

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



**EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO
LABORAL GUATEMALTECO**

BYRON ESTUARDO GÓMEZ REYES

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006.

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

**EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO LABORAL
GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

BYRON ESTUARDO GÓMEZ REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2006.



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

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| DECANO: | Lic. Bonerge Amilcar Mejia Orellana |
| VOCAL I: | Lic. Cesar Landelino Franco López |
| VOCAL II: | Lic. Gustavo Bonilla |
| VOCAL III: | Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez |
| VOCAL IV: | Br. José Domingo Rodríguez Marroquín |
| VOCAL V: | Br. Edgar Alfredo Valdez López |
| SECRETARIO: | Lic. Avidán Ortiz Orellana |

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

Lic. Carlos Humberto Martínez Ruano
Abogado y Notario

14 Calle 6-12 Zona 1, Ed. Valenzuela 2do. Nivel, Of. 202 Ciudad de Guatemala, Tel: 22-20-29-66.



Guatemala, 06 de Junio de 2006.

Licenciado:

Mario Ismael Aguilar Elizardi
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Aguilar Elizardi:

Me permito remitir informe del trabajo de Tesis titulado "EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO" que bajo mi asesoramiento desarrolló el Bachiller BYRON ESTUARDO GÓMEZ REYES. El trabajo en mención lo considero de suma importancia para estudiantes, catedráticos del derecho, abogados litigantes y todo aquel que busque adentrarse en la rama del derecho procesal laboral guatemalteco, porque se aborda con propiedad y criterio.

En este trabajo se nota la inquietud por investigar lo relativo al derecho de protesta en el proceso laboral guatemalteco, para que no se desaprovechen los aportes que pueda dar esta institución al proceso laboral guatemalteco.

Como consecuencia de lo antes apuntado, remito dictamen favorable al sustentante, pues a mi criterio reúne los requisitos, para que sea sustentado por el Bachiller Gómez Reyes, para su examen público de Tesis.

Agradeciendo de antemano la atención prestada al presente informe esperando una solución favorable al mismo y como muestra de mi alta estima, sin otro particular

Atentamente;

Carlos Humberto Martínez Ruano
ABOGADO Y NOTARIO

Col. 3,715.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Calle Universidad No. 1,
Zona 1,
Guatemala, G.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, doce de junio de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **BYROM ESTUARDO GÓMEZ REYES**, Intitulado: **"EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

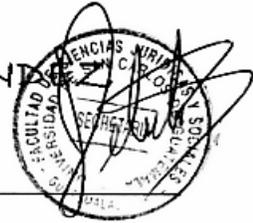

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/slh

LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
Abogado y Notario

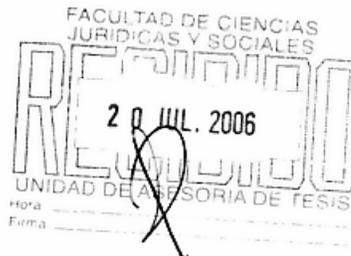
gna. Avenida 13-39 Zona 1, Guatemala Tel: 22-38-01-19.



Guatemala, 20 de Julio de 2006.

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo Lutín:

Atenta y respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la resolución emanada por esa Unidad, en la cual se me nombró Revisor de tesis del Bachiller BYRON ESTUARDO GÓMEZ REYES, quien elaboró el trabajo de tesis denominado "EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO" En relación al mismo me permito opinar lo siguiente:

El Bachiller GÓMEZ REYES, realizó un estudio profundo acerca del tema de forma diligente, técnica y científica en el cual se investigó lo relativo al derecho de protesta en el proceso laboral guatemalteco, un trabajo de gran importancia ya que se introdujo de una manera eficiente, finalizando de manera concluyente sobre el tema relacionado.

En consecuencia, estimo que el Bachiller GÓMEZ REYES, llenó los requisitos exigidos en el normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que puede ser sometido a su discusión y aprobación.

Atentamente;

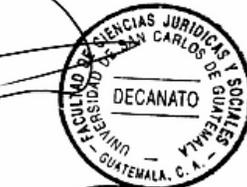

Cd. 5805
LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, treinta y uno de agosto de dos mil seis -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **BYRON ESTUARDO GÓMEZ REYES**, titulado **EL DERECHO A PROTESTAR EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slh





DEDICATORIA

A MI DIOS

TODOPODEROSO: Diseñador del Universo, fuente inagotable de sabiduría, por sus innumerables bendiciones.

A MIS PADRES: Como recompensa a sus sacrificios y abnegación; por hacer que se cumplieran mis aspiraciones.

A MIS HIJAS: Marjorie Edith, Alejandra Aideé Gómez Guerra que mi triunfo sea una inspiración para lograr sus sueños.

A LOS ABOGADOS: Blanca Yolanda Sandoval Chinchilla de Arroyo Carlos Humberto Martínez Ruano y Otto René Arenas Hernández, por el apoyo que me han brindado.

A: Mercedes Rosaura Guerra Gutiérrez por su comprensión y apoyo moral.

A: Irma Gutiérrez, Por su apoyo incondicional.

A: LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por haberme permitido egresar con orgullo de esta magna casa de estudio.

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, con eterna gratitud.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Juicio ordinario laboral..... | 1 |
| 1.1. Definición | 1 |
| 1.2. Antecedentes..... | 4 |
| 1.3. Características..... | 5 |
| 1.4. Principios..... | 6 |
| 1.5. Fundamento legal..... | 13 |
| 1.6. Esquema..... | 33 |
| 1.7. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio | 35 |
| 1.7.1 Definición de demanda..... | 35 |
| 1.7.2 Requisitos de la demanda..... | 36 |
| 1.7.3 La prueba en el juicio laboral..... | 37 |
| 1.8. Formas de terminación del proceso..... | 40 |
| 1.8.1 Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral | 40 |
| 1.8.2 Naturaleza jurídica..... | 42 |
| 1.8.3 Regulación legal..... | 42 |



CAPÍTULO II

Pág.

| | |
|---|----|
| 2. El derecho a protestar en el proceso laboral guatemalteco..... | 49 |
| 2.1. Generalidades..... | 49 |
| 2.2. Definición..... | 54 |
| 2.3. Naturaleza jurídica..... | 55 |
| 2.4. Aplicaciones actuales..... | 55 |
| 2.5. Posibles aplicaciones futuras..... | 56 |
| 2.6. Aspectos que se desaprovechan del derecho de protesta..... | 58 |

CAPÍTULO III

| | |
|--|----|
| 3. Análisis jurídico procesal del derecho de protestar.. | 61 |
| 3.1 Generalidades de la problemática..... | 61 |
| 3.2. Análisis de la problemática..... | 70 |
| 3.3. Propuestas de solución..... | 73 |
| CONCLUSIONES..... | 75 |
| RECOMENDACIONES..... | 77 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 79 |



INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo constituye uno de los instrumentos de la superestructura del Estado, que permite el verdadero equilibrio en la sociedad para la anhelada convivencia pacífica.

En el derecho del trabajo se encuentra inmerso el tema objeto de la presente investigación y que, a su vez, constituye la tesis de grado del autor.

El derecho del trabajo, dividido en derecho sustantivo y adjetivo, que contiene en esta última parte de la propuesta de solución y la problemática planteada en el presente estudio.

