ley denomina al recurso, como lo es: “Recurso de Aclaración y Ampliación”.

Es razonable pensar que si se pide una aclaración es innecesario utilizar la palabra ampliación y si se pide una ampliación es innecesario utilizar la palabra aclaración.

Sin embargo, a pesar de los inconvenientes provenientes de la técnica jurídica, es necesario escribir las palabras de la ley como en la misma están inscritas para que el recurso planteado sea objeto de conocimiento por parte de los Tribunales. Obviamente no se trata de un mismo recurso, sino de dos recursos, teniendo cada uno su propia existencia y finalidad.

Queda claro entonces que si el litigante desea que la sentencia sea ampliada o aclarada, debe interponer el Recurso de Aclaración y Ampliación.

La aclaración consiste en pedirle al Tribunal que dictó la sentencia que explique en términos comprensibles la parte de la sentencia que no se entienda. La ley laboral nos trae la fórmula del Código Procesal Civil y Mercantil, al mencionar las palabras: oscuridad, ambigüedad y contradicción.

La sentencia es obscura cuando si bien es cierto trata de indicar por qué se tomó la decisión, la explicación no se entiende, por lo que de su lectura, no resulta comprensible su contenido y sus fundamentos esenciales.

La Sentencia es ambigua cuando su contenido es vacilante, desconcertante e inexacto; de manera que trata de explicar una situación pero en el fondo pareciera que el verdadero basamento de la decisión es otra razón desconocida o conocida pero que se trató de disfrazar con razonamientos que al examinarse resultan desconcertantes e inexactos.

La sentencia es contradictoria cuando en la parte considerativa se determina una decisión distinta de la que aparece en la parte resolutive.

La ampliación puede pedirse por el Litigante, cuando en la sentencia se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio (Artículo 365 párrafo quinto inciso a del Código de Trabajo.)

El plazo para interponer el Recurso de Aclaración y Ampliación es de veinticuatro horas, contadas a partir de que se notificó el fallo a la parte interesada.

La ley no determina el plazo en el cual se debe resolver este Recurso, por lo que hay dos criterios aplicables, uno que se inclina porque ante el silencio de la ley la resolución debe dictarse inmediatamente, el que tiene el inconveniente de que la palabra inmediatamente puede ser considerada por algunos como algo de horas y por otros como de días y al ritmo que trabajan algunos de los Tribunales, la espera de la resolución del recurso se volvería eterna.

Otro criterio más legalista se inclina por aplicar al Artículo 326 del Código de Trabajo, el que remite en situaciones no previstas a la Ley del Organismo Judicial. Y esta ley en su Artículo 142 regula que los autos deben dictarse en el plazo de tres días.

En lo que todos están de acuerdo, es que los autos son los que deciden materia que no es de simple trámite. La resolución que se dicte deberá ser razonada de conformidad con lo que regula el Artículo 141 literal b) de la Ley del Organismo Judicial.

El Tribunal que resuelve el Recurso de Aclaración o Ampliación, es el mismo que dicta el auto o la sentencia recurridas.

Este recurso también puede interponerse en contra de las Sentencias de Segunda Instancia. Es el único recurso que se puede interponer en contra de este tipo de sentencias (Artículo 373 del Código de Trabajo), por lo que puede afirmarse que es el último procedimiento del Juicio Ordinario Laboral, en virtud de que una vez resueltos estos recursos, cuando son interpuestos contra las sentencias dictadas por las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, éstas quedan firmes.

El Recurso Extraordinario de Casación no procede interponerse en los Juicios Ordinarios de Trabajo y en consecuencia, una vez dictada la Sentencia de Segunda Instancia y resuelto el Recurso de Aclaración y Ampliación, el procedimiento habrá terminado.

En los casos en los cuales las partes consideren que en la Sentencia de Segunda Instancia dictada en el Juicio Ordinario de Trabajo, se transgredió algún derecho de naturaleza Constitucional, pueden iniciar una Acción Constitucional de Amparo, en aplicación del Principio de Supremacía de la Constitución (Artículo 3° de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente.)

Tanto el recurso extraordinario de Casación como la acción constitucional de Amparo, no son materia del Juicio Ordinario de Trabajo, sino pertenecen a la Rama del Derecho Constitucional.

### **3.5. El recurso de apelación**

El medio de impugnación por excelencia es el recurso de apelación, el cual se utiliza para impugnar las resoluciones más importantes que se dictan en

cualquier juicio. “Indudablemente que el recurso de apelación es el medio de impugnación de más trascendencia en un proceso judicial”<sup>23</sup>.

Chicas Hernández parafraseando a Prieto Castro<sup>24</sup>, considera que el recurso de apelación tiene por finalidad el someter a examen de un Tribunal superior el negocio decidido en primera instancia cuando el recurrente estima que la sentencia dictada en la misma, le reporta un perjuicio, por no haberse estimado en absoluto o en parte las peticiones que en tal instancia hubiere formulado.

En el Juicio Ordinario de Trabajo, puede interponerse en contra de los autos que resuelven el recurso de nulidad en primera instancia. También es permitida su interposición en contra de los autos que pongan fin al juicio o contra las sentencias de primer grado (Artículo 365 del Código de Trabajo.)

Los autos que resuelven el recurso de nulidad, son los que hacen correcciones al procedimiento o a resoluciones dictadas en el Juicio Ordinario de Trabajo. He ahí su importancia. La seguridad jurídica de todo procedimiento judicial, se ve comprometida cuando una vez realizada alguna diligencia o dictada alguna resolución, las mismas se dejan sin efecto y se realizan otras en su lugar. La ley le confiere al Juzgador esta facultad, la cual debe ser utilizada muy cuidadosamente, con mucha cautela, porque el mal uso de esta facultad estaría notoriamente ligada a la violación del derecho Constitucional de las partes al Debido Proceso (Artículo 12 de la Constitución Política de la República.)

---

<sup>23</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual del Trabajo.** Pág. 266.

<sup>24</sup> **Ibíd.** Pág.267.

Todos estos argumentos obligaron al legislador a regular en la ley que las decisiones de los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, que se dictan en este sentido puedan ser conocidas por un Tribunal superior, el cual deberá decidir si la resolución dictada en el incidente de nulidad es valedera o si debe revocarse y dictarse otra en su lugar, renovando el valor y efecto jurídico de los actos anulados por el auto recurrido.

Aunado a lo anterior se encuentra el derecho de las partes de apelar el auto que decide la enmienda del procedimiento, que como se estudió con anterioridad, tiene efectos similares al auto que resuelve la nulidad (Artículo 67 de la Ley del Organismo Judicial.)

Los autos que pueden poner fin al Juicio Ordinario Laboral, son los que resuelven excepciones dilatorias, las cuales pueden tener este efecto procesal, salvo la de incompetencia, que sólo se refiere a la decisión de a qué Tribunal le corresponde conocer del caso.

Las excepciones dilatorias de demanda defectuosa, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, falta del cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer, caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción, son apelables cuando se resuelve con lugar la excepción, porque en todos los casos se pone fin al juicio.

Por la forma en que está redactado el párrafo respectivo del Artículo 365 del Código de Trabajo, al regular que son apelables las sentencias o autos que pongan fin al juicio, trae como consecuencia que cuando las excepciones dilatorias anteriormente enumeradas se declaran sin lugar, el auto que las resuelve no resulta

apelable, porque es obvio que si se declara sin lugar la excepción el juicio debe continuar y en consecuencia no finalizará por su emisión.

Las sentencias que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso también son apelables (Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial.)

En cuanto a los efectos suspensivos del Recurso de Apelación, la solución la encontramos en el Artículo 367 del Código de Trabajo, el cual también sufrió una reforma por adición, que realizó el Artículo 7 del Decreto 35-98 del Congreso de la República al regular que produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. Sin embargo, la apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera otras resoluciones apelables.

Agrega, que cuando la apelación es de las que no producen efectos suspensivos, el Tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

La apelación sin efectos suspensivos, adquiere estos efectos, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviera resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de segundo grado (Último párrafo del Artículo 367 del Código de Trabajo, adicionado por el Artículo 7 del Decreto 35-98 del Congreso de la República.)

Para Chicas Hernández<sup>25</sup>, los recursos tienen efectos devolutivo y suspensivo, en el caso devolutivo el recurso no hace cesar los poderes jurisdiccionales del Juez. El efecto suspensivo, mientras tanto, suspende la jurisdicción del Juez y por ende el proceso se paraliza, mientras el recurso se define por el Tribunal Superior.

En consecuencia, se produce el efecto devolutivo, cuando se apela el auto que resuelve un recurso de nulidad o un auto que resuelve una enmienda. Mientras que cuando se apela la sentencia o un auto que le ponga fin al Juicio el efecto del recurso será suspensivo.

El Recurso de Apelación en el procedimiento laboral tiene dos tipos de procedimiento. Uno cuando se apela contra el auto que decide la nulidad y otro cuando se apela los autos que ponen fin al juicio y las sentencias.

Cuando el Recurso de Apelación es interpuesto en contra del auto que decide el Recurso de Nulidad, la ley les confiere a las partes un plazo reducido para su interposición que es el de 24 horas. También es reducido el plazo y el procedimiento mediante el cual el Tribunal de Segunda Instancia resuelve el recurso de apelación, pues la ley le confiere únicamente el plazo de tres días de recibido el expediente, para resolver, lo cual debe hacer sin formar Artículo o sea sin correrle audiencia a las partes.

Mientras que en los demás casos, la ley establece un procedimiento común para interponer y resolver el Recurso de Apelación. Las partes deben interponer el

---

<sup>25</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al Derecho Procesal Individual de Trabajo**. Pág. 270.

recurso dentro del tercero día de notificado el auto o la sentencia apelables. El Juzgado que conoce en Primera Instancia debe conceder el recurso si fuere procedente y elevar los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, competente (Artículo 367 del Código de Trabajo.)

Este procedimiento se demora, en virtud de que una vez interpuesto el recurso el Juzgado debe dictar una resolución en la que concede u otorga el recurso. Esta resolución debe notificarse a las partes y una vez que éstas tienen noticia de lo resuelto se remiten las actuaciones al Tribunal de Segunda Instancia respectivo.

En segunda instancia, se realiza el trámite taxativamente señalado en la ley de la materia (Artículos 368, 370, 371, 372 del Código de Trabajo). Una vez la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social recibe el expediente, corre audiencia por 48 horas a la parte recurrente para que esta exprese los motivos de su inconformidad. Si no se ofrecen pruebas, la vista se efectúa cinco días después de vencido el plazo anterior. Y la sentencia se dicta en los cinco días siguientes.

Si se ofrecen pruebas por la parte que interpuso el recurso de apelación, una vez transcurrido el plazo de 48 horas para la expresión de agravios se fija una audiencia para recepción de pruebas dentro de los 10 días siguientes. Practicada la prueba o vencido el término de 10 días, el Tribunal dictará sentencia en un plazo no menor de cinco ni mayor de 10 días.

El ofrecimiento de pruebas en la Segunda Instancia, no es tan abierto e imprevisible, como en la Primera Instancia, para ello es necesario llenar dos requisitos indispensables, a saber:

- a) En esta fase impugnativa del procedimiento laboral, sólo se permite el ofrecimiento de aquellas pruebas que se hubieren denegado en Primera Instancia. Obviamente esto debe constar en el expediente respectivo.
- b) La prueba ofrecida debe haberse denegado en Primera Instancia, hay una formalidad inexcusable que es necesaria para su aceptación en la Segunda Instancia, que consiste en que la parte debió haber consignado su protesta por la denegación de la prueba. Protesta que debe constar por escrito en el acta que documenta el juicio oral.

El Tribunal de alzada, en el plazo que la ley le confiere para dictar la Sentencia, puede dictar el denominado auto para mejor fallar. Este auto puede dictarlo únicamente por una vez. El plazo para practicar las diligencias ordenadas es de 10 días, en el cual se deben señalar la o las audiencias que sean necesarias con citación de las partes (Artículos 357 y 370 del Código de Trabajo.)

El procedimiento del Segunda Instancia termina con la Sentencia respectiva, en la cual el Tribunal puede confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia. Contra esta sentencia sólo se puede interponer el recurso de Aclaración y Ampliación.

Cuando la sentencia recurrida se confirma, el Tribunal de Segundo Grado coincide con el criterio del Juez A Quo (o Juez de Primera Instancia) y devuelve el expediente sin modificación alguna.

Cuando la sentencia recurrida se revoca, el Tribunal Ad Quem (o Tribunal que conoce en segunda instancia) consideró que lo resuelto en primera instancia

estaba equivocado en su totalidad, por lo que deja sin efecto lo resuelto y dicta una nueva sentencia.

Cuando la sentencia recurrida se enmienda o modifica, sucede que alguna parte de la sentencia se considera correcta y otra parte no, de manera que el Tribunal que conoce en Segunda Instancia, modifica o enmienda alguna parte de la Sentencia que conoce en apelación.

### **3.6. El recurso de responsabilidad**

Si estimamos los medios de impugnación como los mecanismos procesales que permiten a las partes impugnar u oponerse a las resoluciones judiciales; podemos afirmar que nos encontramos ante una figura distinta; que el recurso de responsabilidad no es un medio de impugnación.

Esto es así porque los fundamentos del recurso de responsabilidad y sus efectos son totalmente distintos a los de los recursos normales.

Las diferencias que encontramos entre este recurso y los medios de impugnación, son las siguientes:

- 3.5.1. Los medios de impugnación sirven a las partes para impugnar las resoluciones judiciales, mientras que el recurso de responsabilidad sirve para investigar la conducta de los Jueces de Trabajo y Previsión Social.
- 3.5.2. Los medios de impugnación se presentan ante el mismo Juzgado que dictó la resolución en Primera Instancia, mientras que el Recurso de Responsabilidad se plantea ante la Corte Suprema de Justicia.

- 3.5.3. Los medios de impugnación se plantean en los Juicios Ordinarios Laborales mientras que el Recurso de Responsabilidad se plantea por aparte ante la Corte Suprema de Justicia.
- 3.5.4. Los medios de impugnación son conocidos y resueltos por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social y por las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, mientras que el Recurso de Responsabilidad es conocido y resuelto por la Corte Suprema de Justicia.
- 3.5.5. Para la interposición de los medios de impugnación se debe cumplir con los requisitos especialmente regulados por la ley para cada recurso en particular, mientras que el Recurso de Responsabilidad se plantea por medio de una simple denuncia o acusación.
- 3.5.6. Los medios de impugnación se ventilan a través de procedimientos en los cuales las partes presentan sus alegatos y en el de Apelación pueden aportar medios de prueba; mientras que en el Recurso de Responsabilidad, el interesado sólo presenta la denuncia, y es la Corte Suprema de Justicia la que procede a investigar y a examinar el caso respectivo, por medio de uno de sus miembros o por un Magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- 3.5.7. Los medios de impugnación, sólo las partes que actúan en el proceso pueden interponerlos, mientras que la denuncia que contiene el Recurso de Responsabilidad puede plantearla cualquier persona o entidad.

3.5.8. Los medios de impugnación buscan que una resolución judicial sea reformada o revocada, mientras que el Recurso de Responsabilidad tiene por objeto que se impongan sanciones a los Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Todas estas diferencias que encontramos entre los medios de impugnación y el Recurso de Responsabilidad, nos llevan a la conclusión de que éste no es un medio de impugnación; sin embargo, por su denominación y su importancia en nuestro ordenamiento jurídico de trabajo, lo examinaremos a fondo para establecer su concepto, procedimiento, alcances y todo lo concerniente a su estudio científico.

El recurso de responsabilidad es un procedimiento disciplinario establecido en el Código de Trabajo, con el objeto de que los Jueces de Trabajo y Previsión Social mantengan una buena conducta y no incurran en los supuestos de hecho establecidos en la ley, porque de ser denunciada su comisión, la Corte Suprema de Justicia puede imponerle las sanciones que la ley establece para el efecto.

Las conductas que el Recurso de Responsabilidad trata de impedir, en los Juzgadores, son las siguientes:

- a) Que retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia.
- b) Que dejen de cumplir con los procedimientos establecidos.
- c) Que por negligencia, ignorancia o mala fe, causen daño a los litigantes.
- d) Que dejen de razonar sus pronunciamientos o lo hagan deficientemente, cuando estén obligados a hacerlo.

- e) Que falten a las obligaciones administrativas de su cargo.
- f) Que observen notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Una vez recibida la denuncia por la Corte Suprema de Justicia, este alto Tribunal, debe proceder a investigar y examinar el caso sujeto a su conocimiento.

Primero se resuelve la admisibilidad de la denuncia, por medio de un estudio detenido de la misma, en el que se procede a determinar si la conducta denunciada se encuadra en los supuestos de hecho establecidos en el Artículo 429 del Código de Trabajo y si son creíbles los hechos contenidos en la denuncia respectiva.

Posteriormente la Corte Suprema de Justicia designa a uno de sus miembros o a un Magistrado Comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para realizar la investigación correspondiente.

No hay un procedimiento establecido para realizar tal investigación a excepción de que el Magistrado Comisionado debe oír al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social denunciado. Por lo que es de estimarse que el comisionado está investido con las facultades inherentes al caso, para pedir los originales de los expedientes en los que se hubieren realizado las conductas inapropiadas, para visitar el Juzgado respectivo e indagar a los empleados y para escuchar a las personas que hubieren tenido conocimiento de la conducta denunciada. También podrá escuchar y recibir las evidencias de descargo que presente el funcionario denunciado.

De todo lo actuado, el Magistrado Comisionado deberá remitir los originales a la Honorable Corte Suprema de Justicia, acompañando el informe y dictamen respectivo.

Recibida la investigación y el dictamen del Magistrado Comisionado, la Corte Suprema de Justicia, deberá decidir si la acusación o denuncia tiene o no fundamento, si no lo tiene, la declarará sin lugar.

En caso de que la acusación o denuncia se encuentre fundada, declara con lugar la denuncia y procede a imponer al funcionario responsable, cualquiera de las sanciones siguientes:

- a) Amonestación pública.
- b) Multa de Q.1,500.00 a Q.2,500.00.

Ambas sanciones a título de corrección disciplinaria.

Una vez resuelto por la Corte Suprema de Justicia imponer una sanción disciplinaria, el Juzgador sancionado puede interponer el Recurso de Reposición ante el mismo Tribunal que profirió la resolución impugnada, en el plazo de dos días (Artículos 145 y 208 de la Ley del Organismo Judicial.) La Corte Suprema de Justicia, sin trámite alguno resolverá de plano en el término de 10 días, confirmando la sanción disciplinaria, reformándola o revocándola (Artículo 430 del Código de Trabajo.)

La Corte Suprema de Justicia tiene otras atribuciones disciplinarias como Tribunal Jerárquico de Superior categoría en materia laboral, establecidas en el

Artículo 431 del Código de Trabajo, las cuales no se analizan detenidamente por no ser materia de este Trabajo.

A partir de la promulgación del Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la Carrera Judicial, el Recurso de Responsabilidad quedó prácticamente derogado, en virtud de que las sanciones disciplinarias a imponerse a los Jueces y Magistrados, ya no es facultad de la Corte Suprema de Justicia, sino de un nuevo órgano creado por esa ley denominado “Junta de Disciplina Judicial”, la que ejerce las funciones de conocer las denuncias contra los funcionarios judiciales e imponer las sanciones que correspondan en su caso. Esto es aplicable también a los Jueces y Magistrados que conocen en el ramo de Trabajo y Previsión Social.

“Corresponde a la Junta de Disciplina Judicial el conocimiento y ejercicio de la función y acciones disciplinarias y correctivas previstas en esta ley y sus reglamentos...” (Artículo 8 de la Ley de la Carrera Judicial.) La integración de tales juntas, las faltas, las sanciones y el procedimiento disciplinario, están previstos en los Artículos 7, 8 y del 37 al 53 de la misma Ley.

### **3.7. El recurso de rectificación**

Se trata de un recurso específico para una resolución específica. El medio de impugnación es denominado: Recurso de Rectificación, y la resolución contra la que se puede interponer es la que aprueba la “Liquidación”.

La liquidación es el primer paso del procedimiento de la ejecución de las sentencias que está regulado por los Artículos 425 al 428 del Código de Trabajo.

Consiste en que el Juez de oficio, en el plazo de tres días de notificada la ejecutoria, de aceptada la obligación o de que esté firme la sentencia respectiva, practica la liquidación. De oficio significa que el Tribunal realiza algún acto por su propia voluntad e iniciativa, sin necesidad de que una de las partes provoque la decisión al solicitarlo verbalmente o por escrito.

La liquidación es el cálculo en dinero de cada una de las prestaciones que el trabajador tiene derecho a recibir del patrono, cuya sumatoria final, es el monto total de la liquidación. O sea que el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, debe hacer cuentas de las prestaciones que el trabajador tiene derecho de recibir de su ex patrono, por prestaciones como indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, salarios dejados de pagar, horas extraordinarias, adecuación del salario real al salario mínimo, daños y perjuicios y cualquiera otra a que el trabajador tenga derecho. El Juzgador realiza las cuentas de cada prestación en particular y luego hace la suma de todas ellas, lo cual da como resultado final el monto total de la liquidación, que es la suma líquida y exigible que se ejecuta.

Para realizar tales cuentas se toman en consideración las normas establecidas por el Código de Trabajo y leyes conexas, para cada prestación en particular.

Para mejor ilustración del lector utilizaremos un ejemplo de liquidación de prestaciones laborales realizada en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de El Progreso, que se inserta a continuación:

## LIQUIDACIÓN\*

### JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 00-2002-G.

	<u>Días</u>	<u>Meses</u>	<u>Años</u>	
TIEMPO LABORADO:	09	09	2002	5+90+1080
	04	06	1999	=1175 días.
	<u>05</u>	<u>03</u>	<u>0003</u>	

JORNADA: 24 X 24 horas = 12 horas diarias.

SALARIO: Q.715.00 mensuales / 30 días = 23.83 diarios.

\*ABREVIATURAS: S. M. = Salario Mínimo. S. R. = Salario Real.  
HD = Horas diarias. BI = Bonificación Incentivo.

### ADECUACIÓN AL SALARIO MÍNIMO:

Año 1999: Satisfactorio.

Año 2000: Satisfactorio hasta el 15 de Diciembre.

Año 2000-2001= 27.67 por día. Del 15-12-2000 al 6-08-2001

01 01 2002

15 12 2000 (Ac. Gub. 838-2000)

16 00 0001 = 360 + 16 = 376 días

\*S. M. : 27.67 - \*S. R. 23.83 =

3.84 X 376 días =

Q. 1,443.84

Año 2002= 30.00 por día. Del 01-01-2002 al 09-09-2002

09 09 2002

01 01 2002 (Ac. Gub. 494-2001)

08 08 = 240+8= 248 días

\*S. M. 30.00 - \*S. R. 23.83 =

6.17 X 248 días =

Q. 1,530.16

SUB TOTAL ADECUACIÓN \*S. M. Q. 2,974.00

\* Se hace constar que no se presenta un informe oficial de liquidación, sino un cuadro extraoficial de cómo se hacen las cuentas para el efecto.

Salario promedio durante los últimos 6 meses adecuado al Salario Mínimo:  
 Q.30.00 diarios = Q.900.00 Mensuales.

**INDEMNIZACIÓN:**

$900 \times 7 / 6 = 1050 \times 1175 / 360 =$  Q. 3,427.08.