Se trata del derecho a protestar con el que cuenta no sólo el abogado patrocinante del trabajador en los juicios de trabajo sino, además del mismo derecho que les asiste a los obreros o trabajadores cuando ejercitan su propia defensa en juicio.

Este derecho; el de protestar, no se encuentra debidamente desarrollado en ley y; por tanto, se trata de un instrumento poco aprovechado en el debate judicial.

En cuanto a los objetivo general de la presente investigación abordamos los siguientes: 1. Precisar la regulación más adecuada del derecho de protesta al que están facultados los litigantes en el artículo 356 del Código de Trabajo, -Decreto 1441 del Congreso de la República-.



2. Determinar los elementos fundamentales de la protesta como medio de revisión en la legislación laboral guatemalteca. Adicionalmente y como contribución al estudio sistemático del tema se logra en el presente contenido establecer una propuesta de definición al derecho de protesta.

La hipótesis a comprobar en el contenido del presente trabajo consiste en la falta de desarrollo del derecho de protesta en el juicio de trabajo, en el sentido de regular el derecho de protesta también para aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado y la interposición de un recurso procesal solo entorpece y atrasa la aplicación de justicia laboral.

El presente trabajo consta de tres capítulos a saber: El capítulo I trata el juicio ordinario laboral, citando su definición, características, principios, seguidamente la demanda como forma de iniciar el juicio, formas de terminación del juicio para luego estudiar las clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.

En el capítulo II se cita el derecho a protestar en el proceso laboral guatemalteco, sus aplicaciones actuales, concluyendo con los aspectos que se desaprovechan del derecho de protesta.

Por último en el capítulo III de esta investigación, se establece el análisis jurídico procesal del derecho a protestar.



Se hacen las conclusiones y recomendaciones respectivas como resultado de nuestro tema.

En la presente investigación se utilizaron los métodos siguientes: INDUCTIVO-DEDUCTIVO: Con el objeto de establecer la forma en que se diligencia la protesta en el juicio ordinario laboral, utilizándose en el desarrollo de toda la investigación, el inductivo para ir de lo particular a lo general en el contenido de los capítulos, mientras que el deductivo propiamente en las conclusiones y recomendaciones.

Como técnica de investigación hemos utilizado la documental; es la más coherente y adecuada a la investigación.



CAPÍTULO I

1. Juicio ordinario laboral

1.1. Definición

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra proceso como la: "Acción de ir hacia delante, en el transcurso del tiempo; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno".¹ El origen del vocablo proceso, deriva del latín *procedere* que significa marchar. En sentido propio significa: "El fenómeno de que una cosa ocupe el lugar o sitio de otra, es decir, una serie o sucesión de acaecimientos que modifican una determinada realidad".² El Proceso: "Va a constituirse en la totalidad; la unidad de todos los actos y que el Procedimiento es la sucesión de esos actos, tomados en sí mismos...en el sentido dinámico de movimiento".³

El procedimiento laboral guatemalteco es, un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. En otras palabras, la naturaleza jurídica del juicio de trabajo es ser un proceso de cognición. Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien

¹ Real Academia de la Lengua. **Diccionario de la lengua española**, pág. 1671.

² Guasp, Jaime. **Concepto y método de derecho procesal**, pág. 8.

³ Juárez, Crista Ruiz Castillo de, **Teoría general del proceso**, pág. 173.



completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, con base en una tutela preferente a la parte económica débil.

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”⁴.

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición ya que declara un derecho, previa fase de conocimiento. En este tipo de juicio se da preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos.

Para Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”⁵.

Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la

⁴ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 58.

⁵ **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 58.



aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”⁶.

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger, quien a su vez es citado por Eduardo Stafforini, en los siguientes términos: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”⁷.

El proceso laboral es un proceso en donde el juez tiene amplias facultades en la dirección y en la marcha del mismo impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien contemplando las otorgadas por los litigantes. El juez tiene contacto directo con las partes y las pruebas.

Es también un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, esa última no significa que no tenga técnica; es limitado en el número y clase de medios de impugnación y parco en la confesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; busca mantener la buena fe y la lealtad, se tutela preferentemente a la parte económica y culturalmente débil

⁶ Alsina Hugo, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, pág. 19.

⁷ **El derecho laboral**, pág. 5.



El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece todo lo relacionado con los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: Revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. Como no está regulado en el Código de Trabajo la Reposición y el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo, se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

1.2. Antecedentes

"El nacimiento del Derecho Procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración,



constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a éste último”⁸.

1.3. Características

El proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil, en las modalidades que le imprimen los principios formativos que se trataron anteriormente, por lo que únicamente se consignará escuetamente que los caracteres del juicio ordinario de trabajo derivados de la singularidad de aquellos principios, son los que se enuncian a continuación:

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”⁹.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se

⁸ Franco López, **Ob. Cit**; págs. 3 y 4.

⁹ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 59.



encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

También merecen acotarse por constituir características muy singulares de nuestro juicio ordinario de trabajo, que en el mismo no se contempla término de prueba.

1.4. Principios

El Artículo 326 del Código de Trabajo señala que: En cuanto no contraríen 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. Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de



las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código.

El Código de Trabajo Guatemalteco contiene en un mismo cuerpo, la parte sustantiva y la parte procesal.

A continuación se tratarán los siguientes principios:

El principio de impulso procesal de oficio, se encuentra contenido en la normativa del Artículo 321 del código de Trabajo. 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.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y,
- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado



los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez 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, a través de la dependencia respectiva.

Por el principio de congruencia, el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado en autos; la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. En el proceso laboral se ha atenuado considerablemente, pues existe la opinión en la doctrina de facultar u obligar al juez privativo de trabajo a fallar aún más allá de lo pedido por las partes. Este principio procesal puede encontrarse regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo.

El principio de inmediación procesal, consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Regulado en el Código de Trabajo, en sus Artículos 321 y 349.

En cuanto al principio de oralidad que se estatuye en los Artículos 321, 322, y 323, se señala que, la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura.



En cuanto a la concentración procesal, se afirma que se deben reunir o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; puede consistir en la reunión de la totalidad o mayor número de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia. La concentración del mayor número de actos procesales en una misma audiencia, no quiere decir que todos estos actos se realicen simultáneamente, sino que se realicen en orden sucesivo en la misma audiencia. Este principio tiende a evitar la dispersión de las diligencias Artículos 335, 338, 340, 342, 343, 346, 353 etc. En el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, su contestación, reconvención, su contestación, interposición de excepciones, resolución de excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, resolución de incidentes, entre otros.

Por el principio de publicidad, el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto los que merecen reserva.

En cuanto a la economía procesal, la misma es entendida en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratitud y baratura en la substanciación.

La preclusión como principio, está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan



en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Existe además igualdad entre las partes. Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad se rige principalmente por mandato constitucional contenido en el Artículo 4 de la Carta Magna.

El principio tutelar del derecho del trabajo, también opera procesalmente. Este principio no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del trabajador y es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. Este principio es el inciso a), del cuarto considerando del Código de Trabajo.

Por el principio de sencillez, todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el derecho de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son



mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas

El principio de probidad y de lealtad, es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes.

Por el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia, se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, Artículo 361 del Código de Trabajo: Salvo disposición expresa en este código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia.

El principio de adquisición establece que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes. Por lo que la prueba al ser incorporada al proceso se despersonaliza del litigante que la aportó. Este principio rige en el proceso laboral, atendiendo más al interés público. En nuestro ordenamiento es aceptado tácitamente



Finalmente es preciso referirse al principio de Juez Natural, Principio de juez natural, el cual constituye una de las mejores formas de asegurar o garantizar la independencia e imparcialidad del tribunal, al evitar que él sea creado o elegido, por alguna autoridad, como se puede desprender de la lectura del Artículo 364 del Código de Trabajo.

El principio de juez natural se fundamenta en tres aspectos a saber, el primero es que no puede ser sometido ningún proceso a conocimiento de tribunales especiales formados por comisiones específicas. En segundo lugar, el tribunal que juzgue no puede ser uno que se haya formado con posterioridad a la comisión del hecho. Y, finalmente, el tribunal competente debe ser aquel que juzga en los límites distritales en donde se cometió el hecho.

Tal como señala Maier: "Como garantía para el justiciable, la imposibilidad de manipular el tribunal competente para el enjuiciamiento, de tres maneras específicas: al declarar la inadmisibilidad de las comisiones especiales, al impedir que juzguen tribunales creados con posterioridad al hecho objeto del proceso; y al indicar que, en todo caso, es competente para juzgar el tribunal con asiento en la provincia en la que se cometió ese hecho".¹⁰

Este último principio enunciado, es tal vez el que más se acerca al tema central de la presente investigación, dándole una efectiva sustentación doctrinaria. No hay que olvidar que el Derecho del trabajo y particularmente el

¹⁰ Maier, Julio. **Derecho procesal penal**, Pág. 765.



procedimiento laboral guatemalteco, es un proceso que debe llevarse eminentemente en juzgados u órganos jurisdiccionales de orden privativo.

1.5. Fundamento legal

La regulación legal del procedimiento laboral guatemalteco, se encuentra contenida en el Título undécimo, del Código de trabajo, en los Artículos del 321 al 373. Diez son los capítulos que se destinan para la normativa procesal del juicio individual de trabajo.

El Artículo 332 regula que toda demanda debe contener:

- Designación del juez o tribunal, a quien se dirija;
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- Relación de los hechos en que se funda la petición;
- Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es



aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;

- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- Lugar y fecha; y
- Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

El Artículo 333 estatuye que si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias ya mencionadas y el Artículo 334 que si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.

El Artículo 335 señala que si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles



presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle. Y el 336 que las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese podido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso. Este hecho quedó así con la reforma realizada por el Artículo 28 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República.



El Artículo 337, determina que entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia. Y el siguiente Artículo, el 338 que si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 del Código de Trabajo.

Lo estatuido en los Artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvenición y a la contestación de ésta, en su caso.

Planteada la reconvenición, según el Artículo 334 del Código de Trabajo el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.



Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

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



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

El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

Según lo decreta el Artículo 344 si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no



hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo mencionado anteriormente con respecto a la prueba.

En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención. Esto último según el Artículo 345 del Código de Trabajo.

Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas.



Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad el titular del tribunal.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer.

Según el Artículo 348 del Código de Trabajo, todos los habitantes de la República tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo,



salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional.

Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.

El Artículo 345 señala que los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación



sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Se hace un comentario aparte en cuanto a lo que señala este último Artículo parafraseado en el párrafo anterior, en el sentido de que, el incumplimiento de la multa mencionada, es de las sanciones que pueden dar lugar a lo que según el Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes que se ha venido mencionando; es decir, *certificar lo conducente*, tema central de la presente investigación.

Seguidamente del Artículo anteriormente mencionado, el 351 señala que la tacha de testigos no interrumpirá el trámite de juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerse se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causa de la tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.



Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

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 prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de 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.

Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, según el Artículo 353, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Y por supuesto, de certificar lo conducente.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliera con el mandato del tribunal.



Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía.

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoseles a éstos que se



identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene requisito.

En lo que respecta a los asesores únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente.

Según el Artículo 357 del Código de Trabajo, 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 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 de juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez 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.

Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar, confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas.

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



En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Salvo disposición expresa del Código de Trabajo, y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el Artículo 346.

De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

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



Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

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

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

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá



dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez.

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

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

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

- De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y
- De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el Recurso de Apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.



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

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

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

La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere 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.

Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese, los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que



debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la sala o para el magistrado o magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo en el término de diez días antes indicado.

El Tribunal de segunda instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el Artículo 357 del mismo cuerpo de leyes mencionado.

Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

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

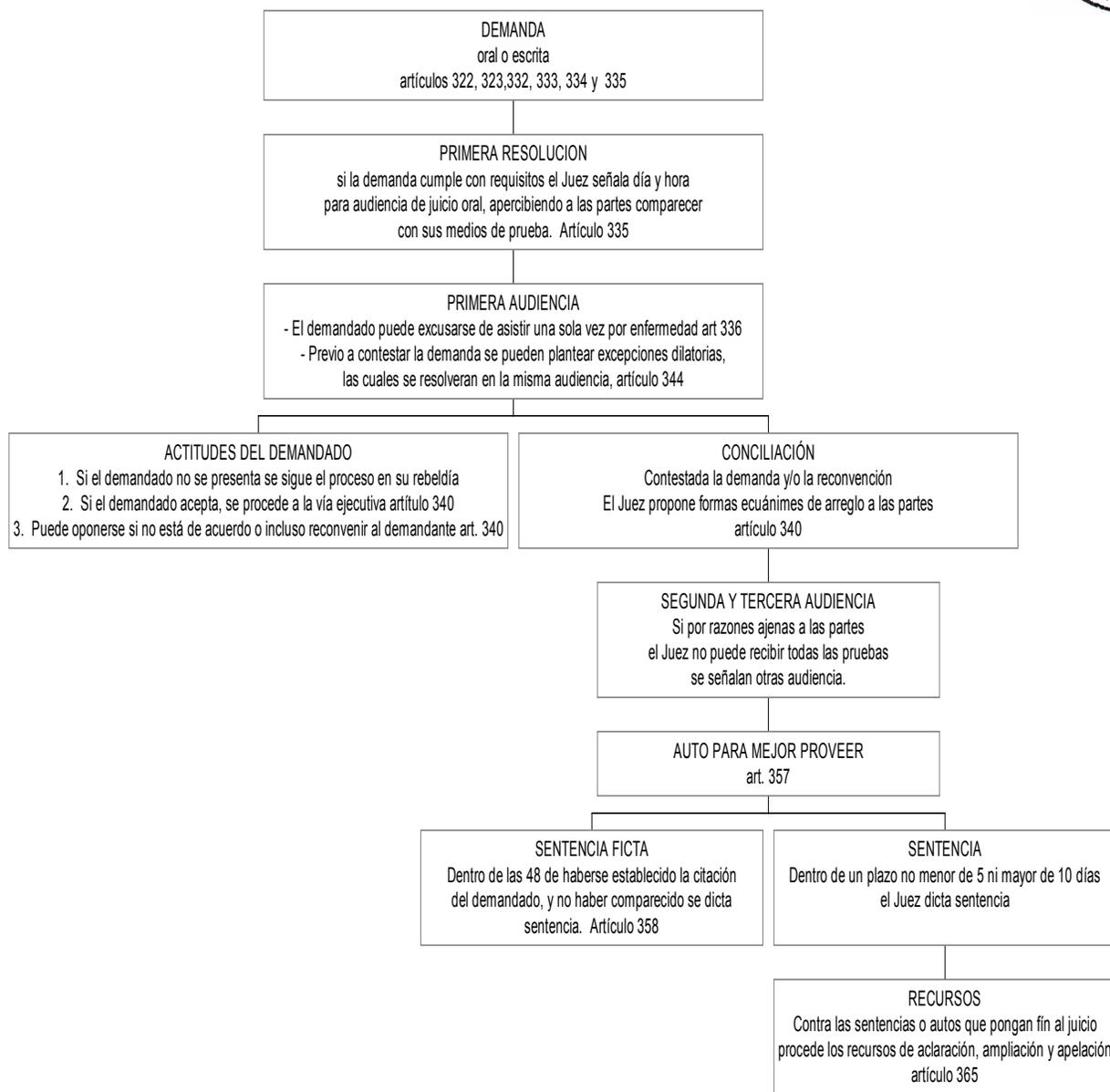


Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

Como colofón al presente capítulo, es preciso aclarar que, según puede apreciarse en el desarrollo del procedimiento laboral guatemalteco, por incumplimiento de sanciones impuestas como las reguladas en los Artículos 345 y 353 del Código de Trabajo, puede ordenarse por parte del juzgador, certificarse lo conducente para, según puede interpretarse de la lectura del Artículo 364 del mismo cuerpo de leyes, establecer una sanción penal, no obstante, este último Artículo no señala cuál debe ser el Juez que conocerá al haber certificado lo conducente.

1.6. Esquema

El esquema del procedimiento ordinario laboral es el siguiente:



Fuente: el autor de la tesis, abril, 2005.



1.7. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio

Antes de hablar de la demanda se debe expresar la acción, ya que ésta es la petición que se hace al órgano jurisdiccional para iniciar un proceso. Es el poder que tiene todo sujeto para acudir a los órganos de la jurisdicción para reclamar la solución de un conflicto de intereses independientemente de la existencia o inexistencia del derecho que se pretende, es conveniente hablar de la acción y que de aquí deviene la potestad de los sujetos para poder iniciar un proceso y el primer paso o el acto inicial de un proceso es la demanda.

1.7.1. Definición de demanda

La demanda según Hugo Alsina: "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"¹¹. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

Demanda es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes.

Según criterio personal, la demanda es el acto procesal consistente en una declaración petitoria de voluntad por medio de la cual se ejercita el derecho de acción ante los tribunales, pudiéndose también mediante ella prepararse o

¹¹ Ob. Cit; pág. 59.



interponerse la pretensión procesal.

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

- Objetivamente: La demanda es un acto de petición.
- Subjetivamente: Es un acto de la parte.

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- orales y
- escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- Demandas simples y
- demandas acumuladas.

Las demandas pueden entablarse por escrito y verbalmente. En este último caso, deberá levantarse acta (Artículo 322 Código de Trabajo), llenando así en ambos casos los requisitos de fondo y de forma necesarios. (Artículo 322 Código de Trabajo).

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas estas pueden ser simples, en las cuales se ejercita una sola pretensión; y, acumuladas, varias acciones, siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. (Artículo 330 Código de Trabajo)

1.7.2. Requisitos de la demanda



Los requisitos de toda demanda judicial, debe cumplir con lo estipulado en los Artículos 332 al 334 del Código de Trabajo y 63 Código Procesal Civil y Mercantil.

Modificación de la demanda: Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia en el Artículo 338 Código de Trabajo.

1.7.3. La prueba en el juicio laboral

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar, y, que en tal virtud al actor compete probar la acción y al demandado la excepción. Posteriormente se ha enriquecido la teoría aceptándose que los hechos constitutivos compete probarlos al actor y los impeditivos y extintivos al demandado a quien favorecen, atenuándose toda esta distribución de la carga al tomarse en cuenta también a quién de las partes resulta menos oneroso y difícil probar.

Lo anteriormente dicho con todo y sus innovaciones en materia de carga probatoria, es aplicable a las excepciones en nuestro Derecho Procesal de Trabajo, y es importante señalarlo, porque el Artículo 344 del Código de Trabajo, ha dado lugar a un problema de hermenéutica.

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al actor y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro



del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarara con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad -no la carga ni la obligación- de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

Normalmente el excepcionante será la parte patronal y el demandante será el trabajador, para éste, con su precaria cultura podrá ver como patrono a la persona a quien presta sus servicios, no pudiendo hacer ni debiendo exigírsele que haga mayores distingos entre patrono, representante del patrono, administrador, intermediario, etc., etc. Además, a un trabajador sobre todo en un medio tan atrasado como el de Guatemala, sería una exigencia legal formalista y no realista, el pretender que un trabajador tenga conocimientos o incluso pueda imaginar cómo es la estructura de una empresa y cómo funcionan las compañías con todas sus complicaciones



de organización.

Concluimos, pues, admitiendo que en materia de prueba de las excepciones el principio tradicional de que la carga compete al excepcionante, debe tomarse como la pauta normal de aplicación en el proceso laboral, estando conforme con el articulado y principios informativos del Código de Trabajo.

La actividad del juez laboral no se reduce a la simple verificación de las aseveraciones de las partes tal como sucede en la justicia civil, sino que se acerca también a la actividad del juez penal que además de verificar, pretende la verdad histórica por medio del procedimiento ordinario, asimilándose el papel de historiador que inquiere los hechos en toda su realidad y no solamente en la verdad formal y prefabricada por las partes.

Probar es demostrarle al juez, la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión.

Son pruebas admisibles, a criterio personal, todos aquellos medios idóneos y aptos para convencer al juzgador de un hecho, y que estén taxativamente determinados por la ley, y que hubieren sido ofrecidos en su debida oportunidad.

Igualmente, son pruebas pertinentes todos aquellos medios de convicción que se refieren a los hechos controvertidos y relacionados en sus pretensiones por los litigantes.



1.8 Formas de terminación del proceso

El término sentencia tiene su origen del latín *sententia* que significa "lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo"¹².

"Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo"¹³.

Una actividad de declaración del derecho porque simplemente aplica el derecho; y la otra es una actividad del juez eminentemente creadora, y que en consecuencia, la sentencia constituye una nueva norma jurídica.

1.8.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

- Declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la

¹² Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1864.

¹³ López Larrave. **Ob. Cit**; pág. 37.



existencia de una relación laboral, con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

- De condena: Como por ejemplo: El pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.

- Desestimatorias: Como por ejemplo: Cuando se reclama al pago de indemnización por despido injustificado y el patrono prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminada la relación de trabajo. Por lo tanto se desestima la pretensión del actor.

- Sentencia dada en juicio con contradictorio: Como por ejemplo: El mismo caso citado anteriormente, en que el demandado contradice lo afirmado por el actor.

- En rebeldía: Como por ejemplo: El demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar la confesión judicial.

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



1.8.2. Naturaleza jurídica

Es indudablemente de naturaleza social, necesariamente proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando en la lucha en los conflictos de trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal, sino para la interpretación en favor de los trabajadores. Reivindicatorio para corregir las injusticias sociales y la explotación a la que son sujetos los trabajadores

1.8.3. Regulación legal

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: 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.