**AGUINALDO:**  $900 \times 720 / 360 =$  Q. 1,800.00.

**VACACIONES:**  $900 / 2 = 450 \times 1175 / 360 =$  Q. 1,468.75.

**BONO 14:** (anual)  $900 \times 720 / 360 =$  Q. 1,800.00.

**BONIFICACIÓN INCENTIVO:**

11 03 2000  
04 06 1999 (Dto. 78-89 del Congreso)  
 07 09 = 270+7= 277 días de a 0.30 la hora.  
 $277 \times 12 * (HD) = 3324 \times *(BI) 0.30 =$  Q. 997.20

06 08 2001  
11 03 2000 (Dto. 7-2000 del Congreso)  
 25 04 0001 = 360+120+25= 505 días  
 $505 \times 12 * (HD) = 6060 \times *(BI) 0.64375 =$  Q. 3,901.12

09 09 2002  
06 08 2001 (Ac. Gub. 37-2001)  
 03 01 0001 = 360+30+3 = 393 días  
 $393 \times 12 * (HD) = 4716 \times *(BI) 1.0416 =$  Q. 4,912.18

**SUB TOTAL BONIFICACIÓN INCENTIVO:** Q. 9,810.50.

**DAÑOS Y PERJUICIOS:**

Q.900.00 X 10 meses: Q. 9000.00

**TOTAL:** **Q. 30,280.00**

Estas son las cuentas que el Secretario del Tribunal le presenta al Juez, en un informe de secretaría, el cual es aprobado por el Juzgador.

Una vez aprobada la liquidación, esta se notifica a las partes, las cuales cuentan con el plazo de 24 horas de notificada la liquidación para presentar la impugnación respectiva, denominada Recurso de Rectificación. En el memorial de interposición del recurso, la parte interponente debe determinar concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta.

Una vez recibido el Recurso por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social respectivo, este mismo Tribunal procede a resolver de plano, inmediateamente y sin formar Artículo.

Contra el auto que resuelve el Recurso de Rectificación no se admitirá recurso alguno.

También es necesario hacer notar que en los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en el título decimoquinto capítulo único del Código de Trabajo, que es el Recurso de Rectificación. En consecuencia, consideramos que este recurso es el primero, último y único que se puede plantear en la fase de la ejecución del Juicio Ordinario de Trabajo.

### **3.8. El ocurso de hecho**

Tradicionalmente aceptado en los juicios laborales, este remedio procesal no está legislado en el Código de Trabajo. Sin embargo, es importante la posibilidad de su planteamiento, por las necesidades de las partes de garantizarse una defensa debida en el Juicio Ordinario Laboral (la defensa debida es un derecho

constitucional regulado por el Artículo 12 de la Constitución Política de la República.) La justificación normativa de su aceptación se encuentra plasmada en los Artículos 326 del Código de Trabajo, 611 y 612 del Código Procesal Civil y Mercantil.

Se produce en los casos en los cuales la parte que se considera agraviada por una resolución judicial impugnada ante un Tribunal Superior, plantea el recurso que la ley determina para el efecto, en el plazo legal y llenando las demás formalidades necesarias; y el Juzgado que conoce en primera instancia, rechaza el recurso. Por lo que se produce un acto que dejaría firme la resolución impugnada a pesar de que la parte interesada llenó los requisitos formales para recurrirla.

Ante esta posibilidad, el legislador instituyó el Ocurso de Hecho, remedio procesal por medio del cual, la parte interesada en que se le de trámite al recurso interpuesto, ocurre ante el Tribunal de Segunda Instancia competente, para que este Tribunal Superior al de Primera Instancia, examine la cuestión y determine si el Juez del Conocimiento tuvo razón al denegar el recurso o si violó los derechos de la parte interesada al denegarlo.

Las razones legales por las cuales se puede denegar el trámite de un Recurso, son las siguientes:

3.7.1. Que se plantee fuera de tiempo. O sea, una vez transcurrido el tiempo máximo establecido en la ley para su interposición válida. Por ejemplo: el recurso de apelación que puede plantearse en contra del auto que resuelve el recurso de nulidad, debe plantearse en el plazo de 24 horas de notificada la parte interesada. Si la notificación se le hubiere realizado a las nueve de la mañana del día martes, el recurso debe presentarse por escrito al Juzgado a

más tardar a las nueve horas del siguiente día miércoles. Si el escrito es presentado a las nueve horas con un minuto, el trámite del recurso debe ser denegado válidamente por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

- 3.7.2. Que no se denomine el recurso presentado. Esta es una formalidad necesaria e imprescindible para que el Juez que conoce del asunto sepa que recurso fue planteado.
- 3.7.3. Que no se individualice la resolución impugnada o los puntos objeto de apelación. Sucede a veces que la parte interesada se equivoca e invoca como recurrida una resolución cuya fecha no aparece en el proceso, por lo que en este caso se debe denegar el recurso, porque el Tribunal no puede determinar unilateralmente en forma válida contra que resolución recurre el presentado.
- 3.7.4. Que la persona que interponga el recurso no esté legitimada para el efecto. Sucede algunas veces que los recursos los presentan otras personas, como los parientes o los Asesores de las partes; lo cual enerva la posibilidad de conceder el recurso, ya que sólo la parte interesada puede hacer uso de sus derechos en el proceso a menos que la otra persona comparezca como representante legal de la parte interesada, debidamente acreditado como tal.
- 3.7.5. Que estando en tiempo el recurso y determinada la resolución impugnada, el memorial de interposición no llene los requisitos legales. Por ejemplo: cuando la parte que interpone el recurso, es la primera vez que formula una solicitud en el Juicio que se trata, debe llenar las formalidades

específicamente reguladas por el Artículo 332 del Código de Trabajo y si no llena alguna o varias de ellas el memorial será rechazado por ese motivo.

- 3.7.6. De no cumplirse con algunos requisitos esenciales para el tipo de recurso determinado que se plantea. Por ejemplo: al plantear el recurso de rectificación debe indicarse concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta, de no llenarse este requisito el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que conoce del caso, no puede entrar a conocer del recurso interpuesto.
- 3.7.7. Que el recurso planteado no sea el recurso correcto. Cuando la parte interesada plantea un recurso no establecido en la ley para impugnar la resolución de que se trata. Por ejemplo: cuando se plantea un recurso de nulidad en contra de la sentencia de primer o segundo grado, cuando contra estas sentencias, sólo puede interponerse los recursos de apelación y de aclaración y ampliación contra las primeras, y el de aclaración y ampliación contra las segundas.

Si el trámite del recurso planteado se denegó por alguna de las razones antes enumeradas, el rechazo será válido y el ocurso de hecho será denegado por el Tribunal de alzada (Sala de Apelaciones que conoce en segunda instancia.)

Si el trámite del recurso planteado se denegó por razones no establecidas en la ley de la materia para el efecto, el Tribunal de segundo grado, deberá declarar con lugar el ocurso de hecho y entrar a conocer del recurso denegado en primera instancia.

Es importante apuntar que el ocurso de hecho puede plantearse únicamente cuando es denegado el recurso de apelación. Por lo que ante la denegatoria del trámite de los otros recursos contemplados por la ley, no puede utilizarse este medio impugnativo.

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, en el término de tres días de notificada la denegatoria, pidiendo que se le conceda el recurso (Artículo 611 del Código Procesal Civil y Mercantil.)

El original del memorial en el cual se planteó el ocurso de hecho, es enviado por la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al Tribunal inferior, para que éste se entere del ocurso y para que informe en el plazo perentorio de veinticuatro horas (perentorio: apremiante, urgente, decisivo o concluyente.) En algunos casos y cuando es indispensable, se puede pedir también los autos originales.

Una vez recibido el informe en el Tribunal de Segundo Grado, éste resuelve el ocurso de hecho las 24 horas siguientes.

La resolución del Tribunal que conoce del ocurso de hecho puede declarar si es o no apelable la resolución cuya apelación se denegó. Si se declara con lugar el ocurso de hecho se pedirán los autos originales y se procederá a conceder el recurso de apelación y a darle trámite al mismo. Si se declara sin lugar el ocurso de hecho se ordenará que se archiven las diligencias respectivas y se impondrá al recurrente una multa de Q.25.00.



## CAPÍTULO IV

### “Investigación de campo I” Memoriales, actas y esquemas

#### 4.1. Memoriales

4.1.1. **Memorial de interposición del recurso de nulidad.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN de treinta y cinco años de edad, casada, guatemalteca, Abogada y Notaria, con Domicilio en el Departamento de Guatemala y vecina del municipio de Mixco de dicho Departamento.

#### PERSONERÍA Y POSTULACIÓN

- a) Actúo en mi calidad de Mandataria Especial Judicial con Representación de la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA, calidad que acredito con el Primer Testimonio de la Escritura Pública número cinco autorizada el tres de enero del año dos mil dos, en la ciudad de Guatemala por la Notaria Celia Patricia Montiel Dávila, el que acompaño al presente memorial.
- b) Comparezco bajo mi propia Dirección y Procuración y señalo para recibir notificaciones la oficina jurídica profesional ubicada en el Barrio El Bordo de esta ciudad.

#### RELACIÓN DE HECHOS

- a) El quince de julio del año dos mil dos me fue notificada la resolución de fecha dos de julio del mismo mes y año, en la que se le dio trámite a la demanda planteada por el señor MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA en

contra de mi representada.

- b) Una vez estudiadas las actuaciones, he comprobado que en dicha resolución se cometió error que constituye una NULIDAD POR VIOLACIÓN DE LEY, ya que se apremió a la entidad que represento de señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro urbano de la ciudad donde se encuentra asentado el Tribunal, bajo apercibimiento de que si no lo hace las subsiguientes notificaciones se realizarán por los Estrados del Juzgado. Leída que fue la demanda y sus peticiones de forma y de fondo encontramos que no se pidió por el actor que se apercibiera de esa forma a mí representada.
- c) Por esas razones interpongo RECURSO DE NULIDAD POR VIOLACIÓN DE LEY en contra de la totalidad de la resolución de fecha dos de julio del año dos mil dos.

#### PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente escrito.
- II) Se tome nota de la Dirección y Procuración profesional con que actuó y del lugar que señalo para recibir notificaciones.
- III) Se tenga por acreditada la personería con la que actuó en mi calidad de Mandataria Especial Judicial con Representación de la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA, con base en el documento adjunto.
- IV) Se tenga por interpuesto RECURSO DE NULIDAD POR VIOLACIÓN DE LEY en contra de la totalidad de la resolución de fecha dos de julio del año dos mil dos.
- V) Se le dé trámite al recurso interpuesto, corriéndole audiencia por veinticuatro horas a la contraparte.
- VI) Una vez evacuada tal audiencia o transcurrido el plazo fijado, se proceda a resolver declarando CON LUGAR el presente RECURSO y dejando sin ningún efecto ni valor legal la resolución de fecha dos de julio del año

dos mil dos por adolecer de NULIDAD POR VIOLACIÓN DE LEY.  
Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.  
Guastatoya, dieciséis de julio del año dos mil dos.

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.2. Memorial de interposición de apelación contra una resolución que declara con lugar un recurso de nulidad.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4°.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocidos en el juicio arriba identificado.

RELACIÓN DE HECHOS

- a) El tres de octubre del año dos mil dos a las quince horas, me fue notificada la resolución dictada el veintisiete de septiembre del mismo año, que declara con lugar el recurso de nulidad planteado por la entidad demandada V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA, en contra de la resolución que le dio trámite a la demanda inicial del presente juicio.
- b) Dicha nulidad se fundamenta en que al darle trámite a la demanda se resolvió que la demandada debía señalar lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro urbano de la ciudad en que se encuentra asentado el Juzgado que conoce del asunto, bajo apercibimiento de que si no lo hace, se le continuará notificando por los Estrados del mismo. Que ese apercibimiento no fue pedido por la parte actora y en consecuencia se resolvió más de lo pedido.
- c) No estoy de acuerdo con el criterio asentado en la resolución recurrida, en virtud de que sí bien es cierto en la demanda no se pidió que se realizara tal apercibimiento, el Artículo 328 del Código de Trabajo reformado por el Artículo 27 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, establece que las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar en donde se encuentra asentado el Tribunal del caso... al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir

notificaciones se le seguirán haciendo por los estrados del Tribunal. El contenido del Artículo transcrito en su parte conducente, nos muestra que dicho apercibimiento, se trata de un apercibimiento legal y no inventado por el Juzgado y el hecho de que no se pidiera en la demanda no obstaculiza que por ser un apercibimiento de naturaleza legal, el Tribunal pudiera hacerlo aun de oficio.

- d) Por esas razones estimo que la resolución que declara con lugar el recurso de nulidad planteado contra el trámite del juicio, no se encuentra adecuada a derecho, por lo que el Tribunal Ad Quem, al conocer el presente recurso, deberá declararlo con lugar y dejar sin efecto la resolución apelada.

#### PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente escrito.
- II) Se tenga por interpuesto y se otorgue el RECURSO DE APELACIÓN en contra de la resolución de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil dos, que declara con lugar un recurso de nulidad planteado por la entidad demandada.
- III) Que una vez otorgado el recurso se eleven de inmediato las actuaciones a la Honorable Sala Jurisdiccional.
- IV) Que el Tribunal Ad Quem, al conocer sobre el fondo del presente recurso, lo declare con lugar y en consecuencia declare que la resolución que le dio trámite a la demanda se encuentra adecuada a derecho. Dejando sin efecto la resolución recurrida.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.

Guastatoya, El Progreso, cuatro de octubre del año dos mil dos.

(ENTREGADO A LAS DOCE HORAS)

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.3. Memorial de interposición de un recurso de hecho.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

OCURSO DE HECHO NUEVO

HONORABLE SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de cuarenta y cinco años de edad, casado, guatemalteco, Bachiller Industrial, de este Domicilio, vecino del municipio de San José del Golfo del Departamento de Guatemala.

RELACIÓN DE HECHOS

- a) El cuatro de octubre del año dos mil dos a las doce horas presenté recurso de apelación ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de El Progreso; en contra de la resolución dictada por ese Juzgado el veintiocho de septiembre de este año, en la que se declaró con lugar un recurso de nulidad planteado por la entidad demandada V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA; resolución mediante la cual se dejó sin efecto el trámite de mi demanda laboral.
- b) El Juzgado de Primera Instancia ya identificado, resolvió que no ha lugar a darle trámite al Recurso de Apelación planteado por extemporáneo, con lo que no estoy de acuerdo ya que la resolución contra la que presenté el recurso de apelación, me fue notificada el tres de octubre del año dos mil dos a las quince horas y el recurso de apelación lo presenté el siguiente día cuatro de octubre del mismo año a las doce horas, por lo que no habían transcurrido las veinticuatro horas señaladas en la ley para el efecto.
- c) La resolución en la que se denegó el recurso de apelación tiene fecha cinco de octubre del año dos mil dos y me fue notificada con fecha catorce de octubre del mismo año.
- d) Por esas razones planteo el presente OCURSO DE HECHO con el objeto de que esa Honorable Sala pida informe circunstanciado o los antecedentes al

Juzgado A Quo y encontrando con lugar este ocurso así lo declare y entre a conocer el recurso de apelación planteado en su oportunidad.

PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente escrito.
- II) Se tenga por planteado el presente OCURSO DE HECHO en contra de la resolución dictada por el JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO, en la que se denegó el recurso de apelación planteado contra la resolución de fecha veintisiete de septiembre del año dos mil dos.
- III) Que se remita el original de este escrito al Juzgado Ocurso, corriéndole audiencia por veinticuatro horas para que informe y a la vez se pidan los autos originales.
- IV) Una vez conocido el ocurso de hecho y habiéndolo declarado con lugar, se proceda a conocer el recurso de apelación oportunamente planteado contra la resolución de fecha veintiocho de septiembre del año dos mil dos.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.

Guatemala, dieciséis de octubre del año dos mil dos.

F.) \_\_\_\_\_

#### **4.1.4. Memorial de interposición de un recurso de aclaración y ampliación.**

(Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.

SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO

MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal ya conocidos en el presente juicio.

#### RELACIÓN DE HECHOS

Comparezco a interponer recurso de ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN en contra de la Sentencia dictada con fecha tres de diciembre del año dos mil dos y que me fuera notificada el veinte del mismo mes y año, en virtud de que en el considerando la parte demandada fue condenada al pago de VACACIONES, y en la parte resolutive de tal sentencia, condena a la demandada al pago de otras prestaciones laborales, pero no menciona la condena por VACACIONES, lo cual es perjudicial para mi persona, ya que de no condenarse por esta prestación, la misma no podrá ejecutarse oportunamente. Por esas razones solicito que la sentencia sea ampliada en su parte resolutive en el sentido de condenar a la entidad demandada al pago de la prestación laboral denominada VACACIONES.

#### PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente escrito.
- II) Se tenga por interpuesto el Recurso de ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN en contra de la sentencia dictada con fecha tres de diciembre del año dos mil dos.
- III) Que al resolver el recurso interpuesto se le dé trámite y se proceda a AMPLIAR la sentencia impugnada, en el sentido de condenar a la entidad demandada al pago de la prestación laboral denominada VACACIONES.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.

Guastatoya, El Progreso, veintitrés de diciembre del año dos mil dos.

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.5. Memorial de interposición de un recurso de apelación.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.  
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO  
MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocidos en el presente juicio.

RELACIÓN DE HECHOS

El treinta de diciembre del año dos mil dos fui notificado del auto de fecha veintisiete de diciembre del mismo año, que resolvió el recurso de ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN planteado en contra de la sentencia dictada por ese Juzgado el tres de diciembre del año en curso, sentencia con la que no estoy de acuerdo en virtud de que la parte demandada fue absuelta de pagarme las prestaciones laborales de Indemnización y Daños y Perjuicios. Por lo que comparezco a interponer el RECURSO DE APELACIÓN, en contra del numeral romanos IV de dicha sentencia, debiendo luego del otorgamiento del mismo elevarse las actuaciones a la Honorable Sala Segunda de la Corte de Apelaciones para que conozca en grado. Oportunamente expresaré agravios.

PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente memorial.
- II) Se tenga por interpuesto y se otorgue el presente RECURSO DE APELACIÓN en contra del numeral romanos IV) de la sentencia dictada por ese Juzgado el tres de diciembre del año dos mil dos.
- III) Oportunamente se eleven las actuaciones a la Honorable Sala de la Corte de Apelaciones jurisdiccional, ante la cual expresaré agravios.

Acompaño duplicados y dos copias.

Guastatoya, treinta y uno de diciembre del año dos mil dos.

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.6. Memorial de interposición de un recurso de reposición.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

EXPEDIENTE DE APELACIÓN No. 52-2002 Of.2º.

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.

HONORABLE SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocidos en el presente juicio.

RELACIÓN DE HECHOS

- a) Con fecha nueve de enero del año dos mil tres a las quince horas, me fue notificada la resolución de fecha ocho de enero del mismo año, por medio de la cual, se señala la vista para dictar sentencia en el presente expediente de segundo grado.
- b) No estoy de acuerdo con el contenido de tal resolución en virtud de que lo que procedía es dictar resolución corriéndome audiencia por cuarenta y ocho horas para que pudiera expresar los motivos de mi inconformidad, con la sentencia apelada, como lo establece el Artículo 368 del Código de Trabajo.
- c) Por esas razones interpongo RECURSO DE REPOSICIÓN contra la resolución de fecha ocho de enero del año dos mil tres.

PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente memorial.
- II) Se tenga por interpuesto el presente RECURSO DE REPOSICIÓN en contra de la resolución de fecha ocho de enero del año dos mil tres, que constituye un auto originario de la Sala de Apelaciones a la que me dirijo.
- III) Que al conocer el recurso planteado, ese Honorable Tribunal, lo declare con lugar y deje sin efecto la resolución recurrida, dictando en su lugar

otra en la cual se me corra audiencia por cuarenta y ocho horas, para que pueda expresar los motivos de mi inconformidad.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.

Guatemala, 10 de enero del año dos mil tres.

(PRESENTADO A LAS DOCE HORAS)

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.7. Memorial de expresión de agravios.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

EXPEDIENTE DE APELACIÓN No. 52-2002 Of.2º.

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.

HONORABLE SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocidos en el presente juicio.

#### RELACIÓN DE HECHOS

- a) Con fecha dieciséis de enero del dos mil tres me fue notificada la resolución por medio de la que se me corre audiencia por cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de mi inconformidad.
- b) Interpuse recurso de apelación contra la sentencia dictada por el JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO con fecha tres de diciembre del año dos mil dos, en virtud de que la parte demandada fue absuelta de pagarme las prestaciones laborales de Indemnización y Daños y Perjuicios.
- c) Tal resolución no está acorde a las pruebas ofrecidas, propuestas y diligenciadas en el Juicio Ordinario Laboral que se sigue contra la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA, porque en el mismo quedó acreditado que fui despedido en forma directa e injustificada y que no se me han pagado las prestaciones laborales a que tengo derecho, con los medios de prueba de exhibición del contrato de trabajo y recibos de pago de prestaciones por parte de la entidad demandada, la que no exhibió en el juicio oral tales documentos, por lo que es aplicable el apercibimiento contenido en el Artículo 353 del Código de Trabajo en el sentido de tenerse por ciertos los hechos aducidos por el oferente de la prueba. También es aplicable el

Artículo 30 del Código de Trabajo, en el sentido de que si el patrono no exhibe el contrato de trabajo escrito deben presumirse ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

- d) La entidad demandada en memorial presentado después de la audiencia en la que se celebró el juicio oral, indicó que ya me había cancelado la indemnización y con base en dicha afirmación se dictó sentencia a su favor, pues no se le condenó a pagarme la indemnización y los daños y perjuicios, sin embargo, debe tomarse en cuenta que ninguna prueba se aportó que acreditara tales extremos, por lo que la sentencia apelada debe ser modificada parcialmente en el sentido de revocar el numeral romanos IV) y condenarse a la entidad demandada al pago de las prestaciones laborales de INDEMNIZACIÓN Y DAÑOS Y PERJUICIOS.

#### PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedentes el presente memorial.
- II) Se tenga por presentada en tiempo la expresión de agravios, en la cual indico los motivos de mi inconformidad con la sentencia recurrida.
- III) Que al dictarse sentencia de segundo grado se modifique parcialmente la sentencia recurrida en el sentido de revocar el numeral romanos IV) y se condene a la entidad demandada al pago de las prestaciones laborales de INDEMNIZACIÓN Y DAÑOS Y PERJUICIOS.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial.

Guatemala, catorce de enero del año dos mil tres.

F.) \_\_\_\_\_

**4.1.8. Memorial de interposición de un recurso de rectificación.** (Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO No. 400-2002 Of. 4º.  
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO  
MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocidos en el juicio arriba identificado.

RELACIÓN DE HECHOS

El trece de febrero del año dos mil tres a las quince horas, me fue notificada la resolución de fecha 10 de febrero del mismo año, que aprobó la liquidación practicada en el Juicio Ordinario Laboral que se sigue contra V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA. Liquidación con la que no estoy de acuerdo en cuanto a la cantidad total que se calculó como Prestaciones Laborales, consistente en tres mil quetzales. Existe un error en la sumatoria de las prestaciones laborales, por el cual no se sumó por concepto de vacaciones la cantidad de un mil doscientos quetzales. Siendo la sumatoria legal la de cuatro mil doscientos quetzales en concepto del total de prestaciones laborales que es en deberme la entidad demandada.

PETICIÓN

- I) Se incorpore a sus antecedente el presente memorial.
- II) Se tenga por interpuesto el presente RECURSO DE RECTIFICACIÓN, en contra de la resolución que aprueba la liquidación, dictada con fecha 10 de febrero del año dos mil tres.
- III) Que al resolver el presente recurso, se declare que la sumatoria total de Prestaciones Laborales emitida en la liquidación de fecha ocho de enero del año en curso y aprobada con la misma fecha contiene un error de cálculo. Que la sumatoria total de las prestaciones laborales que es en deberme la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA es la de CUATRO MIL DOSCIENTOS QUETZALES y no los tres mil quetzales que fueron

aprobados en la resolución que se recurre.