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en ejercicio;
- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no



exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,

- Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante, y, en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades, a través de la dependencia respectiva.

El procedimiento ordinario laboral se inicia con la demanda, la cual puede ser oral o escrita (Artículo 322 del Código de Trabajo).

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. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

Las partes dentro del proceso pueden actuar personalmente o por mandatario judicial, con las excepciones que establece el Artículo 323 del Código de Trabajo.

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con los



requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y, mientras no se cumplan no se le dará trámite.

Si la demanda se ajusta a los requisitos aludidos, el juez señala día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo sin más citarle ni oírle. Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que debe ser ampliado a razón de la distancia, según lo establece el Artículo 337 del Código de Trabajo.

Las partes podrán excusarse por no asistir a dicha audiencia, por enfermedad únicamente y el juez aceptará la excusa una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia. Todo lo cual está contenido en el Artículo 336 del Código de Trabajo, el cual hace además la salvedad, de que si dicha excusa no fuere posible presentarla antes de la audiencia en la forma indicada, será permitido presentarla dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la señalada para el inicio de la audiencia.



En caso se haya aceptado la excusa, el juez señala nueva audiencia, la cual debe realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó, sin embargo si la razón de la excusa persistiere, las partes deben designar o nombrar a un mandatario para que los represente.

Los Artículos del 338 al 341 y el 346 del Código de Trabajo regulan el desarrollo de la audiencia de juicio oral de trabajo. En los mismos se establecen entre otros extremos, las actitudes que puede asumir el demandado, incluso reconviniendo al actor; para lo cual se deben cumplir los mismos requisitos indicados en los Artículos 332 al 334 del cuerpo de leyes citado.

Si se hubiese planteado la reconvención, el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

En el desarrollo de la primera audiencia, es uno de los requisitos indispensables, luego de contestada la demanda y la reconvención, que el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas de conciliación, aprobando en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre y cuando no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.



En relación a la conciliación, es posible que la misma se de en forma parcial, continuando el juicio en las partes no convenidas.

En el desarrollo de esta audiencia, previamente a contestarse la demanda o la reconvenición, se pueden oponer las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor



proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Si por razones ajenas a las partes, al juez no le fuere posible la recepción de todos los medios de prueba, en la primera audiencia, entonces se señala día y hora para una nueva, la cual debe realizarse dentro de un plazo no mayor de quince días de practicada la primera, extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto, la cual se practicará dentro del plazo de ocho días contados a partir de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal. Artículo 346 del Código de Trabajo.

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo. Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo



dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro *del tercer día* de notificado el fallo.

Para las resoluciones que no sean definitivas proceden los recursos de revocatoria y reposición.

El recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infringe la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Contra las resoluciones que resuelven estos últimos recursos, procede el recurso de apelación.



CAPÍTULO II

2. El derecho a protestar el proceso laboral guatemalteco

2.1. Generalidades

Es común que los recursos o remedios procesales, en todos los estados del proceso, y por añadidura en todo proceso, resultan un herramienta para la parte que entiende vulnerado sus intereses o derechos, con alguna resolución proferida por órgano jurisdiccional. No obstante, como puede ser una ventaja para quien se sienta afectado, también lo es para quien la plantea aún a sabiendas que, el resultado del recurso no afectará el fallo anterior, pero sí, retardará la firmeza y ejecución de este. Como se ha señalado, "cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es esta"¹⁴. Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

Se señala que una de las causas por las cuales el procedimiento ordinario laboral retrasa la aplicación de justicia en dicha materia, se debe a que los medios de impugnación se vuelven un instrumento retardatorio en manos de la parte que ha sido afectada en sus intereses aunque la naturaleza apegada a derecho de la resolución que impugna sea evidente para todos.

Muchas veces las resoluciones que se impugnan nada tienen de arbitrarias o ilegales y aún así la o las partes,

¹⁴ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.



las plantean con el único fin de retardar la aplicación de la justicia, misma que debe ser pronta y cumplida, sino se pierde su certeza jurídica causando desgaste físico, moral y económica a la parte recurrida y a la otra parte, siendo esta última casi siempre la más débil (es decir el trabajador), es por ello la conveniencia del replanteamiento de algunos recursos actuales y su sustitución por otro, como lo sería la protesta, la cual conocería un tribunal de alzada distinto del primero, que permitiría un nuevo análisis jurídico procesal del asunto principal.

La sentencia es la resolución llevada a cabo por el órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. La sentencia contiene una declaración de voluntad del juez o tribunal en la que se aplica el derecho a un determinado caso concreto.

El término sentencia se deriva del latín *sententia*, que significa dictamen o parecer que alguien tiene o sigue. El Diccionario lo define en las siguientes palabras, sentidos y acepciones: "Dicho grave y sucinto que encierra doctrina o moralidad. Declaración del juicio y resolución del juez, decisión de cualquier controversia o disputa extrajudicial, que da la persona a quien se ha hecho árbitro de ella para que la juzgue o componga. Secuencia de expresiones que especifica una o varias operaciones. Oración gramatical. Aquella en que el juzgador, concluido el juicio, resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando, condenando o absolviendo. La que termina el asunto o impide la



continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario”¹⁵.

Cuando se menciona la palabra resolución se tiene por dicho término: “Acción y efecto de resolver o resolverse. Ánimo, valor o arresto. Actividad, prontitud, viveza. Cosa que se decide. Decreto, providencia, auto o fallo de autoridad gubernativa o judicial. Distinción o separación mayor o menor que puede apreciarse entre dos sucesos u objetos próximos en el espacio o en el tiempo. Terminación de una enfermedad, especialmente de un proceso inflamatorio. Paso de un acorde disonante a otro consonante. Este último acorde con relación al anterior. Resolución judicial firme. Aquella que, por no ser susceptible de recurso, se considera como definitiva, para expresar el fin de un razonamiento”¹⁶.

La sentencia es estimatoria cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al demandante. Por el contrario, la sentencia es desestimatoria cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o denunciado.

Son sentencias firmes aquéllas que no admiten contra ellas la interposición de algún recurso ordinario o extraordinario. Se contraponen a las no firmes o recurribles o también llamadas definitivas que son aquellas contra las que cabe interponer recurso.

¹⁵ Real academia española, **Ob. Cit.**, pág. 847.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 794.



Las sentencias deben ser congruentes, es decir, deben resolver acerca de todas las cuestiones que hayan sido objeto de debate en el proceso. El fallo no debe contener más, ni algo distinto, de lo pedido por las partes.

La sentencia debe reunir los requisitos de tiempo, lugar y forma. Debe dictarse en un período de tiempo apto para la realización de los actos del juez o tribunal. La fijación de este plazo varía según el procedimiento de que se trate. En cuanto al lugar, es la sede del juzgado o tribunal a quien corresponda llevar a cabo el acto.

“Respecto de la forma, las sentencias se dividen en tres partes: en primer lugar, el encabezamiento, en el que se señala la ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, la fecha en que se suscribe y el nombre del juez que la dicta. En el encabezamiento se hacen constar también los presupuestos o antecedentes de hecho que son la exposición de los acontecimientos que se enjuician y las peticiones de las partes. En segundo lugar, los fundamentos de Derecho, que contienen los argumentos jurídicos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver sobre el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso. Por último, el fallo en el que se condena o absuelve al demandado o denunciado”¹⁷.

¹⁷ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta 2003.



La redacción de la sentencia corresponde al juez que la haya dictado (si se trata de un órgano jurisdiccional unipersonal) o al magistrado ponente, si se trata de un órgano colegiado (en este caso, previa deliberación y votación de la sentencia por parte de los miembros del tribunal juzgador). Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura en audiencia pública por el juez, cuando se trata de tribunal unipersonal, o magistrado ponente si se trata de órgano colegiado. Por último, la sentencia debe notificarse a las partes. El documento público en que se refleja la sentencia se llama ejecutoria.

Por las razones expuestas por tratadistas connotados, tanto nacionales como extranjeros, y que se expresan en el marco teórico de la presente investigación, el recurso de casación es improcedente en el juicio laboral. No obstante, es evidente que en esta materia procesal no existe un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, por lo que debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que como la del recurso de casación son completamente ambivalentes al mismo.

El autor guatemalteco Mario López Larrave, es contrario a la forma de regulación actual de los recursos, y lo hace evidente cuando particularmente refiriéndose al recurso de revocatoria, plantea en su obra Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo, lo siguiente: "Pero si bien es



digno de celebrarse la inclusión de este útil recurso, también lo es que su regulación no es del todo afortunada”¹⁸.

Igualmente señala Chicas Hernández: “Que a los medios de impugnación, particularmente el de revocatoria, les hace falta una regulación más adecuada, toda vez que el Artículo 365 no cumple con señalar un procedimiento, o si se debe citar o no a la otra parte, etc”¹⁹.

2.2. Definición

A falta de una definición legal o doctrinaria, el tema del recurso de protesta, objeto central de la presente investigación, se puede señalar en forma personal que es: El recurso procesal por medio del cual, la parte agraviada hace énfasis del hecho particular que le afecta, en primera instancia, para que de esta protesta quede registro, y poder hacer valerla en segunda instancia, siendo este último momento procesal el adecuado para que se le escuche.

Pese a que no menciona una definición, el Artículo 356 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituye el fundamento legal de este recurso, con el cual se permite a los abogados litigantes llevar a cabo una medida procesal dentro del juicio laboral, poco conocida y por ende poco utilizada en nuestro medio, es decir la protesta.

¹⁸ **Ob. Cit;** pág. 82.

¹⁹ **Apuntes de derecho procesal del trabajo,** pág. 217.



El Artículo de mérito señala: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su *protesta* y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente.

2.3. Naturaleza jurídica

Actualmente la naturaleza jurídica de la protesta es ser un simple derecho, al cual tienen acceso las partes y aún así es un derecho en forma restrictiva, toda vez que ese derecho de protesta es únicamente para el momento procesal de la prueba, para reclamar por aquella que no es admitida.

Más que la forma en que se encuentra regulada la protesta, debe ser concebida como un recurso expedito que no se constituya en otro recurso más como los ya regulados actualmente, como se explica más adelante.

2.4. Aplicaciones actuales

La protesta, es un derecho que pueden hacer valer los litigantes, como quedó apuntado, pero que su importancia trasciende o puede llegar a trascender el momento procesal de la recepción de pruebas y aplicarse en su caso, a otros momentos procesales, como aquellos en los que se acostumbra el planteamiento de los llamados remedios procesales.



En cuanto al recurso de nulidad, de ampliación y el de aclaración, se interponen al *tercero día* de conocida la infracción y veinticuatro horas respectivamente los últimos dos. Estos recursos se interponen ante el órgano que ha infringido el procedimiento.

Estos recursos al plantearse ante el mismo órgano jurisdiccional, no puede esperarse que se resuelvan en distinta manera o modifiquen en manera alguna la resolución impugnada, toda vez que siendo el mismo juzgador el que conocerá sobre la impugnación de la resolución proferida por el mismo, lo más común es que lo confirme en vez de modificarlo. Al mismo tiempo se vuelve, en manos de la parte interesada en un retardo frívolo e innecesario a la justicia laboral, violatorio de los principios informadores del Derecho Laboral, toda vez que, al retardar la aplicación de justicia laboral, cualquier recurso o estrategia jurídica, vulnera el principio de celeridad procesal.

Por otro lado, la protesta tiene mejores consecuencias, porque sin entorpecer el desarrollo, permite ser revisada en segunda instancia, cuando ha sido posible hacerla constar en el acta correspondiente, en primera instancia.

2.5. Posibles aplicaciones futuras

Por lo anteriormente expuesto, es evidente que la protesta puede potenciarse en su aplicación hacia otras formas alternas y no ambivalentes como actualmente se hace.



Actualmente su naturaleza consiste en ser una simple actuación procesal a la que tiene derecho un litigante o cualquiera de las partes del proceso, no obstante debido a que, no constituye un recurso, la misma se ha contemplado sea únicamente de manera verbal, y aún quede registrada en acta, carece de requisitos y mayores formalidades, que de otra manera pudieran ofrecer mayor efectividad y mejores resultados a la parte que la hace valer.

Por otro lado, también pudiera ser esta, la sustituta idónea en los casos de los demás recursos procesales laborales, es decir, la nulidad, la ampliación y la aclaración. A este último respecto, se puede argumentar que, si los recursos mencionados, se plantean en forma escrita, esto continuamente entorpece la brevedad que se busca en la aplicación de justicia laboral.

Otro aspecto importante que contribuye con el retardo de justicia que provoca la interposición de estos recursos, lo es el hecho de generar efectos suspensivos, los cuales no debieran ser, si se plantea una protesta en forma verbal y quien conoce y resuelve regresa las actuaciones procesales al mismo estado en que se encontraban previo al planteamiento del entonces, recurso de protesta.

Ahora bien, en todo caso contribuye en mejor forma un recurso de protesta planteado por escrito porque igualmente no tendría efectos suspensivos y se tendría el mismo beneficio mencionado en el párrafo anterior.



Hay entre los recursos y el derecho de protesta un denominador, ambos pretenden que sean revisadas las resoluciones que no son definitivas, no obstante, los primeros se plantean en el curso normal del juicio y son comúnmente denegados, toda vez que resulta comprensible que los juzgadores refrenden lo resuelto anteriormente, y no lo contrario. El trámite de los remedios procesales únicamente entorpece el desarrollo del procedimiento y atrasa la aplicación de justicia en materia laboral.

2.6. Aspectos que se desaprovechan del derecho de protesta

Por lo tanto, y con base a lo expresado en párrafos precedentes, se tiene que, siendo la protesta una simple actuación procesal como actualmente lo es, se deja de aprovechar, la posible celeridad que se puede conseguir con su planteamiento bien sea por escrito o verbalmente como recurso. Porque adicionalmente, sus elementos doctrinarios y legales no existen, toda vez que no hay una normativa que indique mayores requisitos para su planteamiento o interposición en su caso, sino, únicamente dos líneas de un solo Artículo 356 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las que se refieren al mismo.

Por otro lado, como mencionó, el derecho de protesta, al ser elevado a categoría de recurso puede sustituir efectivamente a los de, ampliación, aclaración y nulidad.



En concreto, es procedente preguntarse por esto último, lo siguiente: ¿Qué es necesario para regular el derecho de protesta también para aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado y la interposición de un recurso procesal sólo entorpece y atrasa la aplicación de justicia laboral?.