Acompañó duplicado y dos copias del presente escrito.

Guastatoya, catorce de febrero del año dos mil tres.

(ENTREGADO A LAS DOCE HORAS)

F.) \_\_\_\_\_

## 4.2. Actas

**ACTA CON LA QUE SE DOCUMENTA LA AUDIENCIA  
EN LA QUE SE DESARROLLA UN JUICIO ORAL DE TRABAJO  
EN EL QUE SE INTERPONE EL RECURSO DE REVOCATORIA**

(Datos ficticios tomados de un caso real).

JUICIO ORDINARIO LABORAL No. 400-2002 Of. 4º.

En la ciudad de Guastatoya del Departamento de El Progreso, el veintidós de noviembre del año dos mil dos, siendo las nueve horas, se encuentran en el JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO, ante el Infrascrito Juez, Oficial de Trámite Raúl Galindo Orozco y Secretario que autoriza, con el objeto de celebrarse la audiencia fijada para este día y hora en la que se celebra el JUICIO ORAL ORDINARIO LABORAL; las siguientes personas: El actor MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA quien es de datos de identificación conocidos en el presente juicio y presenta su cédula de vecindad número de Orden A guión uno y de Registro cincuenta mil, extendida en la Municipalidad de San José del Golfo, del Departamento de Guatemala, quien se hace acompañar por el Inspector de Trabajo y Estudiante de Derecho Perito Juan José Lemus Arriola; por la parte demandada comparece la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN de treinta años de edad, casada, guatemalteca, Abogada y Notaria, con Domicilio en el Departamento de Guatemala y vecina del municipio de Mixco de dicho Departamento. Quien actúa en su calidad de Mandataria Judicial General con Representación de la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA, calidad que acredita con fotocopia simple del Primer Testimonio de la Escritura Pública número cinco autorizada el tres de enero del año dos mil dos, en la ciudad de Guatemala por la Notaria Celia Patricia Montiel Dávila, la que acompaña al presente memorial. Agrega que se presenta a esta audiencia bajo su propia Dirección y Procuración y muestra la cédula de

vecindad número de orden A guión uno y de registro seiscientos mil, extendida por la municipalidad de Guatemala, del Departamento de Guatemala. El Juzgado procede a resolver: -----

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO: Guastatoya, veintidós de noviembre del año dos mil dos. I) Se tiene por acreditada la personería con que actúa la Abogada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN en su calidad de Mandataria Judicial General con Representación de la entidad V&M, SOCIEDAD ANÓNIMA. II) Notifíquese. Artículos: 323, 326 del Código de Trabajo; 44, 45 del Código Procesal Civil y Mercantil. NOTIFICACIÓN: En este momento quedan notificadas la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN y la parte actora de la resolución que antecede, la que fue dictada en forma oral por el Señor Juez aquí presente, a las nueve horas con quince minutos, en el mismo lugar y fecha de la audiencia. -----

Seguidamente pide la palabra la parte actora, concediéndola el Suscrito Juez: SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO: MARIO EFRAÍN SOTO AGUILERA de datos de identificación personal conocido en autos, EXPONGO: no estoy de acuerdo con la resolución decretada supra en la que se aceptó la personería con que actúa la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN en virtud de que el título de representación que presentó no es suficiente para este acto, porque constituye una fotocopia del primer testimonio de una escritura pública y no contiene razón alguna de que dicho mandato hubiere sido inscrito en el REGISTRO GENERAL DE PROTOCOLOS, requisito indispensable para su validez. Por lo que basado en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil que claramente establece que se puede acreditar la personería con el título de su representación y que no se admitirán títulos que no estén debidamente registrados en la oficina respectiva; lo que denota dos cosas:

una que no ha sido presentado el título sino una fotocopia y dos que no se encuentra debidamente registrado en la oficina respectiva, por lo que respetuosamente pido: 1) que se tenga por interpuesto el presente RECURSO DE REVOCATORIA. 2) Que al resolver el recurso interpuesto se deje sin valor la resolución ya mencionada y al resolverse conforme a derecho se deniegue tener por reconocida la personería que ejercita la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN y se le tenga por retirada de esta audiencia por no ser parte en el asunto. El Juzgado resuelve: -----

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE EL PROGRESO: Guastatoya, veintidós de noviembre del año dos mil dos.-----

VISTOS Y CONSIDERANDO: El primer párrafo del Artículo 365 del Código de Trabajo en su parte conducente establece que contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia... en el presente caso el recurso de revocatoria fue interpuesto en tiempo por lo que se procede a resolver. Resulta que la tesis sustentada por la parte actora en el sentido de que el título de representación presentado por la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN no llena los requisitos legales, tiene sustentación jurídica en el Artículo 44 del Código Procesal Civil y Mercantil, porque si bien es cierto la mencionada profesional presentó una fotocopia simple del primer testimonio antes identificado, también lo es que no presentó original ni copia legalizada del mismo, ni hay anotación al final por parte del Registro General de Protocolos, en la que se establezca que tal documento fue presentado para su inscripción; en consecuencia, el recurso planteado deberá declararse con lugar.-----

-----  
CITA DE LEYES: Artículos: 323, 326, 365 del Código de Trabajo; 44, 45 del Código Procesal Civil y Mercantil; 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.-----

PARTE RESOLUTIVA: Este Juzgado, con base en lo considerado y en las leyes citadas, al resolver, DECLARA: I) Con lugar el RECURSO DE REVOCATORIA planteado por la parte actora contra la resolución anterior, en la que se tiene por aceptada la personería con que actúa la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN, por lo que tal resolución queda revocada; II) Al resolver conforme a derecho, no se admite la personería que ejercita la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN porque el título en que se funda no es suficiente, por presentar únicamente una fotocopia no inscrita en el Registro General de Protocolos. III) La audiencia del Juicio Oral deberá continuar únicamente con la parte actora, en virtud de que ninguna persona se presentó debidamente acreditada, por parte de la entidad demandada. IV) NOTIFÍQUESE. NOTIFICACIÓN: Se hace saber lo antes resuelto a la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN y a la parte actora, cuando son las nueve horas con cincuenta minutos, en el mismo lugar y fecha de la presente audiencia.-----

FASE DE LA RATIFICACIÓN, AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA: La parte actora ratifica en su totalidad la demanda y no le hace modificación alguna.-----

FASE DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y DE INTERPOSICIONES DE EXCEPCIONES: La parte demandada no se presentó a contestar la demanda ni interpuso excepciones.-----

FASE DE LA CONCILIACIÓN: La parte demandada no se presentó a conciliar.-----

FASE DE LA RECEPCIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA: La parte actora manifiesta que los medios de prueba que propone son: documentos consistentes en las copias de la adjudicación número dos mil guión dos mil dos de la Inspección General de Trabajo, la exhibición por la parte demandada del contrato de trabajo y de los recibos que acrediten el pago de las prestaciones exigidas en la sentencia y las presunciones legales y humanas. Se hace constar que los documentos propuestos como prueba obran en autos, que la parte demandada no presentó los

documentos cuya exhibición se ordenó en la resolución de trámite de este juicio y se toma nota de las presunciones legales y humanas.-----

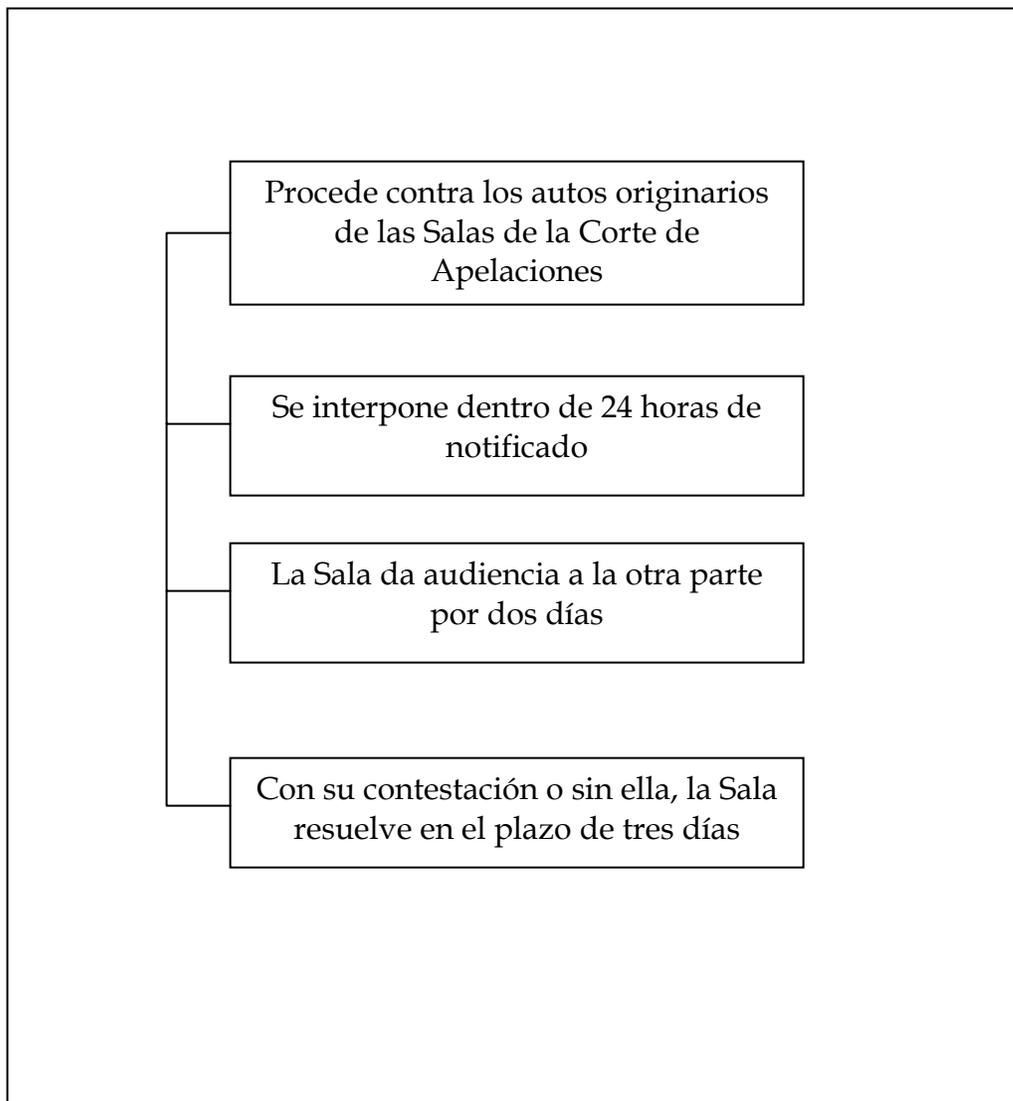
No habiendo más que hacer constar, finaliza la presente audiencia una hora con treinta minutos después de su inicio, en el mismo lugar y fecha, firmando el actor, el suscrito Juez y el Secretario que autoriza, en virtud de que la Licenciada LETICIA CALDERÓN VILLAGRÁN se retiró por resolución dictada en la audiencia. F) JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA

F) PARTE ACTORA

F) SECRETARIO.

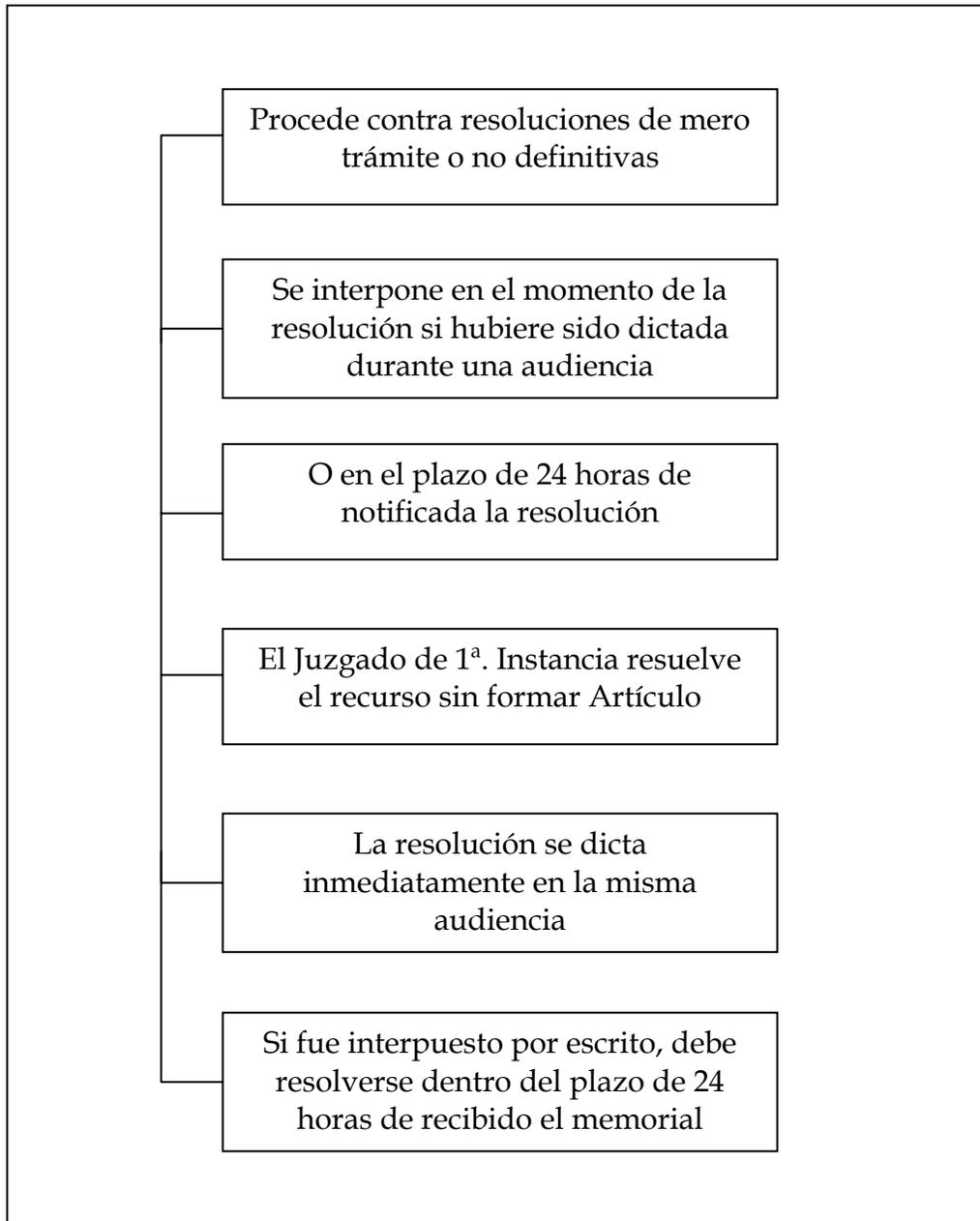
### 4.3. Esquemas\*

#### 4.3.1. Esquema del recurso de reposición:

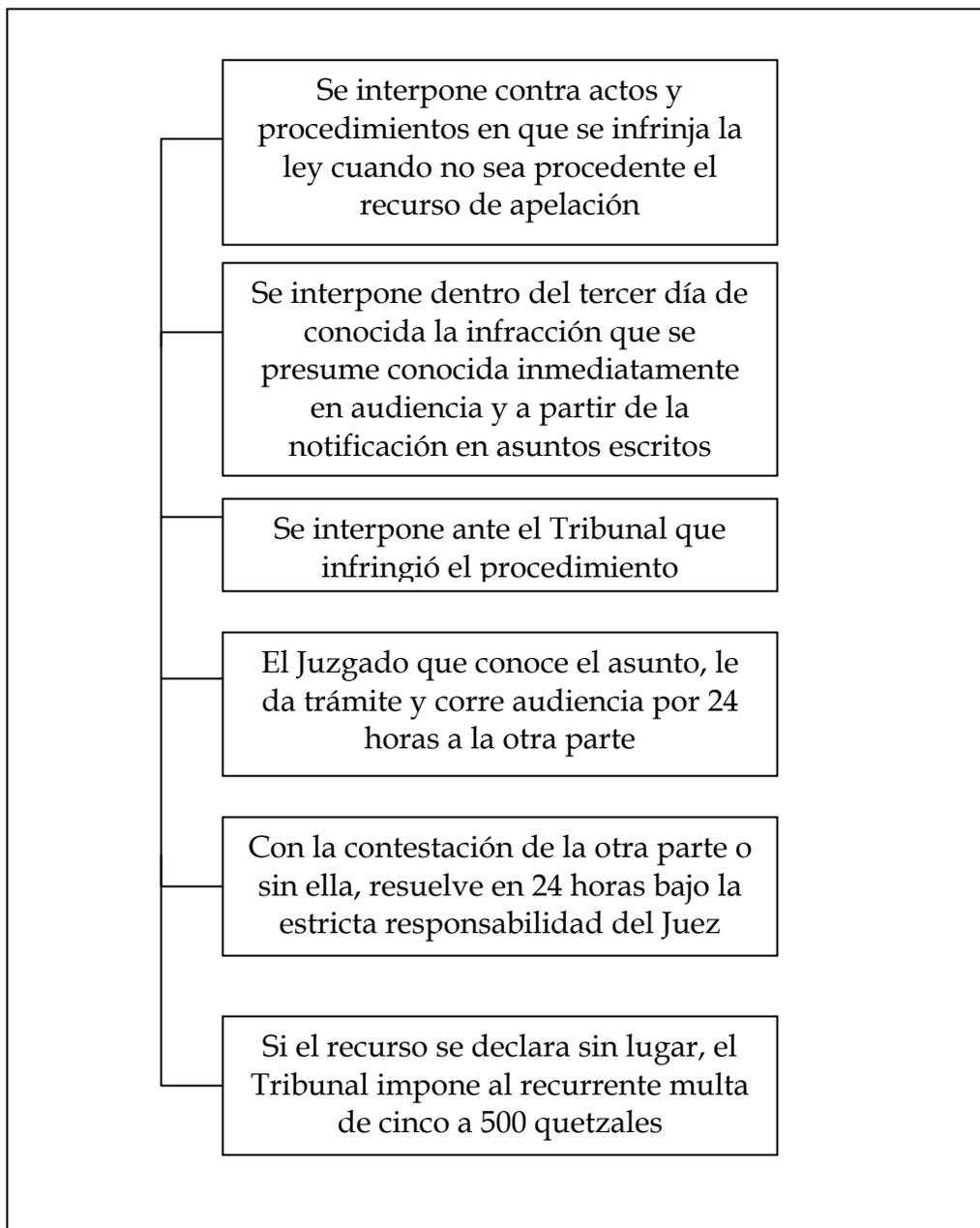


\* La explicación detenida del contenido de los esquemas aparece desarrollada en el capítulo anterior.

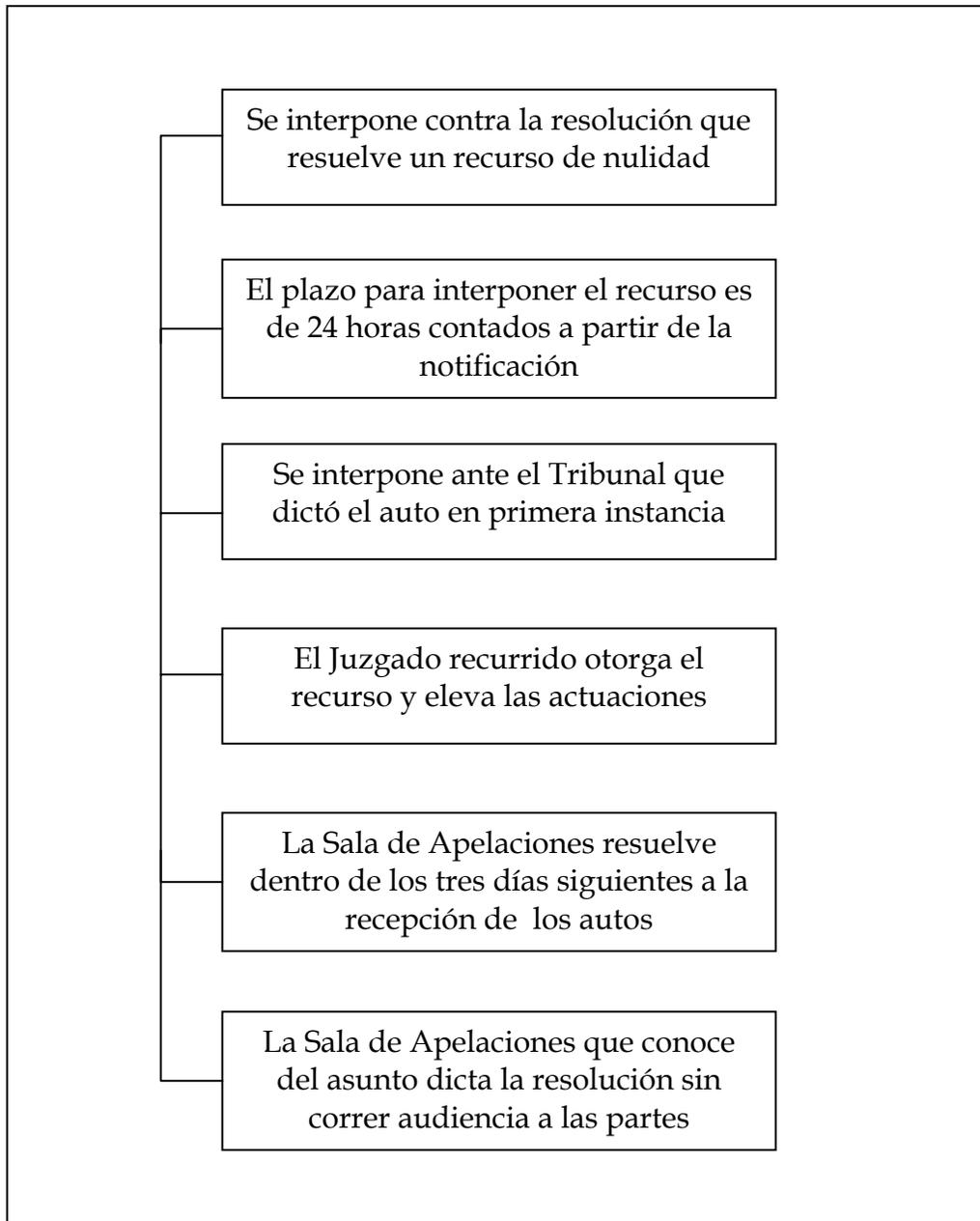
#### 4.3.2. Esquema del recurso de revocatoria:



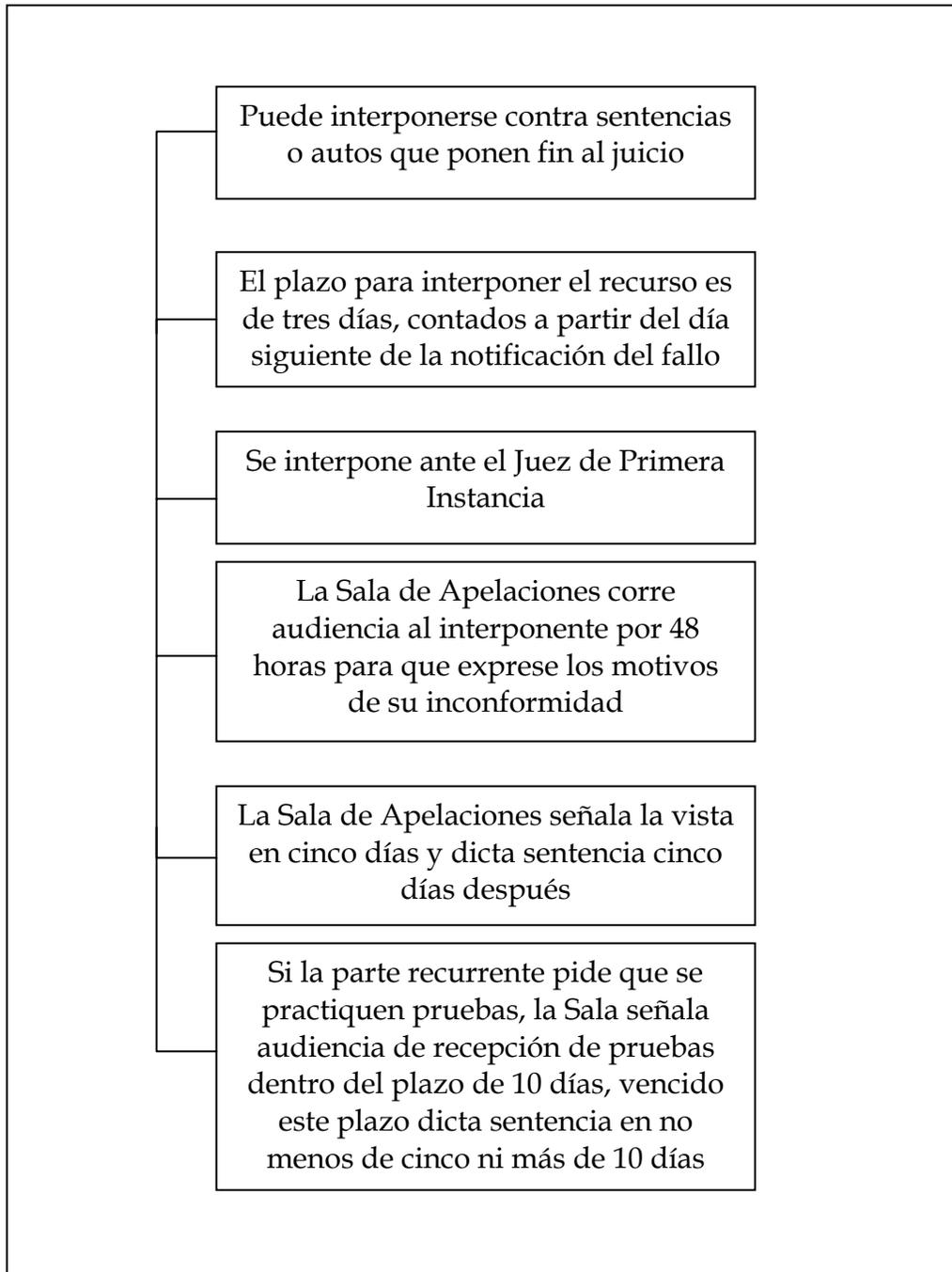
#### 4.3.3. Esquema del recurso de nulidad:



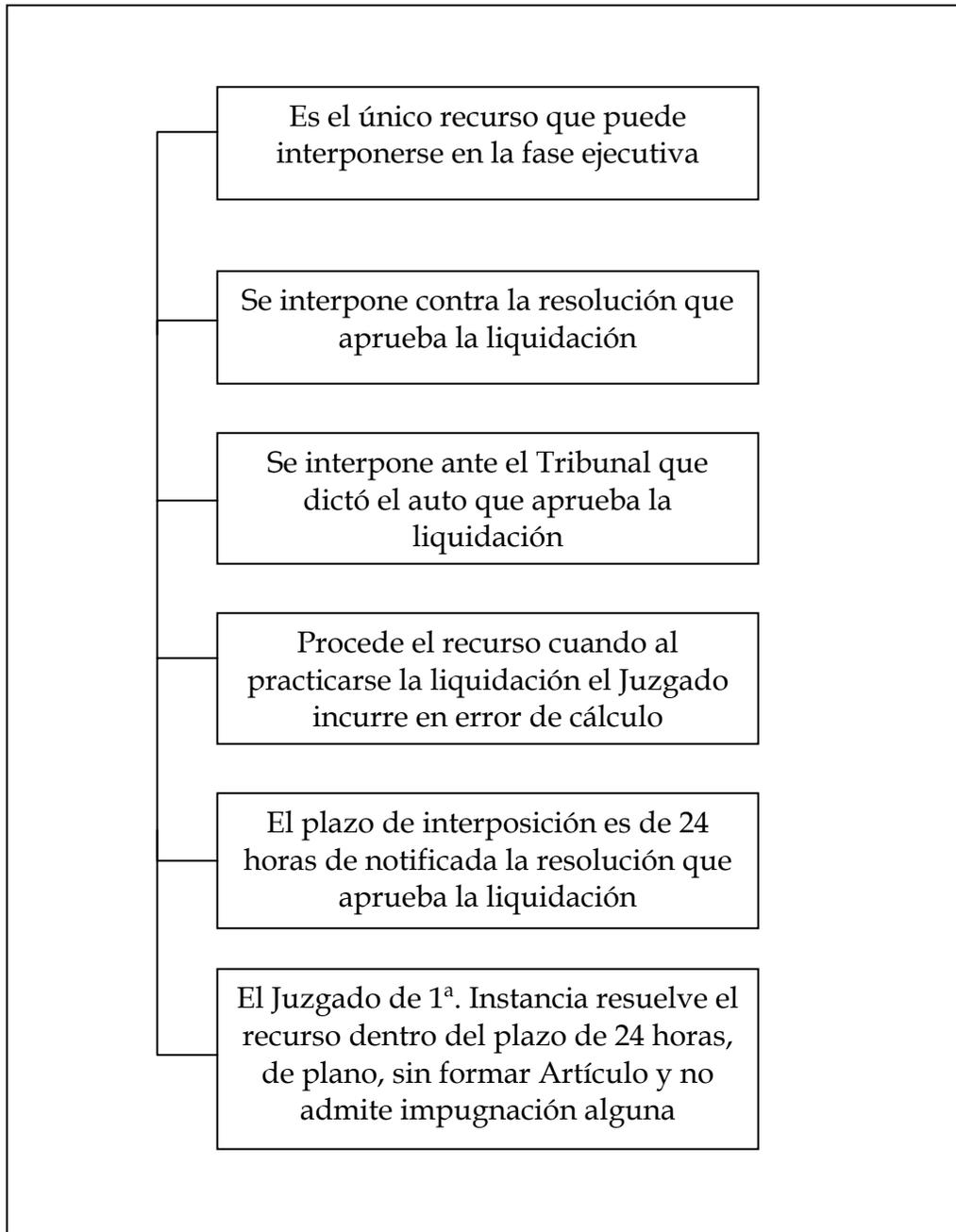
**4.3.4. Esquema del recurso de apelación de un auto que resuelve un recurso de nulidad:**



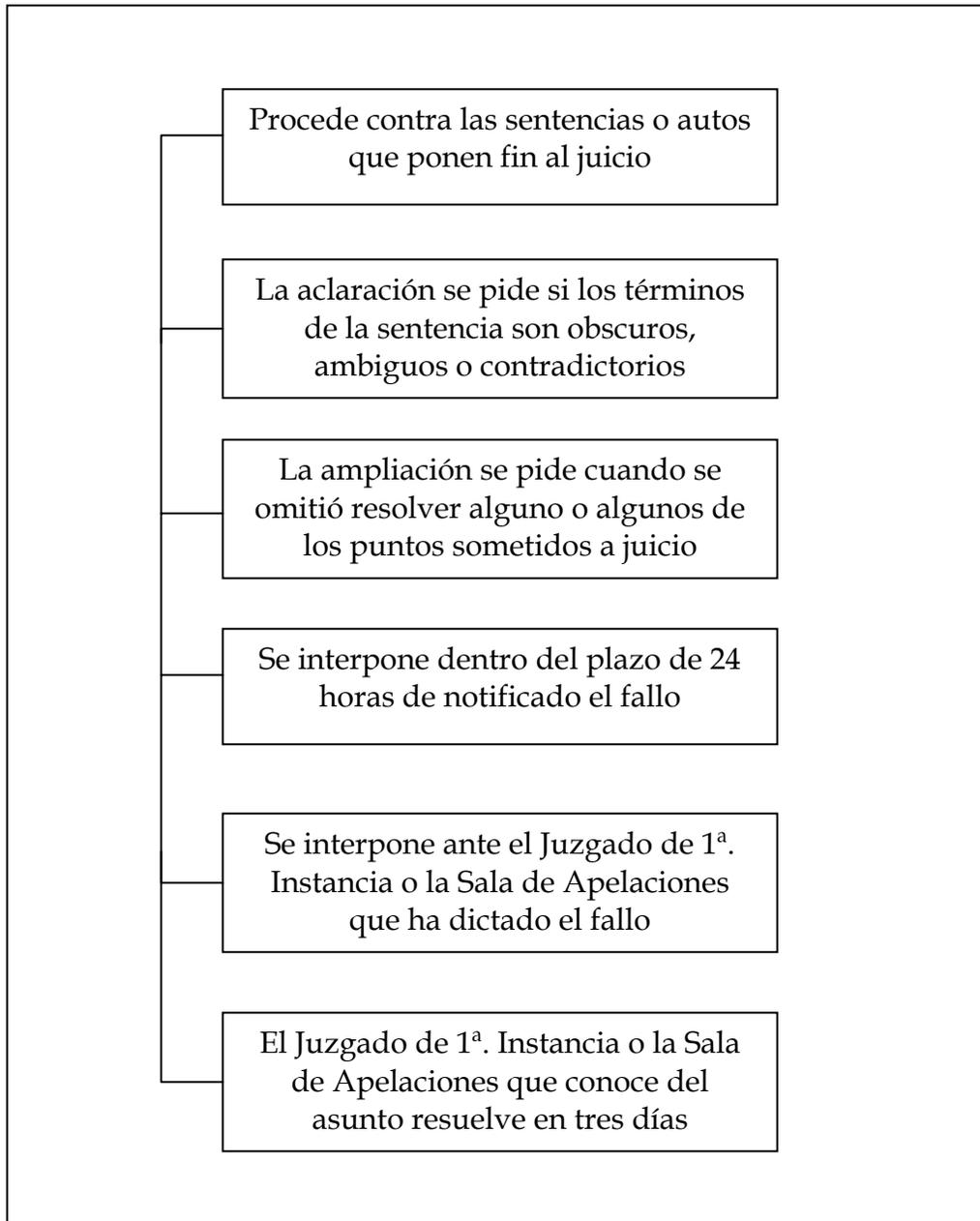
#### 4.3.5. Esquema del recurso de apelación:



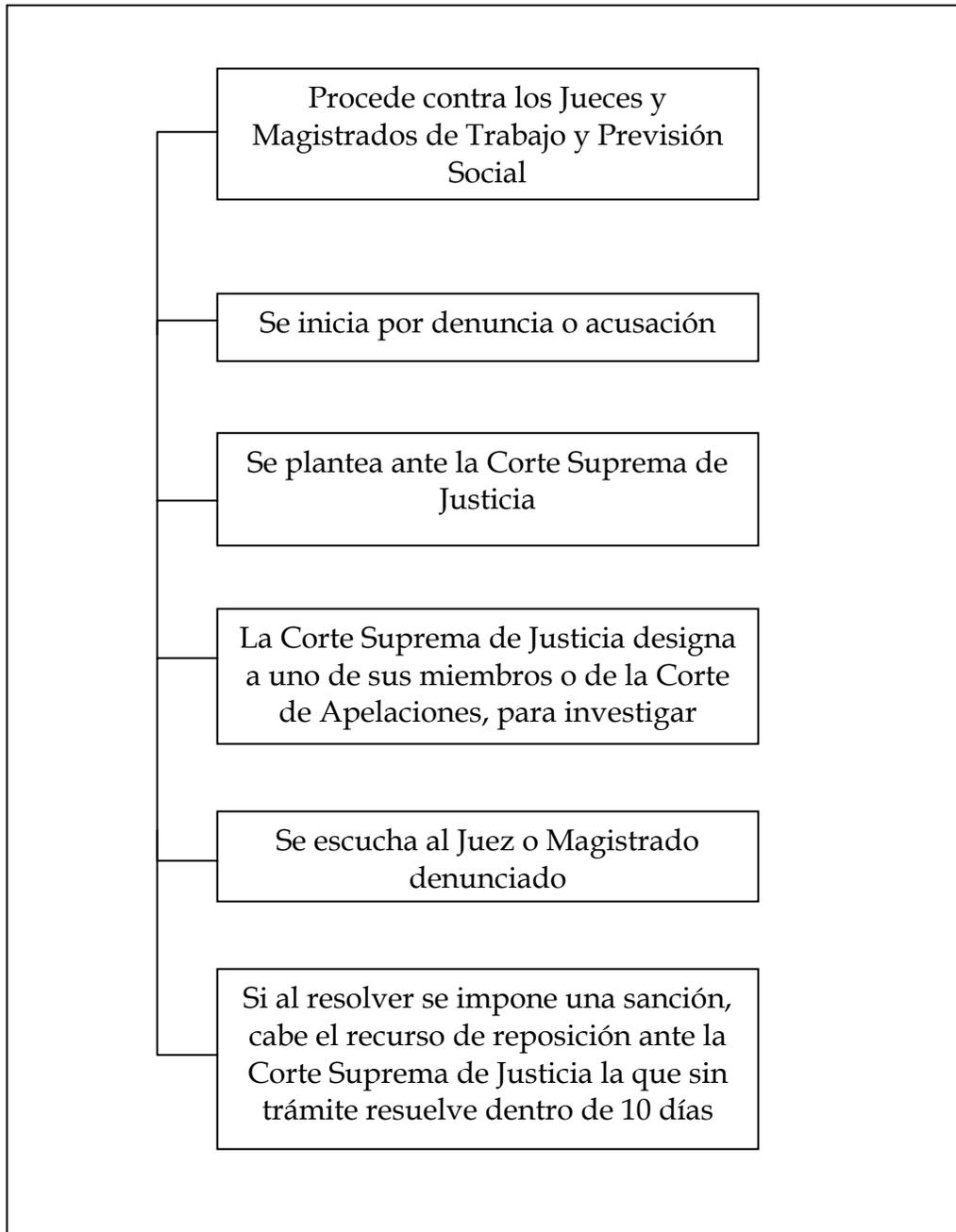
#### 4.3.6. Esquema del recurso de rectificación:



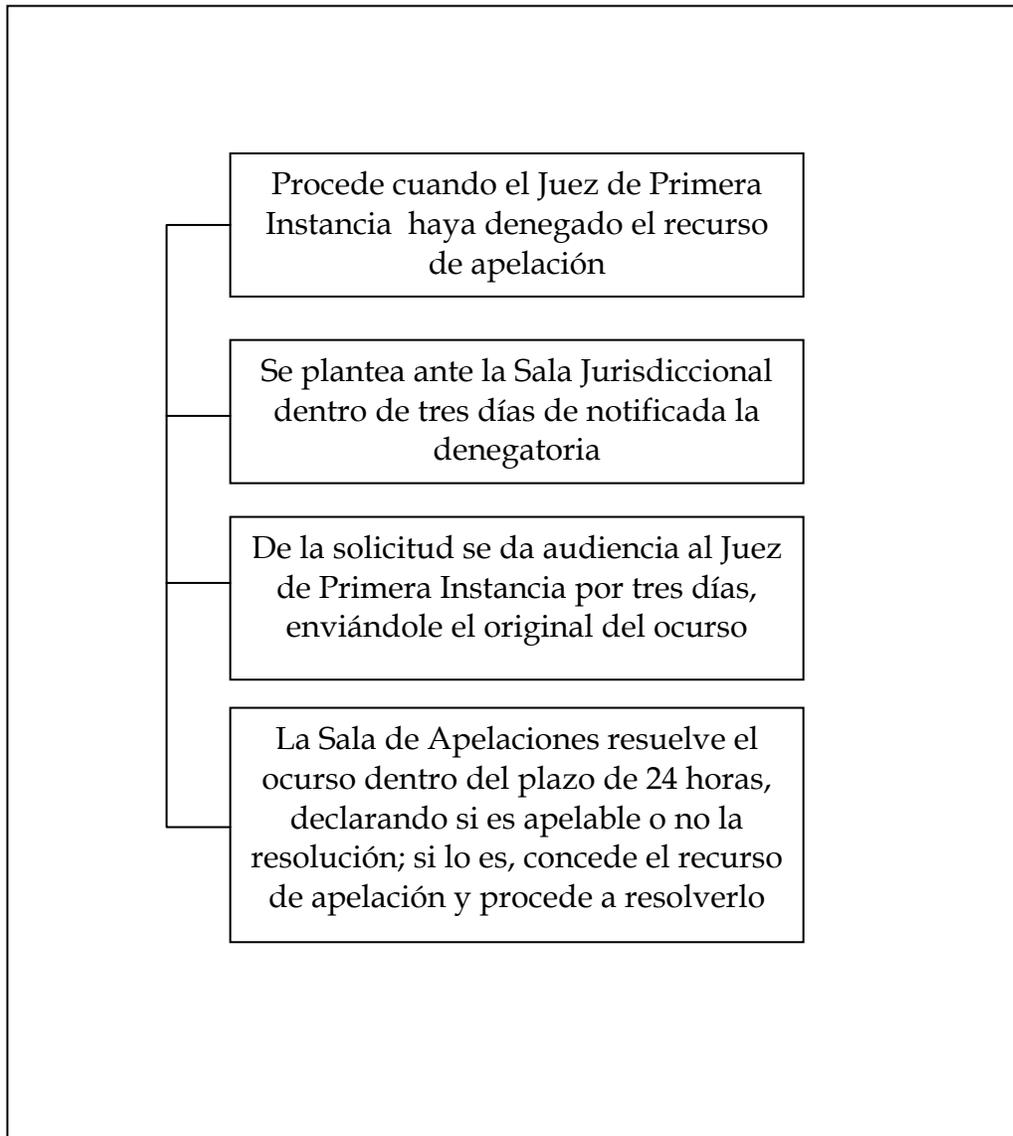
#### 4.3.7. Esquema del recurso de aclaración y ampliación:



#### 4.3.8. Esquema del recurso de responsabilidad:



#### 4.3.9. Esquema del ocurso de hecho



## CAPÍTULO V

### **“Investigación de campo II” Análisis de juicios**

#### **5.1. Juicios ordinarios de trabajo analizados**

Para tener una amplia visión de lo investigado, se estudiaron 133 juicios ordinarios laborales, que fueron proporcionados por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Familia del Departamento de El Progreso, los cuales se sometieron a un análisis que permitió confrontarlos con los datos preestablecidos, para poder determinar la situación de cada juicio en particular y también para determinar el comportamiento de los sujetos procesales, los plazos, los procedimientos y los recursos, en tales juicios.

Los expedientes analizados comprenden la mayoría de los juicios ordinarios laborales celebrados en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de El Progreso, en el decenio comprendido del año 1992 al año 2001.

En cada uno de los juicios se verificaron los siguientes datos:

- 1) El número de los juicios estudiados.
- 2) La fecha de las demandas.
- 3) Si la demanda fue planteada en forma Escrita u Oral.
- 4) Si el actor compareció en la demanda sin Asesoría profesional, con Abogado o con estudiante de derecho.

- 5) Si se le dio trámite a la demanda.
- 6) Si fue impugnada la resolución que denegó el trámite de la demanda.
- 7) Si fue impugnada la resolución que le dio trámite a la demanda.
- 8) Si fueron fijados previos.
- 9) El tiempo que duró la espera de los previos.
- 10) El tiempo de duración entre la demanda y la audiencia del Juicio Oral.
- 11) En cuántos casos se celebró la audiencia del Juicio Oral.
- 12) Razones por las que no se celebró la audiencia fijada.
- 13) Si el actor compareció a la audiencia sin Asesoría profesional, con Abogado o con estudiante de derecho.
- 14) Si el demandado compareció a la audiencia sin Asesoría profesional o con Abogado.
- 15) Si fueron interpuestas excepciones.
- 16) Si las excepciones interpuestas fueron declaradas con lugar.
- 17) Si se celebró convenio.
- 18) Si se interpusieron recursos en el juicio.
- 19) Que clase de recursos fueron planteados.
- 20) Cómo fueron resueltos los recursos.
- 21) Si se dictó sentencia.
- 22) El sentido de la sentencia: con lugar o sin lugar.
- 23) Si la sentencia fue apelada.
- 24)Cuál de las partes interpuso el recurso de apelación: el actor o el demandado.
- 25) Si la apelación fue otorgada.
- 26) Como resolvió la Sala de Apelaciones: confirmó, revocó o modificó la sentencia.
- 27) El tiempo que duró el Proceso desde la demanda hasta la sentencia.
- 28) Si la sentencia se ejecutó y por qué.

29) Por qué razones terminaron los 133 juicios analizados.

Para poder arribar a datos fidedignos, los juicios fueron analizados en forma ascendente, desde el número 01-1992 hasta el 31-2001. Sólo se analizaron Juicios Ordinarios Laborales que buscaran el pago de prestaciones laborales para los trabajadores; en consecuencia, los juicios laborales de otra naturaleza como Punitivos, Ordinarios de Previsión Social y otros, no se tomaron en cuenta en el presente estudio.