La respuesta a esta interrogante formulada, se expresa con lo argüido anteriormente, y se trata de elevar a categoría de recurso el derecho de protesta.





CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico procesal del derecho de protestar

3.1. Generalidades de la problemática

La ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida. A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Los antecedentes más remotos de los recursos, son la mayor parte de las instituciones jurídicas, que se encuentran en la Roma Antigua, donde surgió en el Derecho considerado como arte y ciencia. Por ello, es imposible dejar de mencionarlo en esta breve investigación.

En Roma se sucedieron tres sistemas de Procedimiento: El de las Acciones de Ley, el Sistema Formulario y el Procedimiento Extraordinario, sin que pueda decirse que uno y otro periodo se encuentran totalmente separados, ya que en cada uno existe aun influencia del que los presidió.



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

Debe precisarse dentro de los *medios de impugnación*, la actividad estrictamente recursiva que está encaminada a la reforma de las providencias, decretos, autos, sentencias interlocutorias y definitivas. Esta labor, que supone afirmar la existencia de ilegitimidad y/o injusticia en lo resuelto perfila la idea de los recursos *en sentido propio*.

Las otras formas de ataque (en las que se incluye los recursos para completar la idea de los remedios procesales) a las que también se adicionan las impugnaciones que se formulan frente a los actos procesales emanados de todos los sujetos que pueden intervenir en un proceso, por caso, las que se formulan entre sí las partes o frente a los peritos, los testigos, los oficiales notificadores, los secretarios, etc, engloban un concepto más amplio: el de los remedios procesales.

Y deben diferenciarse ambos carriles impugnatorios a los fines de reservar el término de *recursos* reitero sólo para las impugnaciones que se dirigen, exclusivamente contra pronunciamientos judiciales.

En tanto los *remedios procesales* tienen por objeto la reparación de errores (ilegalidades) de todos los sujetos



procesales, sin hacer distinción entre las distintas calidades y participaciones que le cabe a los mismos en el proceso - de ahí que también se los designe como *vías de reparación*- el campo de utilización y procedencia de los recursos es, como se vio, mucho más restringido.

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

El tribunal frente al que se recurre denunciando esos vicios puede ser el mismo que dictó la resolución (es el caso del recurso de revocatoria y aclaratoria) o un órgano jurisdiccional jerárquicamente superior (recurso de nulidad, apelación, inconstitucionalidad, inaplicabilidad de la ley, casación, recurso extraordinario federal, etc.) En uno u otro caso, por medio del recurso deducido, se convoca al órgano jurisdiccional a ejercer un control sobre la *justicia* o la *legalidad* de la resolución recurrida.

En definitiva, podría identificarse a los recursos, reitero, como una *especie* de los remedios *género* que la legislación procesal acuerda a fin rescindir, anular o modificar actos jurídicos (resoluciones) impartidas en el curso de un proceso a su finalización.



Para resumir: el ámbito de los recursos será la impugnación de las resoluciones jurisdiccionales. El de los remedios procesales es más amplio.

Si se le da al recurso esta acepción restringida, debemos concluir que dentro del ámbito del proceso existen *remedios* que no constituyen recursos en sentido estricto. Por ejemplo: las partes se atacan y pretenden la descalificación de sus actos jurídicos por vía de acción y de excepción (acción de caducidad de instancia, de incompetencia, de falta de personalidad, etc).

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

La protesta, es un derecho que pueden hacer valer los litigantes, como quedó apuntado, pero que su importancia trasciende o puede llegar a trascender el momento procesal de la recepción de pruebas y aplicarse en su caso, a otros momentos procesales, como aquellos en los que se acostumbra el planteamiento de los llamados remedios procesales.

Hay entre los recursos y el derecho de protesta un denominador, ambos pretenden que sean revisadas las resoluciones que no son definitivas, no obstante, los primeros se plantean en el curso normal del juicio y son



comúnmente denegados, toda vez que resulta comprensible que los juzgadores refrenden lo resuelto anteriormente, y no lo contrario. Por lo que el trámite de los remedios procesales únicamente entorpecen el desarrollo del procedimiento y atrasan la aplicación de justicia en materia laboral.

El derecho al trabajo es un derecho que se encuentra clasificado dentro de la categoría de los derechos sociales (justicia social), pues si bien es cierto que el hombre es y debe ser el centro de toda actividad económica, política o social; en razón de que todas éstas actividades deben estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de ellas, también resulta incuestionable que a través del trabajo el ser humano encuentra la manera y oportunidad de desarrollar sus potencialidades, atributos y aptitudes.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y deber sociales.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho Agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".²⁰

²⁰López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Pág. 169.



De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la Justicia Social.

Ahora bien, para entender el concepto de Justicia Social, partiremos de la definición del concepto de JUSTICIA, entendiéndose ésta como *la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo*; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: JUSTICIA CONMUTATIVA, JUSTICIA DISTRIBUTIVA Y JUSTICIA LEGAL O SOCIAL.

Justicia Conmutativa.- (Igualadora) Es la que se encarga de tutelar los derechos de las personas que se encuentran en un mismo plano o igualdad de circunstancias.

Justicia Distributiva.- (De reparto) Es la que se encarga de hacer participar a los individuos del Bien Común mediante una justa distribución, de tal manera que a todos se les haga posible su desarrollo.

Justicia Legal o Social.- (Ordenadora) Es la encargada de la ordenación del bien común. Aclarando que para muchos la justicia legal y social es lo mismo; sin embargo, se puede afirmar que la justicia social es el específico nombre nuevo para una cosa desde antes conocida que es la justicia legal.



Situándose al Derecho Laboral como derecho público, por lo que sus disposiciones fundamentales no son renunciables, objeto de comercio y obligan a todos los patrones a respetarlas sin limitación.

Pero además de obligar a los patrones y trabajadores, también impone obligaciones al estado, de tal manera que no se podrán impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Por otra parte se producen en el derecho del trabajo, disposiciones limitativas que no producirán efecto legal alguno aun cuando estén estipuladas por escrito, como son: trabajo para los niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor que la permitida por la ley, salario inferior al mínimo, renuncia del trabajador a sus derechos laborales, etc.

El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el orden interno la doctrina y el Derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la Ciencia Jurídica. La índole



propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo termino.

Entre los derechos fundamentales del ser humano, se encuentra el derecho a la vida y a la libertad; libertad de actuar, de pensar, libertad de expresarse, de asociarse y en consecuencia la libertad de contratar o emplearse; por ello podemos afirmar que por medio del trabajo se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, el cual al vivir en sociedad necesita de normas que regulen las relaciones entre los individuos que integran tal sociedad, por lo tanto sociedad y trabajo tienen una estrecha relación pues no existe sociedad sin trabajo, más sin embargo si existe trabajo sin sociedad; de ahí la gran responsabilidad de los gobiernos para regular, fomentar, desarrollar y defender el derecho al trabajo, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad, a mayor abundamiento el derecho al trabajo lo ejercen tanto los trabajadores, patronos, empresarios y los mismos gobernantes.

La rama del derecho que se refiere al derecho del trabajo es el derecho laboral, mismo que en la división clásica que se realiza del derecho como: derecho público y derecho privado, lo encontramos en el derecho público,



teniendo como característica importante que su finalidad es proteger a los menos favorecidos (trabajadores), esta es la razón por la cual encontramos en el Código de Trabajo, disposiciones legales que en mucho favorecen al trabajador.