Los Juicios analizados se enumeran a continuación:

- 1) Juicio Ordinario Laboral No. 01-92
- 2) Juicio Ordinario Laboral No. 02-92
- 3) Juicio Ordinario Laboral No. 04-92
- 4) Juicio Ordinario Laboral No. 05-92
- 5) Juicio Ordinario Laboral No. 07-92
- 6) Juicio Ordinario Laboral No. 08-92
- 7) Juicio Ordinario Laboral No. 09-92
- 8) Juicio Ordinario Laboral No. 01-93
- 9) Juicio Ordinario Laboral No. 02-93
- 10) Juicio Ordinario Laboral No. 03-93
- 11) Juicio Ordinario Laboral No. 05-93
- 12) Juicio Ordinario Laboral No. 06-93
- 13) Juicio Ordinario Laboral No. 08-93
- 14) Juicio Ordinario Laboral No. 09-93
- 15) Juicio Ordinario Laboral No. 12-93
- 16) Juicio Ordinario Laboral No. 13-93
- 17) Juicio Ordinario Laboral No. 14-93

- 18) Juicio Ordinario Laboral No. 01-94
- 19) Juicio Ordinario Laboral No. 02-94
- 20) Juicio Ordinario Laboral No. 03-94
- 21) Juicio Ordinario Laboral No. 04-94
- 22) Juicio Ordinario Laboral No. 07-94
- 23) Juicio Ordinario Laboral No. 09-94
- 24) Juicio Ordinario Laboral No. 10-94
- 25) Juicio Ordinario Laboral No. 11-94
- 26) Juicio Ordinario Laboral No. 12-94
- 27) Juicio Ordinario Laboral No. 02-95
- 28) Juicio Ordinario Laboral No. 05-95
- 29) Juicio Ordinario Laboral No. 07-95
- 30) Juicio Ordinario Laboral No. 08-95
- 31) Juicio Ordinario Laboral No. 09-95
- 32) Juicio Ordinario Laboral No. 10-95
- 33) Juicio Ordinario Laboral No. 11-95
- 34) Juicio Ordinario Laboral No. 12-95
- 35) Juicio Ordinario Laboral No. 13-95
- 36) Juicio Ordinario Laboral No. 14-95
- 37) Juicio Ordinario Laboral No. 15-95
- 38) Juicio Ordinario Laboral No. 16-95
- 39) Juicio Ordinario Laboral No. 18-95
- 40) Juicio Ordinario Laboral No. 19-95
- 41) Juicio Ordinario Laboral No. 20-95
- 42) Juicio Ordinario Laboral No. 21-95
- 43) Juicio Ordinario Laboral No. 01-96
- 44) Juicio Ordinario Laboral No. 02-96
- 45) Juicio Ordinario Laboral No. 03-96

- 46) Juicio Ordinario Laboral No. 04-96
- 47) Juicio Ordinario Laboral No. 05-96
- 48) Juicio Ordinario Laboral No. 06-96
- 49) Juicio Ordinario Laboral No. 07-96
- 50) Juicio Ordinario Laboral No. 08-96
- 51) Juicio Ordinario Laboral No. 09-96
- 52) Juicio Ordinario Laboral No. 10-96
- 53) Juicio Ordinario Laboral No. 13-96
- 54) Juicio Ordinario Laboral No. 14-96
- 55) Juicio Ordinario Laboral No. 29-96
- 56) Juicio Ordinario Laboral No. 30-96
- 57) Juicio Ordinario Laboral No. 02-97
- 58) Juicio Ordinario Laboral No. 03-97
- 59) Juicio Ordinario Laboral No. 04-97
- 60) Juicio Ordinario Laboral No. 19-97
- 61) Juicio Ordinario Laboral No. 21-97
- 62) Juicio Ordinario Laboral No. 22-97
- 63) Juicio Ordinario Laboral No. 23-97
- 64) Juicio Ordinario Laboral No. 24-97
- 65) Juicio Ordinario Laboral No. 25-97
- 66) Juicio Ordinario Laboral No. 26-97
- 67) Juicio Ordinario Laboral No. 27-97
- 68) Juicio Ordinario Laboral No. 28-97
- 69) Juicio Ordinario Laboral No. 29-97
- 70) Juicio Ordinario Laboral No. 30-97
- 71) Juicio Ordinario Laboral No. 32-97
- 72) Juicio Ordinario Laboral No. 33-97
- 73) Juicio Ordinario Laboral No. 02-98

- 74) Juicio Ordinario Laboral No. 03-98
- 75) Juicio Ordinario Laboral No. 04-98
- 76) Juicio Ordinario Laboral No. 05-98
- 77) Juicio Ordinario Laboral No. 07-98
- 78) Juicio Ordinario Laboral No. 08-98
- 79) Juicio Ordinario Laboral No. 09-98
- 80) Juicio Ordinario Laboral No. 10-98
- 81) Juicio Ordinario Laboral No. 11-98
- 82) Juicio Ordinario Laboral No. 12-98
- 83) Juicio Ordinario Laboral No. 13-98
- 84) Juicio Ordinario Laboral No. 14-98
- 85) Juicio Ordinario Laboral No. 15-98
- 86) Juicio Ordinario Laboral No. 17-98
- 87) Juicio Ordinario Laboral No. 18-98
- 88) Juicio Ordinario Laboral No. 01-99
- 89) Juicio Ordinario Laboral No. 03-99
- 90) Juicio Ordinario Laboral No. 04-99
- 91) Juicio Ordinario Laboral No. 05-99
- 92) Juicio Ordinario Laboral No. 06-99
- 93) Juicio Ordinario Laboral No. 07-99
- 94) Juicio Ordinario Laboral No. 08-99
- 95) Juicio Ordinario Laboral No. 09-99
- 96) Juicio Ordinario Laboral No. 11-99
- 97) Juicio Ordinario Laboral No. 12-99
- 98) Juicio Ordinario Laboral No. 13-99
- 99) Juicio Ordinario Laboral No. 14-99
- 100) Juicio Ordinario Laboral No. 15-99
- 101) Juicio Ordinario Laboral No. 16-99

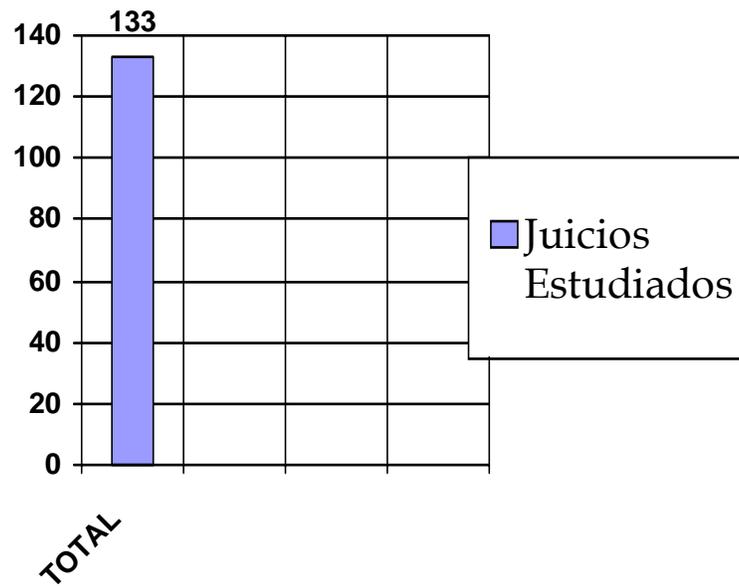
- 102) Juicio Ordinario Laboral No. 17-99
- 103) Juicio Ordinario Laboral No. 18-99
- 104) Juicio Ordinario Laboral No. 19-99
- 105) Juicio Ordinario Laboral No. 22-99
- 106) Juicio Ordinario Laboral No. 23-99
- 107) Juicio Ordinario Laboral No. 02-2000
- 108) Juicio Ordinario Laboral No. 04-2000
- 109) Juicio Ordinario Laboral No. 06-2000
- 110) Juicio Ordinario Laboral No. 07-2000
- 111) Juicio Ordinario Laboral No. 08-2000
- 112) Juicio Ordinario Laboral No. 09-2000
- 113) Juicio Ordinario Laboral No. 10-2000
- 114) Juicio Ordinario Laboral No. 11-2000
- 115) Juicio Ordinario Laboral No. 16-2000
- 116) Juicio Ordinario Laboral No. 18-2000
- 117) Juicio Ordinario Laboral No. 24-2000
- 118) Juicio Ordinario Laboral No. 28-2000
- 119) Juicio Ordinario Laboral No. 29-2000
- 120) Juicio Ordinario Laboral No. 31-2000
- 121) Juicio Ordinario Laboral No. 32-2000
- 122) Juicio Ordinario Laboral No. 01-2001
- 123) Juicio Ordinario Laboral No. 02-2001
- 124) Juicio Ordinario Laboral No. 03-2001
- 125) Juicio Ordinario Laboral No. 04-2001
- 126) Juicio Ordinario Laboral No. 06-2001
- 127) Juicio Ordinario Laboral No. 19-2001
- 128) Juicio Ordinario Laboral No. 20-2001
- 129) Juicio Ordinario Laboral No. 22-2001

- 130) Juicio Ordinario Laboral No. 28-2001
- 131) Juicio Ordinario Laboral No. 29-2001
- 132) Juicio Ordinario Laboral No. 32-2001
- 133) Juicio Ordinario Laboral No. 31-2001

## 5.2. Tabulación de los datos obtenidos del análisis de juicios ordinarios laborales

1) Número de juicios estudiados<sup>26</sup>:

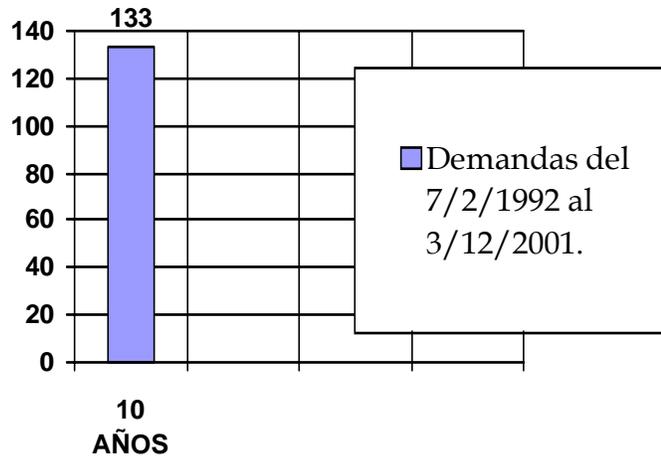
a) 133 expedientes



<sup>26</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

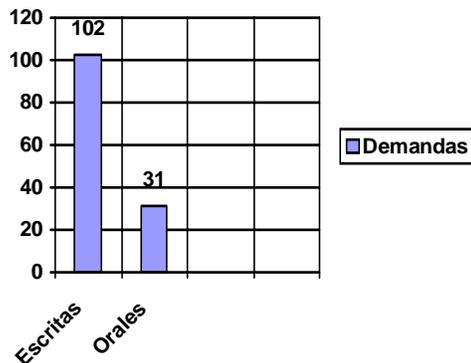
2) La fecha de la demanda<sup>27</sup>.

- a) Demandas planteadas del 7 de febrero de 1992 al 3 de diciembre del año 2001.



3) Si la demanda fue planteada en forma Escrita u oral<sup>28</sup>.

- a) Demandas escritas: 102
- b) Demandas orales: 31

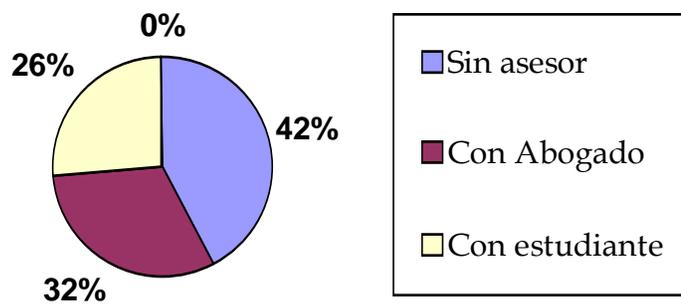


<sup>27</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>28</sup> *Ibíd.*

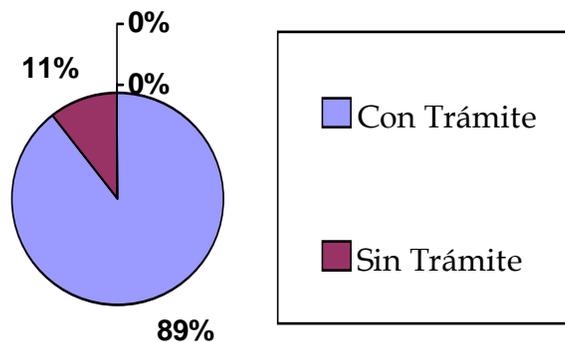
4) Si el actor compareció en la demanda sin Asesoría profesional, con Abogado o con estudiante de derecho<sup>29</sup>.

- |    |                            |    |
|----|----------------------------|----|
| a) | Sin Asesoría profesional:  | 56 |
| b) | Con Abogado:               | 42 |
| c) | Con estudiante de derecho: | 35 |



5) Si se le dio trámite a la demanda.<sup>30</sup>

- |    |                                    |           |
|----|------------------------------------|-----------|
| a) | Se le dio trámite a la demanda:    | 119 CASOS |
| b) | No se le dio trámite a la demanda: | 14 CASOS  |

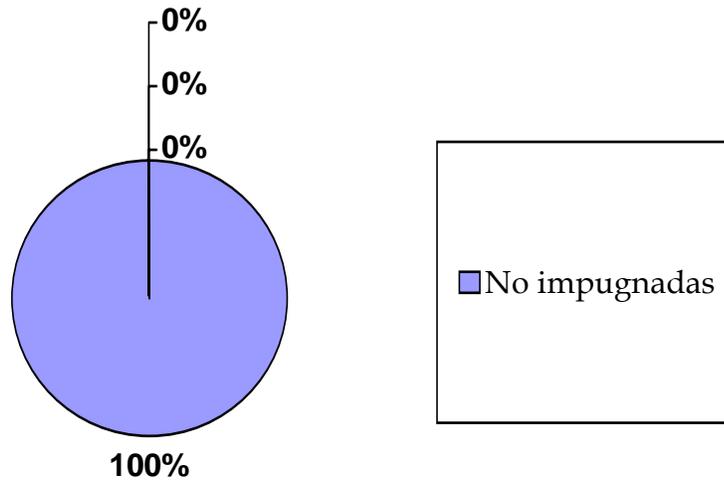


<sup>29</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>30</sup> *Ibíd.*

6) ¿Fue impugnada la resolución que denegó el trámite de la demanda?<sup>31</sup>

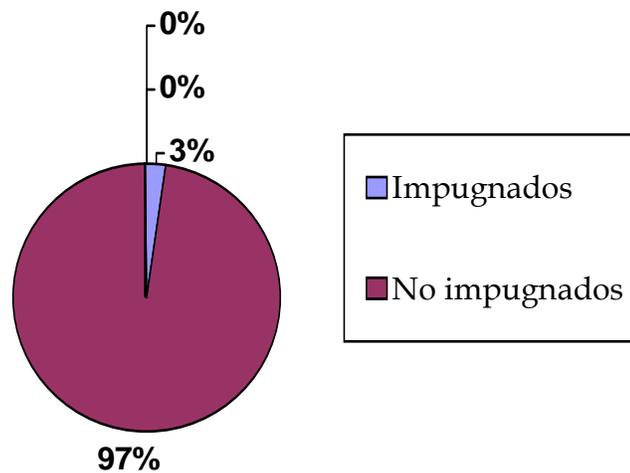
a) No; en ninguno de los 14 rechazos.



7) ¿Fue impugnada la resolución que le dio trámite a la demanda?<sup>32</sup>

a) Si fue impugnado el trámite de la demanda en: 3 CASOS

b) No fue impugnado el trámite la demanda en: 116 CASOS

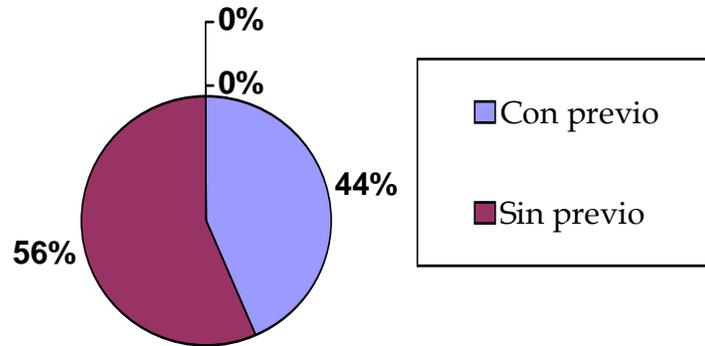


<sup>31</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>32</sup> *Ibíd.*

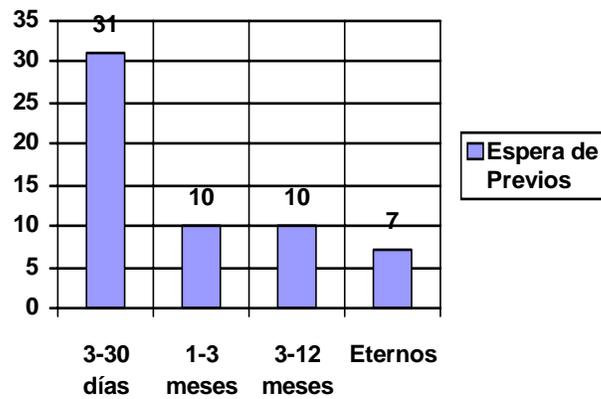
8) ¿Fueron fijados previos?<sup>33</sup>

- a) Casos en que se fijaron previos: 58
- b) Casos en que no se fijaron previos: 75



9) El tiempo que duró la espera de los previos.<sup>34</sup>

- a) De 3 a 30 días: 31 casos
- b) De 1 a 3 meses: 10 casos
- c) De 3 a 12 meses: 10 casos
- d) Eternos: 7 casos

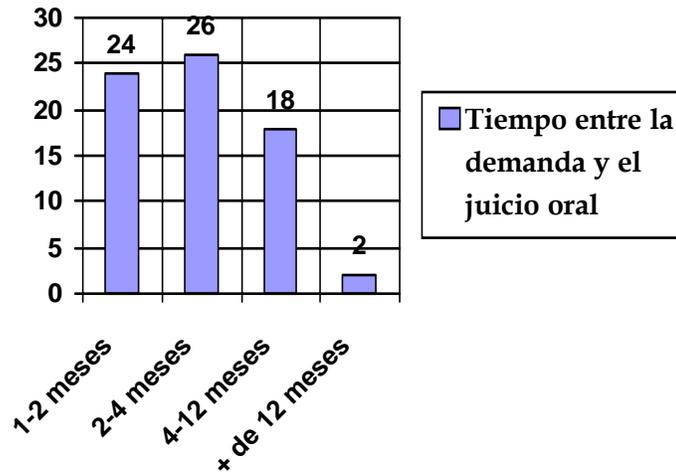


<sup>33</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>34</sup> *Ibíd.*

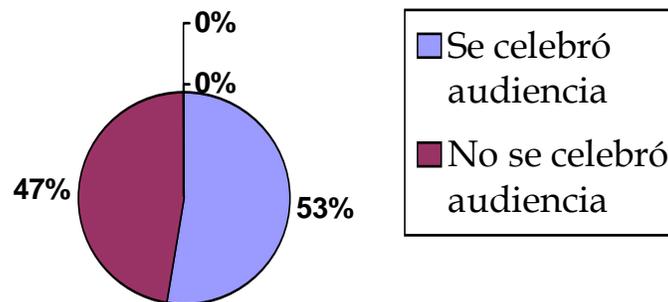
10) Tiempo de duración entre la demanda y la audiencia del Juicio Oral.<sup>35</sup>

- a) De 1 a 2 meses: 24 casos
- b) De 2 a 4 meses: 26 casos
- c) De 4 a 12 meses: 18 casos
- d) Mas de 12 meses: 2 casos



11) En cuantos casos se realizó la audiencia del juicio oral:<sup>36</sup>

- a) Si se realizó: 70 casos
- b) No se realizó: 63 casos

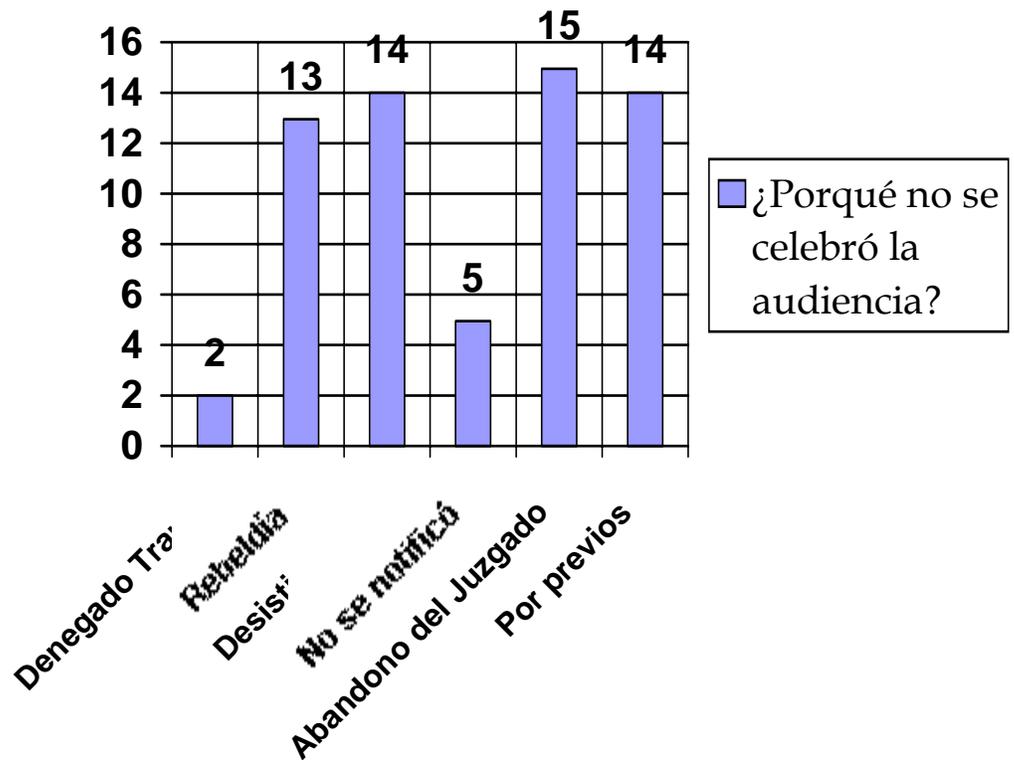


<sup>35</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>36</sup> *Ibíd.*

12) Razones por las que no se celebró la audiencia fijada:<sup>37</sup>

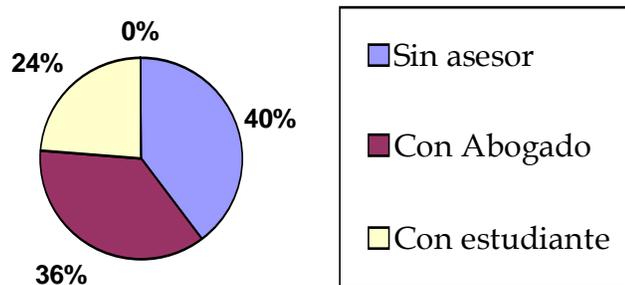
- a) Por haberse denegado el trámite: 2 casos
- b) Por rebeldía de ambas partes: 13 casos
- c) Por desistimiento del actor: 14 casos
- d) Porque la audiencia no se notificó: 5 casos
- e) Por abandono del Juzgado: 15 casos
- f) Por no haberse contestado un previo: 14 casos



<sup>37</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

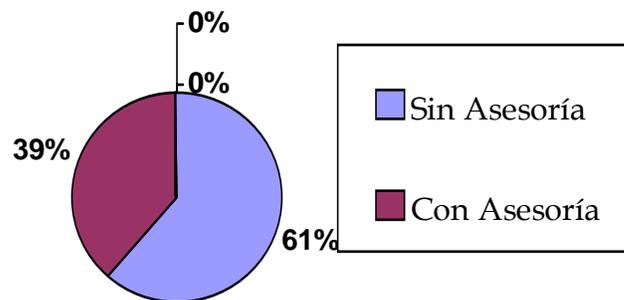
13) ¿El actor compareció a la audiencia sin Asesoría profesional, con Abogado o con estudiante de derecho?<sup>38</sup>

- a) Sin Asesoría profesional: 28 casos
- b) Con abogado: 25 casos
- c) Con estudiante de derecho: 17 casos



14) ¿El demandado compareció a la audiencia sin Asesoría profesional o con Abogado?<sup>39</sup>

- a) Sin Asesoría profesional: 25 casos
- b) Con Abogado: 16 casos

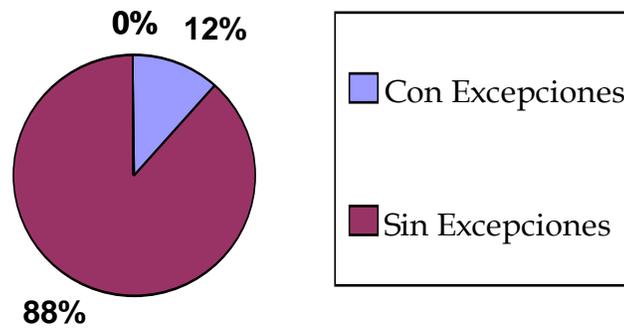


<sup>38</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>39</sup> *Ibíd.*

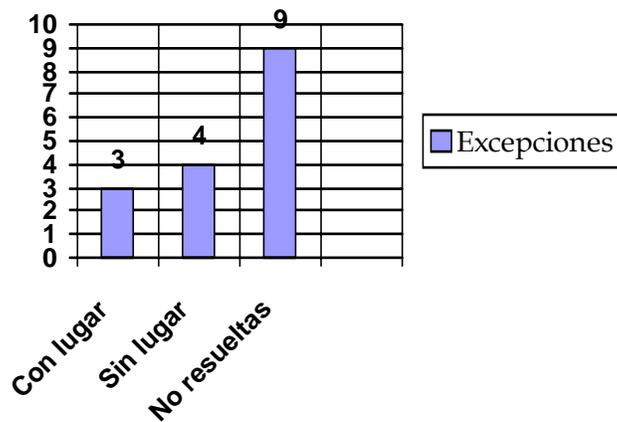
15) ¿Fueron interpuestas excepciones?<sup>40</sup>

- a) Fueron interpuestas excepciones 16 casos
- b) No se interpusieron excepciones 117 casos



16) ¿Las excepciones interpuestas fueron declaradas con lugar?<sup>41</sup>

- a) Con lugar: 3
- b) Sin lugar: 4
- c) No se resolvieron: 9

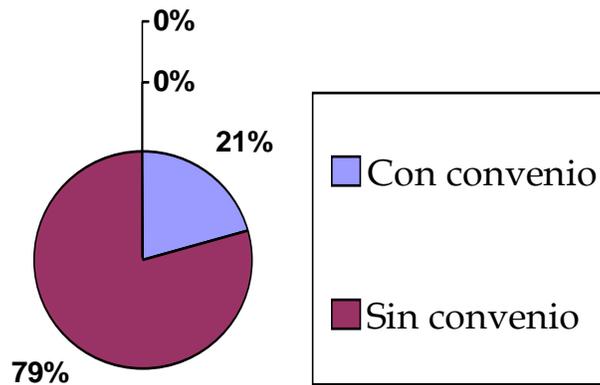


<sup>40</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>41</sup> *Ibíd.*

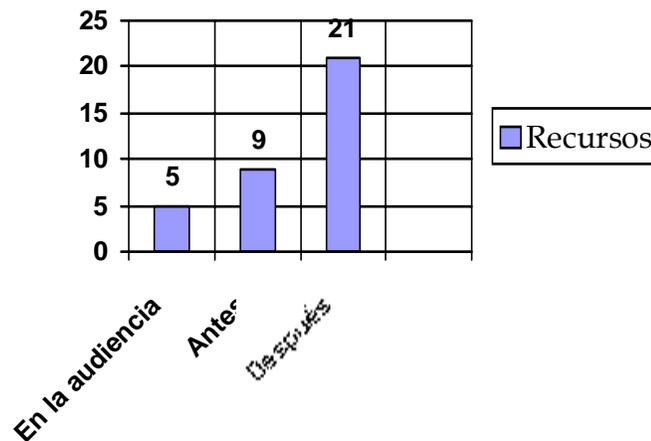
17) ¿Se celebró convenio?<sup>42</sup>

- a) Se celebró convenio en: 28 casos
- b) No se pudo conciliar en: 105 casos



18) ¿En qué momento del Juicio se interpusieron recursos?<sup>43</sup>

- a) Durante la audiencia: 5 casos
- b) Antes de la audiencia: 9 casos
- c) Después de la audiencia: 21 casos

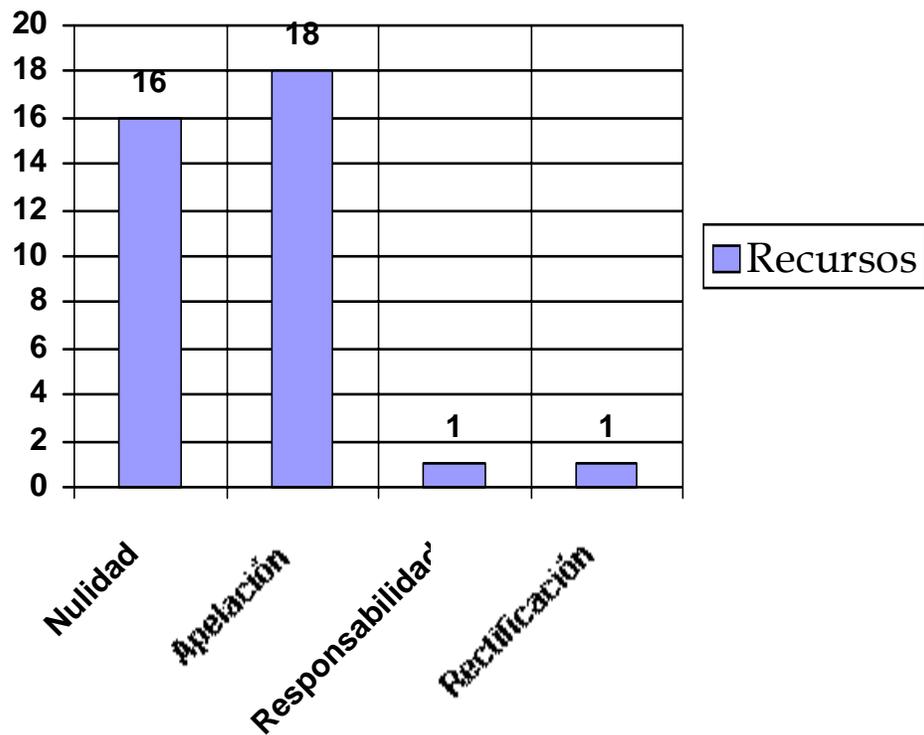


<sup>42</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>43</sup> *Ibíd.*

19) ¿Qué clases de recursos fueron planteados?<sup>44</sup>

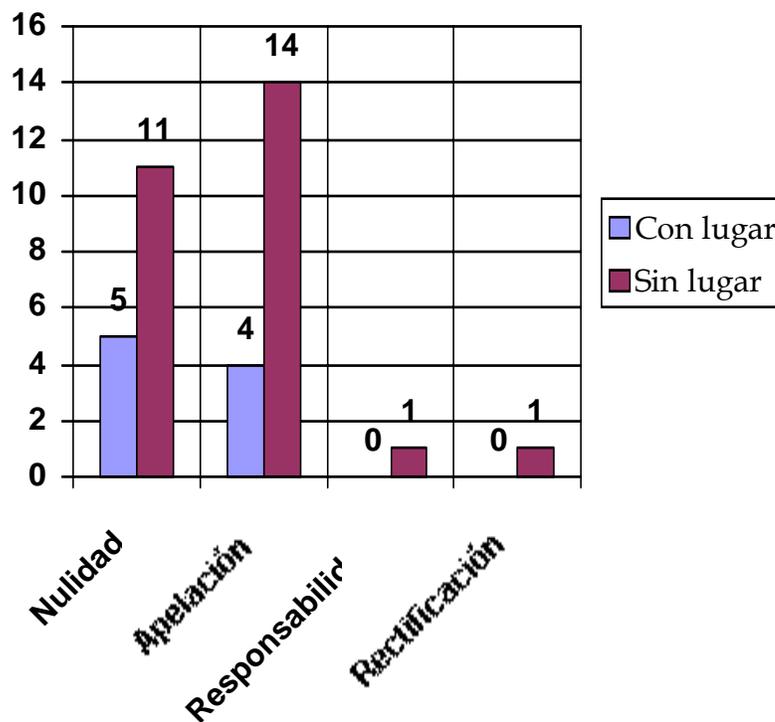
- a) Recurso de nulidad: 16
- b) Recurso de apelación: 18
- c) Recurso de responsabilidad: 1
- d) Recurso de rectificación: 1



<sup>44</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

20) ¿Cómo fueron resueltos los recursos?<sup>45</sup>

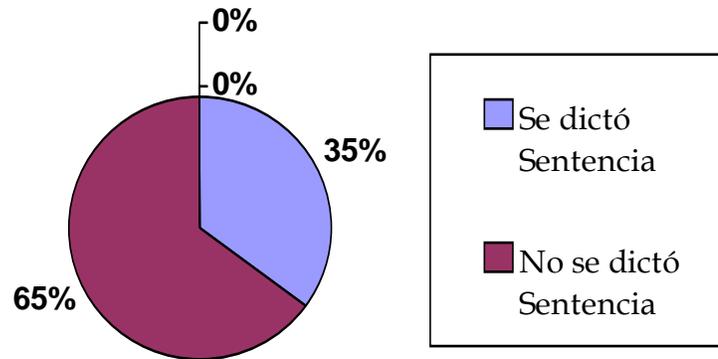
- a) El recurso de nulidad:
  - Con lugar: 5 casos
  - Sin lugar: 11 casos
- b) El recurso de apelación:
  - Con lugar: 4 casos
  - Sin lugar: 14 casos
- c) El recurso de responsabilidad:
  - Con lugar: 0 casos
  - Sin lugar: 1 caso
- d) El recurso de rectificación:
  - Con lugar: 0 casos
  - Sin lugar: 1 caso



<sup>45</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

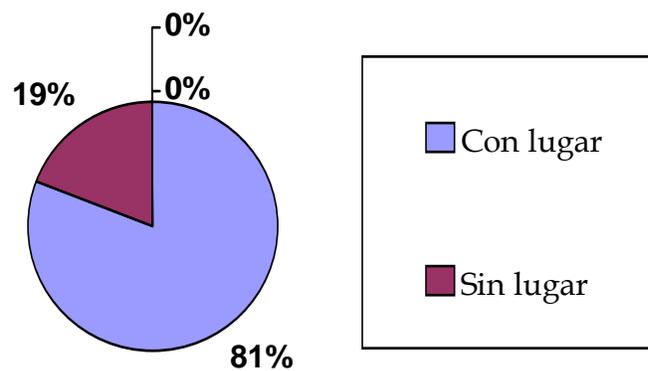
21) ¿Se dictó sentencia?<sup>46</sup>

- a) Se dictó sentencia: 47 casos.
- b) No se dictó sentencia: 86 casos



22) El sentido de la sentencia: con lugar o sin lugar.<sup>47</sup>

- a) Sentencias con lugar: 38 casos
- b) Sentencias sin lugar: 9 casos

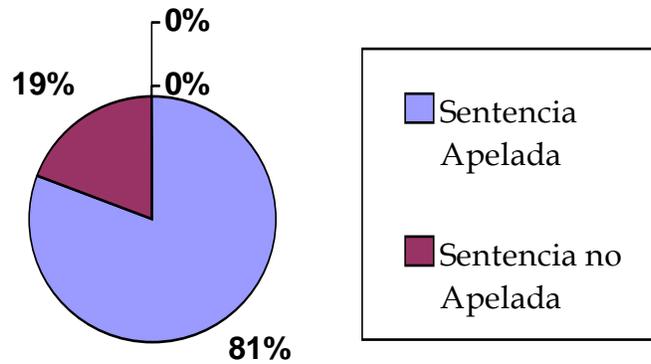


<sup>46</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>47</sup> *Ibíd.*

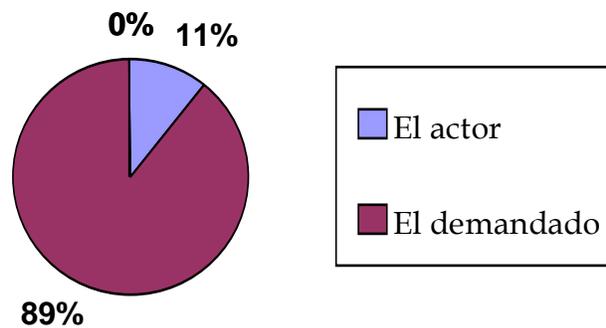
23) ¿La sentencia fue apelada?<sup>48</sup>

- a) La sentencia si fue apelada: 9 casos
- B) La sentencia no fue apelada: 38 casos



24) ¿Cuál de las partes interpuso el recurso de apelación: el actor o el demandado?<sup>49</sup>

- a) El actor: 1 caso
- b) El demandado: 8 casos

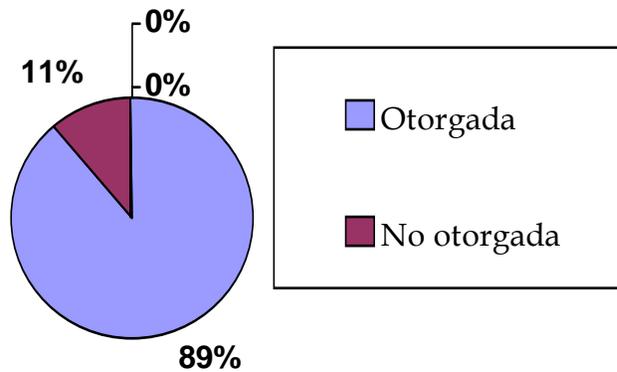


<sup>48</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>49</sup> *Ibíd.*

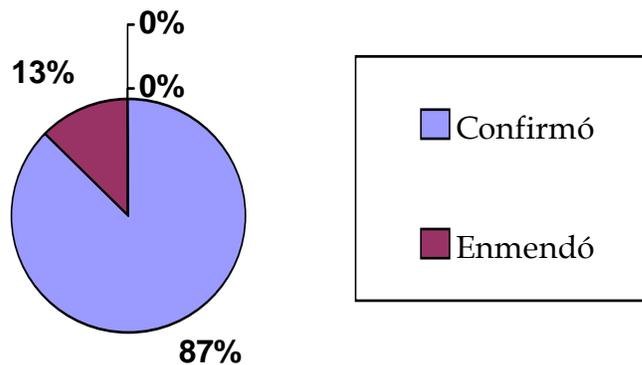
25) ¿La apelación fue otorgada?<sup>50</sup>

- a) La apelación si fue otorgada: 8 casos
- b) La apelación no fue otorgada: 1 caso



26) ¿Cómo resolvió la Sala de Apelaciones, confirmó, revocó o modificó la sentencia?<sup>51</sup>

- a) La sala confirmó: 7 casos
- b) La sala enmendó: 1 caso

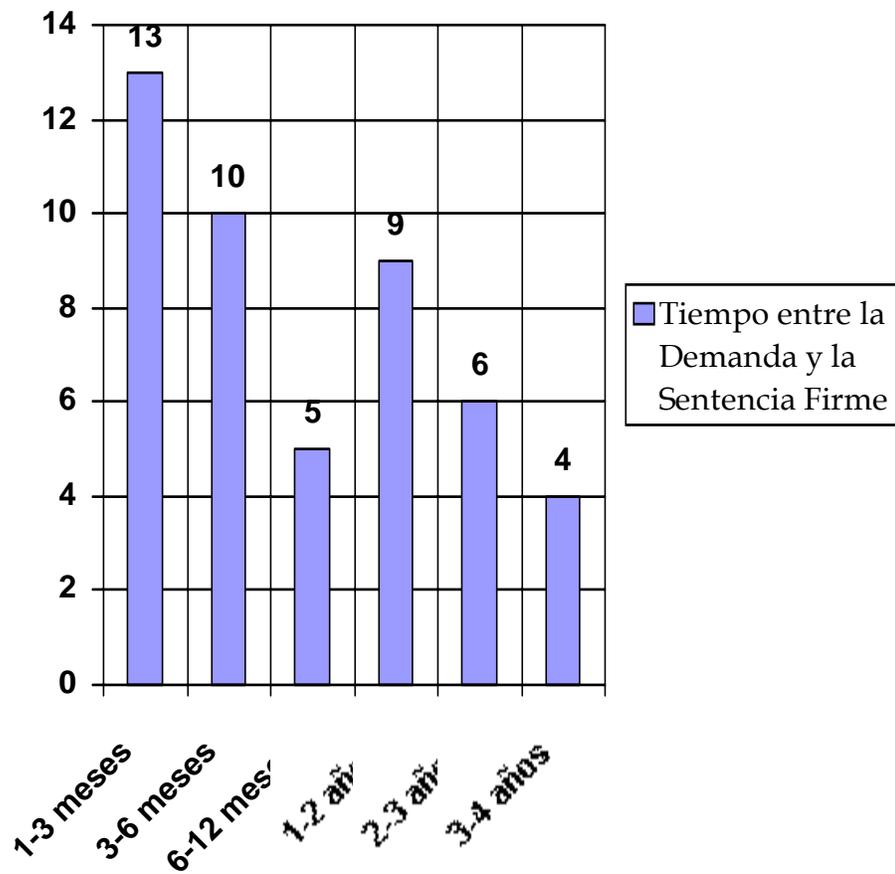


<sup>50</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>51</sup> *Ibíd.*

27) ¿Qué tiempo que duró el Proceso desde la demanda hasta la sentencia firme?<sup>52</sup>

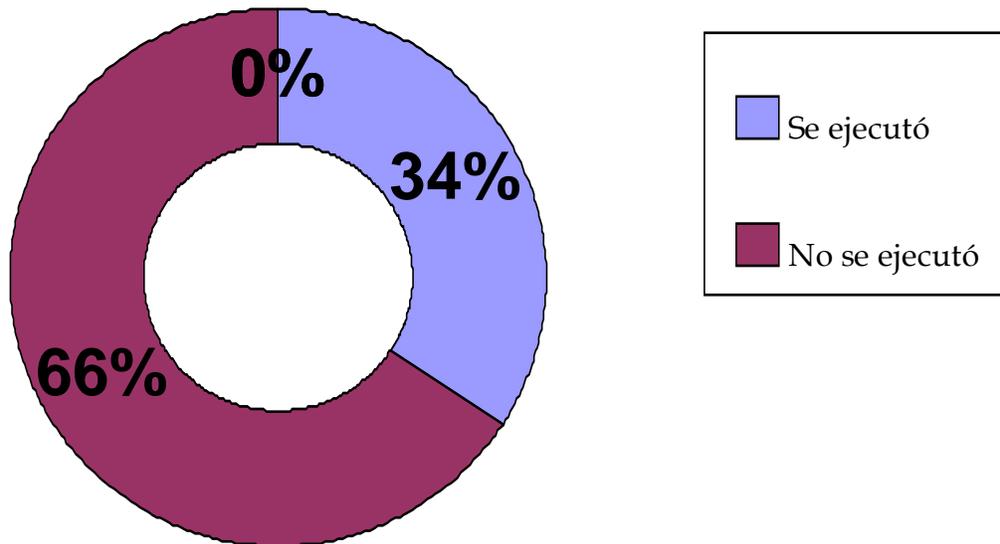
- a) Uno a tres meses: 13 casos
- b) Tres a seis meses: 10 casos
- c) Seis a doce meses: 5 casos
- d) Uno a dos años: 9 casos
- e) Dos a tres años: 6 casos
- f) Tres a cuatro años: 4 casos



<sup>52</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

28) ¿La sentencia se ejecutó?<sup>53</sup>

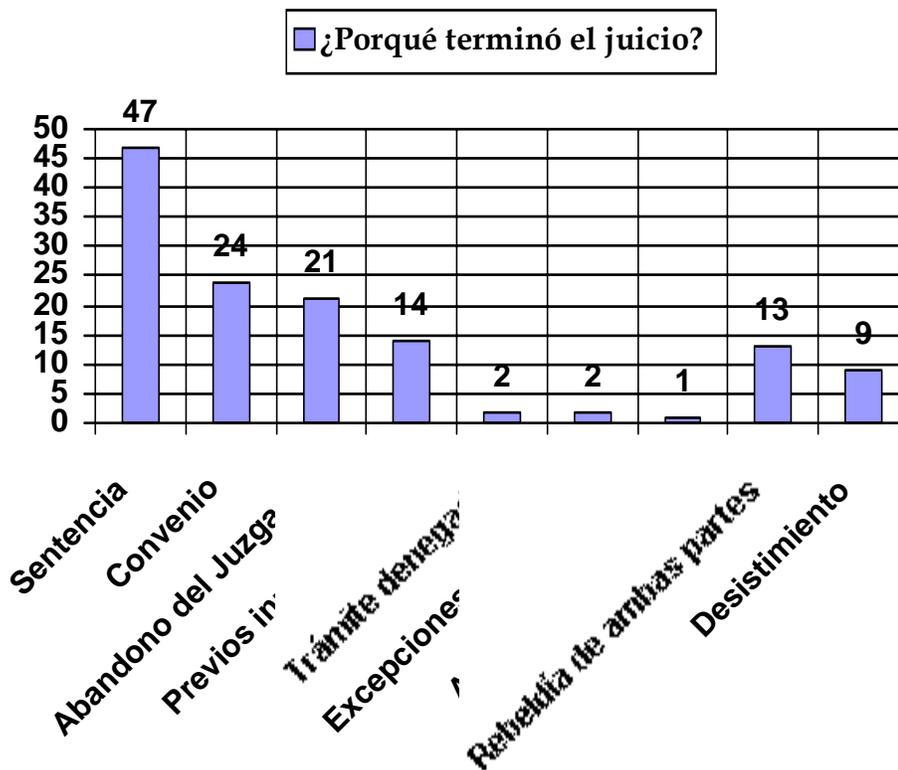
- a) La sentencia fue ejecutada: 13 casos
- b) La sentencia no fue ejecutada: 25 casos



<sup>53</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

29) ¿Por qué razones terminaron los 133 juicios analizados?<sup>54</sup>

- a) Terminó por sentencia: 47 casos
- b) Terminó por convenio: 24 casos
- c) Por abandono del Juzgado: 21 casos
- d) Terminó por previos innecesarios: 14 casos
- e) Terminó por trámite denegado: 2 casos
- f) Por excepciones dilatorias: 2 casos
- g) Terminó por abandono del actor: 1 caso
- h) Por rebeldía de ambas partes: 13 casos
- i) Terminó por desistimiento: 9 casos



<sup>54</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

### **5.3. Análisis crítico de los resultados obtenidos de la tabulación de datos de los juicios estudiados**

Es sumamente interesante para los estudiosos del derecho, poder analizar 10 años de funcionamiento de un Juzgado, en una determinada rama del derecho, como lo es en este caso de Derecho de Trabajo, y obtener el resultado real de sus logros y de sus fracasos, de sus aciertos y de sus errores; en suma, haber obtenido todos los datos antes indicados, nos proporciona una gran satisfacción, por tener la posibilidad de proporcionar al mundo del Derecho, un trabajo científico y pormenorizado que nos permita analizar todos los aspectos de cómo han sido utilizados los medios de impugnación; con qué frecuencia, por cuál de las partes, con qué propósito, los objetivos alcanzados con su utilización y lo que hace falta por hacer, para mejorar.

De los 133 juicios estudiados, se encontró que fueron recibidas 31 demandas orales y 102 demandas por escrito. Resulta curioso que de esas 102 demandas por escrito, 14 hubieren sido rechazadas y en ningún rechazo fue planteado recurso alguno para impugnar lo resuelto por el Juez ni se presentaron nuevas demandas; lo que nos lleva a la conclusión de que en muchos de estos casos, por no contarse con Bufete Popular en ese Departamento, los Abogados hacen las demandas para los trabajadores, pero no siguen el juicio, como si hubieran realizado tales demandas únicamente para ayudar en ese sentido, pero al no haber incentivo económico para continuar llevando el caso, además de la demanda, no hicieron nada más.

Como se ha podido expresar, se estudiaron los Juicios Ordinarios Laborales en los que se plantearon Demandas Ordinarias laborales, de los años 1992 al 2001,

o sea un decenio de juicios tramitados y consecuentemente se hizo el seguimiento de todas y cada una de las demandas de prestaciones laborales planteadas durante 10 años, del siete de febrero de 1992 al tres de diciembre del año 2001. Todos los Juicios estudiados, al momento están por una u otra causa ya archivados.

En tres de los 133 casos estudiados, se impugnó la resolución que le dio trámite a la demanda.

En 58 casos fueron fijados previos para el trámite de la demanda, que son aquellas resoluciones que dictan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para asegurarse que las demandas sean planteadas de conformidad con la ley de la materia, llenando todos los requisitos legales necesarios para que el Juicio trascorra sin complicaciones. 12 casos de los 133 estudiados terminaron porque los trabajadores, no pudieron contestar los previos impuestos por el Juzgado de Trabajo. Uno de los previos ordenaba al Trabajador adjuntar copias para notificarle a la Inspección General de Trabajo, requisito que era innecesario, antes de la reforma sufrida por el Código de Trabajo, a través del Artículo 18 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reformó el Artículo 280 del tal cuerpo legal y que manda que en todo Juicio Ordinario Laboral que se tramita por despido injusto debe participar la Inspección General de Trabajo como parte. Varios de estos juicios quedaron paralizados porque no se hizo constar en la demanda la nacionalidad del actor, por no haberse indicado su vecindad u otro dato personal. A otro trabajador, luego de recibirle la demanda escrita le impusieron el previo de que debía aclarar si trabajaba o no con la empresa demandada y que lo comprobara o de lo contrario no se le daba trámite a su demanda; y no lo hizo. Otro juicio quedo varado al ordenarle al trabajador comprobar si cumplió con lo estipulado en el Artículo 80 primer párrafo del Código de Trabajo, que nosotros sabemos de la notificación al patrono por el despido indirecto, pero el trabajador ni

idea tiene de lo que se trata. Otros juicios fueron interrumpidos porque les fue ordenado que por haber ofrecido como prueba la declaración de parte de un funcionario público debían acompañar el interrogatorio a la demanda; en uno de los casos, los trabajadores cumplieron el previo, pero entonces el Juzgado le impuso otro, debían aclarar como habían sido contratados, por contrato escrito o verbal; requisito ilógico que los trabajadores perjudicados ya no alcanzaron a cumplir.

Algunos previos de los 58 procesos en los cuales fueron fijados, si fueron atendidos por los trabajadores, 31 alcanzaron hacerlo antes del mes, otros 10 antes de tres meses y otros 10 hasta los seis meses. Y a pesar de que sólo en tres casos fueron impugnadas las resoluciones de trámite de los juicios laborales estudiados, sólo en 24 casos la audiencia del juicio oral se celebró antes de los dos meses siguientes de presentada la demanda, otros 26 casos esperaron cuatro meses y en otros 18 casos hasta 12 meses fueron necesarios para llevar a cabo la audiencia del juicio oral. Dos casos pasaron de un año.

En 70 casos se celebró la audiencia del juicio oral y en los otros 73 casos restantes, fue imposible realizarla; en dos de ellos porque se denegó el trámite, en otros 13 casos, porque ambas partes no se presentaron el día y hora señalado para el efecto; en 14 ocasiones la audiencia no se celebró por desistimiento de la parte actora; en 15 casos más porque el juicio no continuó, la mayoría de ellos por abandono que incurrió el mismo Juzgado de su deber de impulsar de oficio el proceso; los últimos 14 casos, por lo ya comentado de que los trabajadores no pudieron solventar los previos impuestos.

Al detenernos para considerar la Asesoría profesional con que han contado las partes, en los juicios ordinarios laborales analizados, parece interesante saber

que en 28 casos los trabajadores se presentaron sin Asesoría alguna. En 25 casos, el trabajador concurrió con Abogado y en 17 oportunidades con un estudiante de Derecho.

Los patronos sólo en 16 casos concurrieron al Juzgado con Abogado Director y Procurador mientras que en otros 25 casos lo hicieron sin Asesoría profesional.

Los patronos interpusieron excepciones únicamente 16 veces, de las cuales tres fueron declaradas con lugar. Debe hacerse notar que en esos casos, como en muchos otros, en que por diversas razones no se continuó el trámite del Juicio, los trabajadores no tuvieron la Asesoría legal necesaria para replantear sus demandas, a pesar de que la ley permite hacerlo; ni pudieron impugnar las resoluciones o los vicios de procedimientos que les fueron adversos.

En otros cuatro casos en que se interpusieron excepciones, éstas fueron declaradas sin lugar y ocho excepciones no se resolvieron, ya sea porque el juicio quedó varado en alguna parte de los procedimientos, porque el actor desistió o porque se arribó algún convenio con el demandado.

Es de aplaudir los 28 convenios a que se arribó, en los 133 casos estudiados. Es poco lo alcanzado, en cuanto a lograr que las fuerzas totalmente desniveladas, en donde los trabajadores llevan la peor parte, logren conciliarse y felizmente lograr que las prestaciones sean pagadas en forma rápida y sencilla.

Cinco recursos fueron interpuestos en forma oral durante la celebración de la audiencia del Juicio Oral. Nueve recursos se presentaron por escrito antes del juicio y otros 21, también escritos, se plantearon después de terminadas las

audiencias de prueba. 16 recursos de nulidad de sentidos variados, 18 recursos de apelación, de los cuales algunos fueron presentados contra autos que resolvieran nulidades. Un recurso de responsabilidad y uno de rectificación.

En verdad fueron escasos los recursos presentados, sólo 36, a contar con el número elevado de casos que se estudiaron. No cabe duda de que la Asesoría de profesionales del derecho, brilló por su ausencia. Cinco recursos de nulidad fueron declarados sin lugar y otros ocho con lugar, ya sea por el Juez de Primera Instancia o por la Sala Jurisdiccional. Cuatro recursos de apelación fueron declarados con lugar y otros 14 sin lugar. Los recursos de responsabilidad y de rectificación planteados, ambos fueron declarados sin lugar.

En contraposición con los 28 convenios celebrados, se dictaron 47 sentencias y 58 casos terminaron por diversas circunstancias, algunas felices, como aquellas en las que se presentaron desistimientos porque los trabajadores fueron pagados en sus prestaciones laborales y otras tan tristes como aquellas en las que el Juzgado no notificó la resolución de trámite y dejó el juicio engavetado.

38 sentencias de primer grado se dictaron con lugar y nueve sentencias se profirieron sin lugar. De las 47 sentencias dictadas, 38 no fueron apeladas y nueve casos encontramos de recursos de apelación planteados contra sentencias, pero de esos nueve casos, sólo uno fue planteado por sentencias dictadas en contra de los intereses de los trabajadores, las restantes apelaciones fueron planteadas por los patronos contra sentencias que a ellos les perjudicaban. Sólo en un caso el trámite del recurso de apelación fue denegado, por no haberse planteado correctamente el recurso y no apareció ningún recurso de hecho. La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social confirmó siete sentencias y enmendó una, anulándola y dejando sin efecto el pago de las prestaciones laborales del trabajador interesado.

De los casos en los que se dictó sentencia, 13 duraron de uno a tres meses y 10 de tres a seis meses, cinco duraron de seis a 12 meses, ocho de uno a dos años, cinco de dos a tres años y cuatro de tres a cuatro años.

De 38 sentencias dictadas con lugar, 25 casos no fueron ejecutados, lo que constituye un 66 por ciento de ineficacia en la ejecución de las sentencias.

Pudimos apreciar que en los últimos tres meses del año 1991 y los correspondientes al año 1992 ya no hubo retrasos en los expedientes, se ha dado trámite a varios juicios, en tiempos pasados paralizados por previos y otras circunstancias, y se ha alcanzado a resolver procesos laborales por medio de convenios justos para los trabajadores; habiéndose también dictado sentencias de juicios a los que no se les había dado trámite por cualquiera de las causas observadas en este análisis crítico de resultados.

Aún queda mucho por hacer, pero en éstos meses la administración de justicia en el Departamento de El Progreso a avanzado a pasos agigantados en la búsqueda de mejorar el servicio a la comunidad y de tratar bien, rápido y eficazmente a los trabajadores que acuden al Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Familia de dicho Departamento. Por lo que esperamos que tal Juzgado continúe en la senda de mejorar todo aquello que en el decenio anterior dejó mucho que desear.

## CAPÍTULO VI

### “Investigación de campo III” Entrevistas

#### 6.1. Contenido de las entrevistas realizadas

En la tarea de obtener un muestreo fiel del criterio de nuestras más altas autoridades, de Abogados Litigantes y Abogados de los Tribunales, todos en el ramo laboral, se procedió a efectuar 20 entrevistas con profesionales del Derecho, todos dedicados al ramo de trabajo.

Las ideas de los profesionales del Derecho entrevistados, son sumamente importantes para este estudio, porque reflejan la forma como tanto los operadores de justicia al más alto nivel, como otros colaboradores, interpretan las normas procesales y la visión que éstas personas tienen de los medios de impugnación, como funcionan, cuál es su objeto, los requisitos indispensables para su interposición, etcétera.

Entre las personas entrevistadas, tenemos una selecta lista de profesionales del derecho, a quienes se les solicitó su colaboración para la elaboración de esta investigación y quienes a pesar de sus múltiples actividades colaboraron en este esfuerzo por proporcionar a estudiantes y profesionales del derecho, una investigación científica completa.

Fueron entrevistados Magistrados de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, pertenecientes a las Salas Primera, Segunda y Tercera de Trabajo

y Previsión Social. También Jueces de Primera Instancia del Ramo de Trabajo y Previsión Social, pertenecientes a zonas económicas tanto del Departamento de Guatemala como del interior del país. También fueron entrevistados Abogados, entre Secretarios de Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y Abogados Litigantes en el ramo laboral.

Los personajes entrevistados son los siguientes:

- 1) 8 Magistrados de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- 2) 7 Jueces de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.
- 3) 3 Secretarios de Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- 4) 2 Abogados Litigantes en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Las preguntas que les fueron realizadas a los entrevistados, son las siguientes:

Cuestionario formulado a Abogados, Jueces y Magistrados de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la república de Guatemala

1. ¿Garantizan los medios de impugnación establecidos en el Código de Trabajo, el derecho de la clase trabajadora de que le sean pagadas las prestaciones a que tiene derecho?
2. ¿Otorgan seguridad jurídica a las resoluciones judiciales, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?
3. ¿Garantizan la legalidad de las resoluciones judiciales, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?
4. ¿Garantizan la legalidad de los actos y procedimientos procesales, los

medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?

5. ¿Se menoscaba la autoridad del Juez y se falta a su investidura, con la utilización de los recursos?
6. ¿La Justicia Laboral debe ser adecuada a los medios económicos de las personas que necesitan acceder a la misma?
7. ¿A conocido casos en los que dirigentes sindicales se presenten a los Juicios de Trabajo, como Asesores de la parte actora?
8. ¿Le daría Usted, trámite a un medio de impugnación cuya solicitud no llene los requisitos siguientes: plazo para su interposición, nombre del recurso a interponerse o identificación de la resolución que se impugna?
9. ¿Usted cree que los medios de impugnación proporcionan a la parte vencida en las resoluciones judiciales, una esperanza de recuperarse ante la adversidad del fallo?
10. ¿En los juicios ordinarios de trabajo puede interponerse recursos en forma escrita y en forma oral?
11. ¿El contenido del Decreto 35-98 del Congreso de la República que instituyó la no-interrupción del juicio ordinario laboral por la interposición de recursos, ayudó a que sea más ágil el trámite de los juicios laborales?
12. ¿Los efectos de la resolución del recurso de nulidad son semejantes a los de la enmienda?
13. ¿El recurso de apelación es el medio de impugnación más trascendente en el proceso laboral?
14. ¿Alguna vez se ha interpuesto en su contra un Recurso de Responsabilidad regulado en el Código de Trabajo?
15. ¿En los Departamentos en los que no hay Bufetes populares, los trabajadores tienen menos facilidades para impugnar a su favor las resoluciones judiciales, por no contar con los medios económicos necesarios para pagar un Abogado que los Asesore?

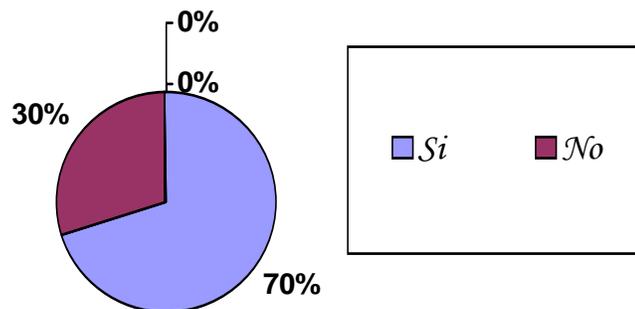
16. ¿En esas áreas geográficas, los medios de impugnación no han sido eficaces, porque a los trabajadores se les hace imposible plantearlos?

## 6.2. Tabulación de las respuestas recibidas

Las respuestas proporcionadas por los Magistrados de la Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por los Jueces de Primera Instancia del mismo ramo y por los Abogados Litigantes y Abogados de los Tribunales, han sido tabuladas científicamente y proporcionan los siguientes resultados:

PREGUNTA No. 1: ¿Garantizan los medios de impugnación establecidos en el Código de Trabajo, el derecho de la clase trabajadora de que le sean pagadas las prestaciones a que tiene derecho?<sup>55</sup>

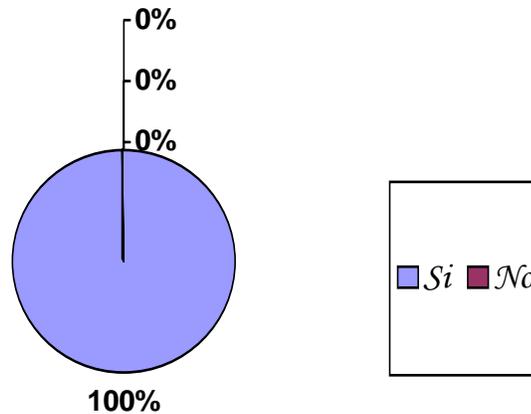
Respondieron	Sí	14
Respondieron	No	6



<sup>55</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

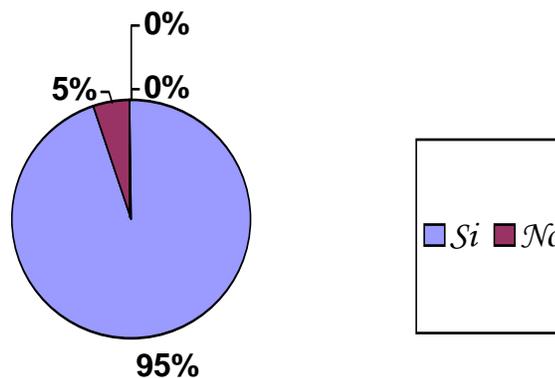
PREGUNTA No. 2: ¿Otorgan seguridad jurídica a las resoluciones judiciales, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?<sup>56</sup>

Respondieron	Sí	20
Respondieron	No	0



PREGUNTA No. 3: ¿Garantizan la legalidad de las resoluciones judiciales, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?<sup>57</sup>

Respondieron	Sí	19
Respondieron	No	1

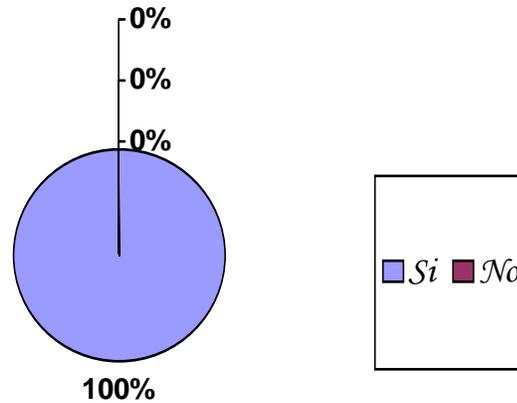


<sup>56</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>57</sup> *Ibíd.*

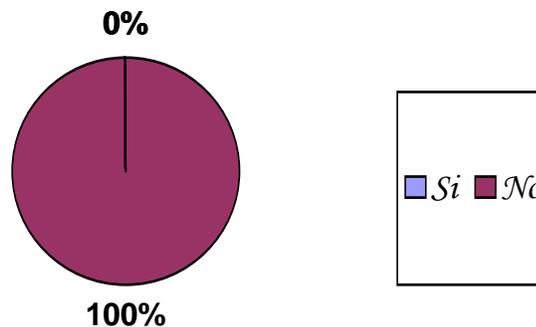
PREGUNTA No. 4: ¿Garantizan la legalidad de los actos y procedimientos procesales, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo?<sup>58</sup>

Respondieron	Sí	20
Respondieron	No	0



PREGUNTA No. 5: ¿Con la utilización de los recursos, se menoscaba la autoridad del Juez y se falta a su investidura?<sup>59</sup>

Respondieron	Sí	0
Respondieron	No	20

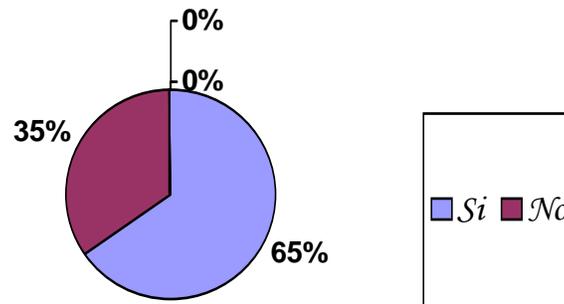


<sup>58</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>59</sup> *Ibíd.*

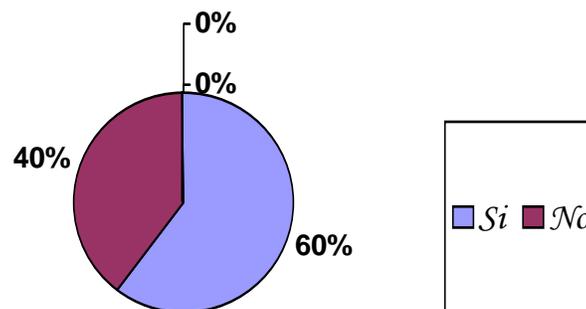
PREGUNTA No. 6: ¿La Justicia Laboral debe ser adecuada a los medios económicos de las personas que necesitan acceder a la misma?<sup>60</sup>

Respondieron	Sí	13
Respondieron	No	7



PREGUNTA No. 7: ¿A conocido casos en los que dirigentes sindicales se presenten a los Juicios de Trabajo en esa calidad, como Asesores de la parte actora?<sup>61</sup>

Respondieron	Sí	12
Respondieron	No	8

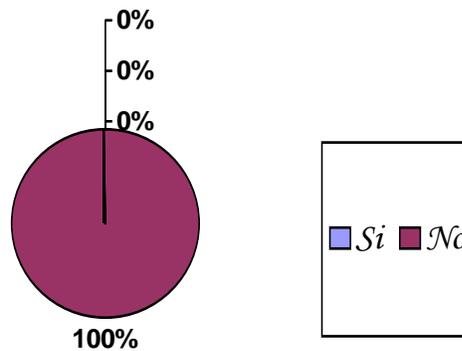


<sup>60</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>61</sup> *Ibíd.*

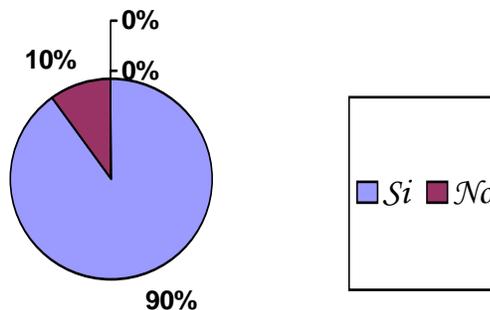
PREGUNTA No. 8: ¿Le daría Usted, trámite a un medio de impugnación cuya solicitud no llene los requisitos siguientes: plazo para su interposición, nombre del recurso a interponerse o identificación de la resolución que se impugna?<sup>62</sup>

Respondieron	Sí	0
respondieron	No	20



PREGUNTA No. 9: ¿Usted cree que los medios de impugnación proporcionan a la parte vencida en las resoluciones judiciales una esperanza de recuperarse ante la adversidad del fallo?<sup>63</sup>

Respondieron	Sí	18
Respondieron	No	2

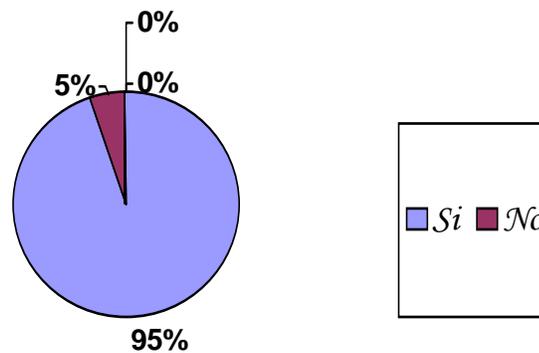


<sup>62</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>63</sup> *Ibíd.*

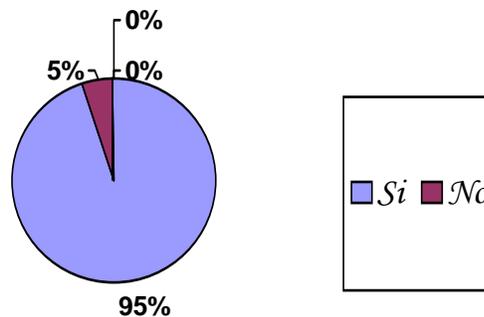
PREGUNTA No. 10: ¿En los juicios ordinarios de trabajo puede interponerse recursos en forma escrita y en forma oral?<sup>64</sup>

Respondieron	Sí	19
Respondieron	No	1



PREGUNTA No. 11: ¿El contenido del Decreto 35-98 del Congreso de la República que instituyó la no-interrupción del juicio ordinario laboral por la interposición de recursos, ayudó a que sea más ágil el trámite de los juicios laborales?<sup>65</sup>

Respondieron	Sí	19
Respondieron	No	1

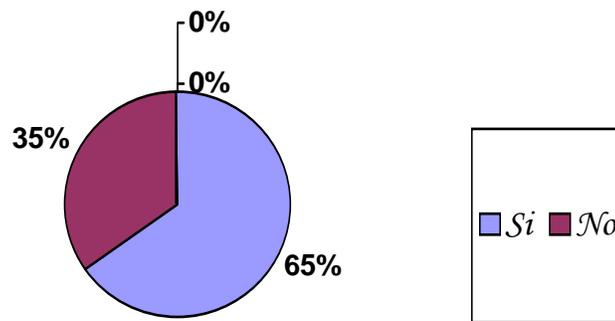


<sup>64</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>65</sup> *Ibíd.*

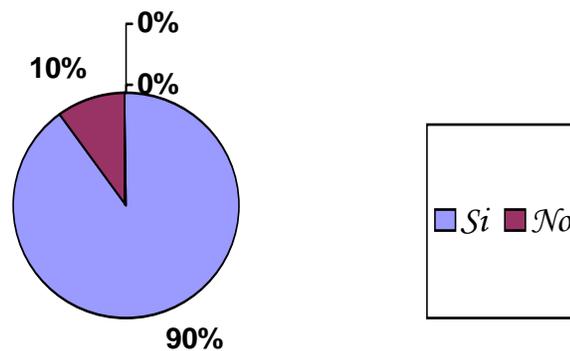
PREGUNTA No. 12: ¿Los efectos de la resolución del recurso de nulidad son semejantes a los de la enmienda?<sup>66</sup>

Respondieron	Sí	13
Respondieron	No	7



PREGUNTA No. 13: ¿ El recurso de apelación es el medio de impugnación más trascendente en el proceso laboral?<sup>67</sup>

Respondieron	No	2
Respondieron	Sí	18

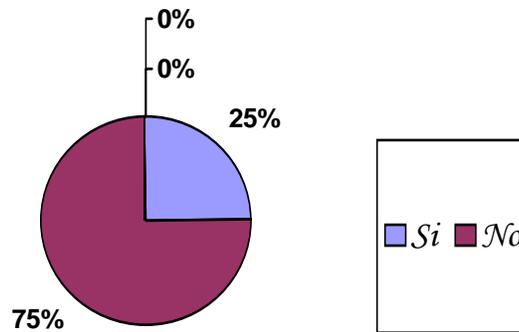


<sup>66</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>67</sup> *Ibíd.*

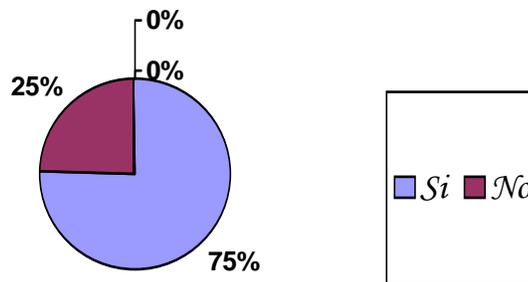
PREGUNTA No. 14: ¿Alguna vez se ha interpuesto en su contra un Recurso de Responsabilidad regulado en el Código de Trabajo?<sup>68</sup>

Respondieron	Sí	5
Respondieron	No	15



PREGUNTA No. 15: ¿En los Departamentos en los que no hay Bufetes populares, los trabajadores tienen menos facilidades para impugnar a su favor las resoluciones judiciales, por no contar con los medios económicos necesarios para pagar un Abogado que los Asesore?<sup>69</sup>

Respondieron	Sí	15
Respondieron	No	5

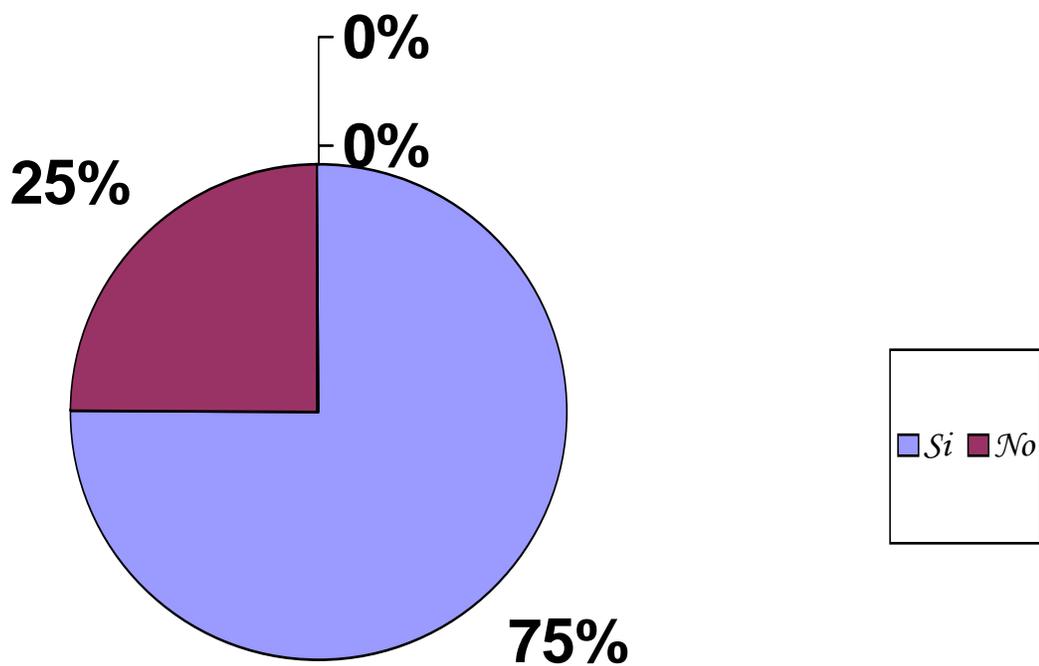


<sup>68</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

<sup>69</sup> *Ibíd.*

PREGUNTA No. 16: ¿En esas áreas geográficas, los medios de impugnación no han sido eficaces, porque a los trabajadores se les hace imposible plantearlos?<sup>70</sup>

Respondieron	Sí	15
Respondieron	No	5



<sup>70</sup> Fuente: Investigación de campo realizada de octubre de 2002 a febrero 2003.

### **6.3. Análisis crítico de los resultados de las entrevistas**

Las interrogantes fueron planteadas a los entrevistados de manera que éstos pudieran expresar sus puntos de vista sobre los medios de impugnación, la forma en que los interpretan, como aplican la ley en los diversos casos que se les presentan, sobre la confianza que el público y las autoridades tienen en los procedimientos vigentes, el uso que se les da a los medios de impugnación a favor de la clase trabajadora, la posibilidad que tienen los trabajadores de valerse de los recursos para solventar sus conflictos de tipo laboral, las personas que Asesoran y que tienen la posibilidad legal de Asesorar a los trabajadores en los juicios laborales, la forma de interposición de los medios de impugnación, la trascendencia de éstos y la eficacia de los medios de impugnación en los departamentos en los cuales no se cuenta con Bufete Popular.

14 de los funcionarios entrevistados consideraron que los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo ayudan a garantizar el derecho de la clase trabajadora, a que le sean pagadas las prestaciones laborales a que tiene derecho, habiendo argumentado los entrevistados que esto es así, porque los recursos le dan protección a los trabajadores, la ley regula los procedimientos que permiten la revisión de las resoluciones judiciales por un Tribunal Superior y además, los medios de impugnación consisten en medios de defensa que los trabajadores pueden hacer valer para que les sean garantizados y aplicados los derechos sociales que la ley les garantiza. Los seis restantes al contestar negativamente a la interrogante indicaron que los recursos se utilizan para garantizar el debido proceso y que el propósito de los recursos es lograr un fallo certero.

Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo en que los medios de impugnación laborales otorgan seguridad o sea solidez y confianza, a las resoluciones judiciales; también fueron unánimes los entrevistados en que los recursos garantizan la legalidad de las decisiones jurisdiccionales, para que éstas se dicten en forma lícita y/o ajustada a la ley. 19 de 20 entrevistados estuvieron de acuerdo en que los recursos garantizan la legalidad de los actos y procedimientos procesales. Uno de los entrevistados manifestó que de infringirse la ley en un procedimiento, puede interponerse el recurso de nulidad, cuyo objeto es dejar tal procedimiento sin ningún valor ni efecto legal.

Quedó comprobado que con la interposición de medios de impugnación, no se menoscaba la autoridad del Juez ni se falta a su investidura, ya que todos los entrevistados contestaron unánimemente en este sentido. Razonaron sus respuestas indicando que los recursos a quienes afectan es a las partes, que son trámites procesales permitidos por la ley y que se interponen en el ejercicio del Derecho Constitucional a la Defensa en Juicio (Artículo 12 de la Constitución Política.)

13 entrevistados estuvieron de acuerdo en que la justicia laboral debe ser adecuada a los medios económicos de las personas que la necesitan, porque el acceso a la dirección de un profesional es costoso y de lo contrario no podría hacerse justicia con las partes en desigualdad de condiciones, que por eso es que la justicia laboral es gratuita e impulsada de oficio. Siete entrevistados, respondieron negativamente, indicando que unos tienen mejores medios económicos que otros, pero que todos tenemos el mismo derecho a la justicia.

Cuando se preguntó a los entrevistados si creen que los medios de impugnación proporcionan a la parte vencida en las resoluciones judiciales una

esperanza de recuperarse ante la adversidad del fallo. 18 funcionarios contestaron afirmativamente, con base en que el Juez como humano puede equivocarse, cuyo error quedaría rectificado por la revisión del Tribunal superior, que si el fallo está ajustado a derecho no hay impugnación que varíe lo resuelto, que si el fallo es contrario a la parte y le causa agravios, el recurso es el único medio que tiene para pedir su modificación y que es la única manera en que los juicios sean revisados por una instancia superior. Dos entrevistados contestaron negativamente a la interrogante, acotando uno de ellos que al resolver un recurso, sólo se revisa no se da esperanzas; que el recurso es parte del proceso.

El Decreto 35-98 del Congreso de la República que modificó varios Artículos del Código de Trabajo, instituyó la falta de interrupción del Juicio Oral Ordinario Laboral por la interposición de recursos. Se les preguntó a los entrevistados si tales disposiciones legales han ayudado a que los juicios laborales se alarguen menos, habiendo contestado afirmativamente 19 entrevistados con un solo disidente, quien no explicó los motivos de su inconformidad. Quienes fueron positivos en su respuesta, argumentaron que se venía abusando mucho de la interposición de recursos, que tales disposiciones legales impiden que el juicio se suspenda por la interposición de recursos y que el efecto no suspensivo ayuda a la celeridad procesal.

En cuanto a cuestiones del procedimiento laboral que son relevantes para comprender la oficiosidad del procedo laboral y las facilidades y dificultades de los trabajadores al solicitar el pago de las prestaciones laborales a que tienen derecho, tenemos que 12 entrevistados han conocido casos en los que dirigentes sindicales se presentan a los Juicios de Trabajo para Asesorarlos mientras que ocho no han conocido tales casos, habiendo contestado uno de los entrevistados que no tenía ni idea del asunto; 19 entrevistados estuvieron de acuerdo en que los juicios

ordinarios de trabajo permiten interponer recursos en forma escrita y oral, mientras que uno de los entrevistados contestó negativamente.

18 entrevistados consideran al recurso de apelación como el medio de impugnación más trascendente en el proceso laboral y dos manifestaron que todos los recursos son trascendentes.

Cinco de los Magistrados y Jueces entrevistados manifestaron que se ha interpuesto en su contra Recurso de Responsabilidad regulado por el Código de Trabajo, mientras que los 15 restantes no han sido recurridos en ese sentido.

Al confrontar el criterio de los interesados con la afirmación de que los efectos del recurso de nulidad son semejantes a los de la enmienda, siete de ellos contestaron que los efectos de estos dos institutos procesales, son desiguales. Indicaron que la nulidad es un recurso y la enmienda es una facultad del Juez; que mientras la nulidad es interpuesta por las partes, la enmienda es discrecional del Juez. 13 entrevistados manifestaron que los efectos de la nulidad y los de la enmienda son semejantes, afirmando que esto es así porque tienen idénticos efectos procesales, son semejantes, son parecidos en sus efectos y porque su fin compartido es el debido proceso.

Hay muchos departamentos en la República de Guatemala, que no cuentan con Bufetes populares, en los cuales se Asesore a los Trabajadores que reclaman el pago de prestaciones laborales. En tales departamentos, al no existir Bufetes populares, los trabajadores tienen menos facilidades para impugnar a su favor las resoluciones judiciales, por no contar con los medios económicos para pagar un Abogado que los Asesore. 15 entrevistados estuvieron de acuerdo con esta aseveración manifestando que se limita los derechos de los trabajadores, que aún

cuando no se necesita el auxilio de Abogado, el trabajador carece de los conocimientos legales para impugnar un fallo. Que si no cuentan con un Abogado, se les imposibilita interponer ningún recurso. Que por carecer de los medios económicos necesarios, los trabajadores no pueden costearse asistencia legal. Cinco entrevistados contestaron negativamente, porque manifestaron que no se necesita Abogado para litigar y que posiblemente en algunos casos si se da este problema.

En consecuencia, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo, no han sido eficaces, porque a los trabajadores se les hace imposible plantearlos. 15 de los funcionarios entrevistados estuvieron de acuerdo con esta afirmación, indicando que al no poder impugnar las resoluciones judiciales que les son adversas, para tales trabajadores, es como si los recursos a su favor no existiesen.



## CAPÍTULO VII

### Comprobación de la hipótesis, conclusiones y recomendaciones

#### 7.1. Comprobación de la hipótesis

La hipótesis que se propuso en el plan de investigación presentado ante las Autoridades Universitarias respectivas y aprobado oportunamente, está formada por los puntos siguientes:

- 7.1.1. Los medios de impugnación que están establecidos en nuestra ley procesal de trabajo, garantizan el derecho de la clase trabajadora de que le sean pagadas las prestaciones a que tiene derecho según la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias.
- 7.1.2. Los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo, le otorgan seguridad jurídica a las resoluciones judiciales.
- 7.1.3. En virtud de que la mayoría de los trabajadores radicados en el Departamento de El Progreso, carecen de Asesoría profesional al tramitar sus juicios laborales, no han tenido la facilidad de impugnar a su favor los fallos judiciales, situación que los pone en desventaja ante la parte patronal; por lo que en esa área geográfica los medios de impugnación no han sido eficaces.

Durante el trabajo de investigación realizado, se pudieron establecer o comprobar los puntos constitutivos de la hipótesis formulada en el plan de

investigación. Esto es así, porque tanto del análisis jurídico doctrinario de los medios de impugnación, como del análisis de juicios y de las entrevistas efectuadas, se desprenden tales conclusiones.

El primer punto de la hipótesis que se refiere a que los medios de impugnación garantizan el derecho de la clase trabajadora a que le sean canceladas sus prestaciones laborales, quedó comprobado por medio de las entrevistas realizadas, en las cuales el 78 por ciento de las personas entrevistadas contestaron afirmativamente al preguntarles al respecto. Tomando en consideración que las personas entrevistadas son conocedoras a fondo de la problemática planteada por tratarse en su mayoría de operadores de justicia a alto nivel, Jueces y Magistrados de Trabajo, no queda lugar a dudas de que su opinión es valedera en cuanto a la comprobación de este punto de la hipótesis.

El segundo punto de la hipótesis se refiere a la afirmación de que los medios de impugnación le otorgan seguridad jurídica a las resoluciones judiciales; también en este caso la hipótesis se comprobó, ya que el 100% de los funcionarios entrevistados estuvieron de acuerdo con su contenido.

Para determinar si el tercer punto de la hipótesis fue comprobado, en primer lugar debemos establecer si la mayoría de los trabajadores que han presentado demandas en el Departamento El Progreso, durante el período de 10 años comprendido de 1992 al 2001, lo han hecho sin auxilio de Abogado, al respecto, acudimos al análisis realizado de los Juicios de Trabajo que se tramitaron en ese Juzgado por el período de tiempo indicado, el cual dio como resultado que de las 133 demandas planteadas, 42 fueron auxiliadas por Abogado, mientras que las otras 91 el trabajador no tuvo un profesional del derecho que le asesara y al celebrarse la audiencia del juicio oral en 25 ocasiones el trabajador se presentó con

Abogado mientras en los restantes 45 casos, no tuvieron Abogado. Con estos resultados de la investigación se ha podido determinar que la mayoría de los trabajadores que han presentado demandas laborales en los últimos 10 años, en el Departamento de El Progreso no han contado con Asesoría profesional.

Lo que nos lleva a la parte más delicada de la hipótesis que refiere: los trabajadores del Departamento de El Progreso no han tenido la facilidad de impugnar a su favor los fallos judiciales, situación que los pone en desventaja ante la parte patronal. Esto también quedó comprobado, ya que de 14 demandas rechazadas por diversas razones, ninguno de esos rechazos fue impugnado, lo que determina un 100% de ineficacia de los medios de impugnación a favor de los trabajadores; de nueve sentencias laborales declaradas sin lugar, sólo una fue impugnada lo que también determina un 89% de ineficacia de los medios de impugnación.

Por lo que el análisis verídico de los casos reales celebrados durante el decenio ya indicado, proyecta la comprobación total de la hipótesis, en el sentido de que en el área geográfica del Departamento de El Progreso los medios de impugnación no han sido eficaces.

Debe aclararse que esta falta de eficacia no se produce porque los medios de impugnación al ser interpuestos dejen de cumplir su función de garantizar la eficacia, seguridad y legalidad de las resoluciones judiciales, sino que se produce porque los Trabajadores no cuentan con personas capaces profesionalmente para Asesorarlos.

En los departamentos en los cuales no hay instituidos Bufetes populares, los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo, no han sido eficaces,

porque a los trabajadores se les hace imposible plantearlos. En la mayoría de los casos no se puede interponer recursos sin Abogado, porque se necesitan conocimientos profesionales para redactarlo; para interponer recursos se deben llenar una serie de formalidades legales, por ejemplo, indicar el nombre del recurso, identificar la resolución contra la cual se plantea al recurso, interponer el recurso en los plazos legales establecidos para el efecto; y es obvio que el trabajador promedio de nuestro país: secretaria, piloto, jornalero, albañil, operario, mecánico, vigilante o cualquier otro que carezca del mínimo necesario de conocimientos legales, no puede presentarse al Juicio Oral Ordinario Laboral a plantear recursos verbalmente o presentar impugnaciones por escrito, cuando carece de la información necesaria para interponerlos y no tiene manera de conseguirla ni aplicarla a su caso concreto.

La justicia laboral debe ser adecuada a los medios económicos de las personas que la necesitan, porque de lo contrario, los trabajadores no podrían demandar el pago de las prestaciones laborales a que tienen derecho; ya que son ellos los que se encuentran en desventaja ante el poderío económico del patrono. Son aplicables en este sentido, los Principios del Derecho Laboral definidos en los considerandos del Código de Trabajo, que lo califican como un derecho tutelar de los trabajadores porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, es necesario, forzoso, realista y objetivo, siendo las prestaciones que establece mínimas y obligatorias; considera al individuo en su realidad social, enfoca la posición económica de las partes y resuelve los conflictos con criterio social.

## CONCLUSIONES

1. Los medios de impugnación proporcionan al ciudadano común la certeza de que las decisiones jurisdiccionales serán imparciales, y la seguridad de que los órganos jurisdiccionales impartirán la justicia fiel y honradamente.
2. Es necesario que el litigante cuente con los mecanismos necesarios para velar por la legalidad de las resoluciones judiciales, para que pueda refutar, contradecir o combatir, aquello que resulte de un juicio laboral, que él crea que le causa agravios.
3. Con la utilización de los recursos, no se menoscaba la autoridad de los Jueces, ni se falta a su investidura, sino, más bien, se alcanza un balance en cuanto a sus resoluciones.
4. Los medios de impugnación también llamados recursos, son los procedimientos establecidos específicamente por la ley, para que las partes puedan oponerse a las resoluciones judiciales que les son adversas, con el objeto de que el mismo Tribunal que las dictó o un Tribunal Superior, revise la resolución y dicte otra, en la que plasme la decisión final del punto objeto de impugnación, ya sea confirmándola si su criterio coincide con el del Tribunal inferior o revocándola y dictando en su lugar la que mejor se adecue a Derecho.
5. En el Juicio Ordinario de Trabajo los medios de impugnación pueden interponerse en forma escrita o en forma oral, según el estado que guarde el

Juicio. Durante el Juicio Oral, la interposición será oral y en los demás casos por escrito.

6. Las normas procesales innovadoras contenidas en el del Decreto 35-98 del Congreso de la República, permitieron la creación del principio denominado en este informe: Principio de continuidad procesal, por el cual, ninguno de los procedimientos relativos al Juicio Ordinario de Trabajo pueden interrumpirse por la interposición de incidentes o recursos; el juicio debe continuar hasta su terminación, debiéndose tramitar los medios de impugnación interpuestos en cuerda separada.
7. En el ramo de trabajo los medios de impugnación sirven para garantizar la legalidad de las decisiones jurisdiccionales y de los actos y procedimientos procesales.
8. En la mayoría de casos no se puede interponer recursos sin la Asesoría de un Abogado, porque se necesitan conocimientos profesionales para redactarlos, como el nombre del recurso, identificar la resolución impugnada y cumplir con los plazos legales; es obvio que el trabajador promedio de nuestro país: secretaria, piloto, jornalero, albañil, operario, mecánico, vigilante o cualquier otro que carezca del mínimo necesario de conocimientos legales, no puede plantear recursos verbalmente o por escrito.
9. Los medios de impugnación regulados por el Código de Trabajo, no son eficaces en los Departamentos que no cuentan con Bufete Popular y en particular, en el área geográfica del Departamento de El Progreso. En esos lugares, los trabajadores no se pueden oponer a las resoluciones judiciales

que les son adversas, porque no pueden pagar a un profesional del derecho que interponga medios de impugnación a su favor, con las formalidades legales, situación que los pone en desventaja ante la parte patronal.



## RECOMENDACIONES

1. Que la ley garantice al litigante el derecho a contar con los mecanismos necesarios para velar por la legalidad de las resoluciones judiciales y los procedimientos procesales.
2. Que el Estado vele por el cumplimiento del principio Constitucional, de que los funcionarios judiciales son depositarios de la autoridad, sujetos a la ley, que no son superiores a ella y además, que son responsables legalmente por su conducta oficial.
3. Que la Corte Suprema de Justicia fomente la independencia judicial, para que salvo los Jueces competentes, ninguna otra autoridad pueda intervenir en la Administración de la Justicia; más que los Tribunales superiores que conocen en grado de los medios de impugnación.
4. Que en aplicación del principio de continuidad procesal del juicio laboral, ninguno de los procedimientos relativos al Juicio Ordinario de Trabajo puedan interrumpirse por la interposición de incidentes o recursos; el juicio debe continuar hasta su terminación, debiéndose tramitar en cuerda separada los medios de impugnación interpuestos.
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantice el derecho de la clase trabajadora a oponerse a los fallos judiciales que les son adversos.
6. Que las Universidades del País realicen los programas necesarios para dotar a todos los Departamentos de Bufetes Populares.

7. En los Departamentos en los que no se organicen Bufetes Populares, que el Estado por medio del Ministerio de Trabajo, cree un programa por medio del cual se le brinde a los Trabajadores necesitados, la Asesoría de un Abogado, en forma gratuita.
8. Que mientras se desarrollan estos programas de asistencia social para los Trabajadores necesitados, el Ministerio de Trabajo a través de las oficinas de la Inspección General de Trabajo que tiene ubicadas en los distintos Departamentos, instruya a los Inspectores de Trabajo que acudan a las Audiencias Orales para las que son citados por medio de la notificación de Trámite de los Juicios Laborales, a efecto que en tales audiencias, le den a los Trabajadores la asistencia legal que necesitan.
9. Que en el Departamento de El Progreso, se proporcione a los Trabajadores por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo, un Abogado de planta, el cual atienda todos los casos en los cuales los Trabajadores carecen de asistencia legal por no poder pagarla.

## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, GUILLERMO, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Argentina: Buenos Aires, Ed. Eliasta, S. R. L. 1979. Tomo V, Pág. 596.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Guatemala: Guatemala, Ed. Orión, 1999. Págs. 259, 265.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1996. Pág. 59.

GALLART FOLCH, Alejandro, **Derecho español del trabajo**, España: Barcelona, Ed. Labor, 1936. Pág. 341.

HUECK, ALFRED, **Compendio de derecho del trabajo**, España: Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, 1963. Pág. 539.

KROTOSCHIN, ERNESTO, **Manual del derecho del trabajo**, Argentina: Buenos Aires, Ed. Depalma, 1977. Pág. 344.

MENÉNDEZ PIDAL, Juan, **Derecho procesal social**, España: Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, 1956. Pág. 411.

MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Guatemala, Magna Terra Editores, 1999; Vol. 2. Págs. 261, 262.

OSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Argentina: Buenos Aires, Editorial Eliasta S. R. L. 1981. Págs. 237 y 402.

PÉREZ LEÑERO, José, **Instituciones del derecho español del trabajo**, España: Madrid, Ed. Espasa-Calpe, 1949. Pág. 422.

PODETTI, J. RAMIRO, **Tratado de derecho laboral**, Argentina: Buenos Aires, Ed. Ediar, 1949. Pág. 339.

STAFFORINI, Eduardo R., **Derecho procesal del trabajo**, Argentina: Buenos Aires, Ed. La Ley, 1946. Pág. 471.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del Trabajo**. España: Madrid, Universidad Nacional a Distancia, 1997. Pág. 339.

### **Legislación:**

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

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

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

**Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.** Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.

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

**Ley de la Carrera Judicial.** Congreso de la República, Decreto número 41-99, 1999.