El papel del Estado como regulador, promotor y defensor del derecho del trabajo, no es ni debe ser estático, sino que debe establecer las condiciones necesarias que garanticen el desarrollo permanente del ser humano; por lo tanto el fin del derecho laboral no es el salario para el trabajador, ni mucho menos la utilidad del patrón, es realmente el desarrollo integral del ser humano, siendo necesario que para que el trabajador pueda mejorar su nivel de vida y la de su familia y lograr un adecuado bienestar, primero debe lograr su bienestar, entendiendo esto como la permanente y constante superación del hombre para lograr su máximo desarrollo personal, pues en la medida que se tengan mejores trabajadores capacitados, diestros en su trabajo, con mejor nivel de estudios, en un adecuado ambiente y condiciones de trabajo; se tendrán empresas fortalecidas, productivas y competitivas y en consecuencia mejores salarios, utilidades y en general el bienestar del trabajador.

Uno de los mayores retos del Estado guatemalteco, como para cualquier Estado en el mundo, consiste en ofrecer justicia en corto plazo y apegada a derecho. Uno de los peores enemigos de la aplicación de justicia laboral por consiguiente, lo constituye el retraso de la misma.



Con base en lo planteado a lo largo de la presente investigación, queda evidenciado que uno de los mayores elementos de retraso en la aplicación de justicia, lo constituyen los recursos o remedios procesales.

En ese mismo sentido, una de las formas de fortalecimiento de la aplicación de justicia laboral, la constituye el hecho de que el derecho de protesta sea elevado a categoría de recurso y con ello cumplir con los principios de celeridad, economía procesal y todos aquellos que informan al Derecho de Trabajo en los términos argumentados en el capítulo precedente.

3.2. Análisis de la problemática

Hay entre los recursos y el derecho de protesta un denominador, ambos pretenden que sean revisadas las resoluciones que no son definitivas, no obstante, los primeros se plantean en el curso normal del juicio y son comúnmente denegados, toda vez que resulta comprensible que los juzgadores refrenden lo resuelto anteriormente, y no lo contrario. Por lo que el trámite de los remedios procesales únicamente entorpecen el desarrollo del procedimiento y atrasan la aplicación de justicia en materia laboral.

En cuanto al recurso de nulidad, de ampliación y el de aclaración, se interponen al *tercero día* de conocida la infracción y veinticuatro horas los últimos dos.



Estos recurso se interponen ante el órgano que ha infringido el procedimiento.

Estos recursos al plantearse ante el mismo órgano jurisdiccional, no puede esperarse que se resuelvan de distinta manera o modifiquen en manera alguna la resolución impugnada. Al mismo tiempo se vuelve, en manos de la parte interesada en un retardo frívolo e innecesario a la justicia laboral, violatorio de los principios informadores del Derecho Laboral.

Por otro lado, la protesta tiene mejores consecuencias, porque sin entorpecer el desarrollo, permite ser revisada en segunda instancia, cuando ha sido posible hacerla constar en el acta correspondiente, en primera instancia.

Por lo anterior, la presente investigación plantea la posibilidad de una reforma de fondo al procedimiento laboral guatemalteco, en el sentido de regular el derecho de protesta, también para aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado.

Subsecuentemente, si lo que se pretende es elevar la categoría de la protesta de un simple derecho como actualmente se regula, al de un recurso procesal laboral, se supone con ello que además debe reformarse el Código de Trabajo, a efecto de lograr la normativa que regule esta propuesta.

Es necesaria la reforma de fondo al juicio de trabajo, en el sentido de regular el derecho de protesta también para



aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado y la interposición de un recurso procesal sólo entorpece y atrasa la aplicación de justicia laboral.

Es común en la práctica, que durante los procesos de trabajo, la parte empleadora, bajo pretexto de vicios de nulidad, de ampliación o aclaración, interponga recursos, remedios o impugnaciones. El resultado más buscado y el que en todo caso se evidencia, es el retardo de justicia.

Mucho es lo que se alega, con respecto al retardo de la aplicación de justicia, no obstante, la ley es clara en establecer medios de impugnación para la parte que se considera afectada en sus derechos, por resolución emitida conforme a derecho. Es por ello que cobra más importancia el hecho de no solo quejarse por la falta de celeridad para la culminación o fin de los procesos, sino, el proponer soluciones a tales problemáticas.

Resulta importante, el hecho de que, para no faltar al espíritu de la ley, y con base en el cumplimiento de los derechos de las partes, es preciso la aportación de soluciones reales, aplicables y viables a estas problemáticas como la planteada.

En el caso de la presente investigación, y como tema central de la misma, la protesta, para ser tomada no como una simple actuación a la que las partes puedan recurrir en el proceso en su correspondiente oportunidad, tal como se regula



actualmente, y quedó explicado en el presente contenido, sino como un recurso que permita evitar aquellos que únicamente retrasan la aplicación de justicia, con el fin de que se proyecte en la práctica el principio de celeridad y el de economía procesal.

3.3. Propuesta de solución

Con base en lo expuesto a lo largo de todo el presente trabajo de investigación, se enfatiza sobre el problema de la celeridad de aplicación de justicia laboral consecuentemente a la existencia de una serie de recursos o remedios procesales que únicamente entorpecen el curso normal del procedimiento, y se concluye, en relación al derecho de protesta, en dos sentidos: Primero que el mismo reúne mejores elementos que los recursos de aclaración, ampliación y nulidad, por las razones ya argumentadas en páginas precedentes y segundo, que para que éste sustituya a los primeros, se hace necesario elevarlo a categoría de recurso.

La transformación legal del derecho de protesta en recurso procesal laboral, deberá regularse sin contener mayores formalismos ni efectos suspensivos, sin que pierda por ello el derecho de las partes a una efectiva y eficiente defensa como lo regula la propia Constitución Política de la República de Guatemala, ampliándose el espectro de su aplicación a los ámbitos que actualmente se aplican los de nulidad, ampliación y aclaración.





CONCLUSIONES

1. Los recursos procesales laborales de nulidad, ampliación y aclaración, tal como se regulan a la presente fecha, únicamente contribuyen con una aplicación tardía de la justicia en materia de derecho laboral, consecuentemente a que su interposición obedece únicamente al interés de la parte agraviada, de lograr el atraso de la secuela procesal, violándose con ello los principios que informan al derecho procesal del trabajo, particularmente los de celeridad y de economía procesal.
2. La protesta actualmente se encuentra regulada únicamente como un simple derecho, desaprovechándose cualquier beneficio que pudiera obtenerse en caso de que la misma se encontrara regulada como un recurso procesal laboral en el Código de Trabajo.
3. Los juzgadores que conocen de la impugnación a un fallo proferido por ellos mismos, casi siempre confirman o refrenda su actuación original. Por lo que, a toda inteligencia, resulta lógico que los medios que recurren a esos fallos no pretenden más allá que un retardo de la aplicación del derecho.
4. La protesta, como actualmente se encuentra regulada, se ve restringida, toda vez que se aplica únicamente en los casos de que una parte reclama la no admisión de un medio probatorio. Desaprovechándose con ello su aplicación a otras actuaciones y ámbitos procesales.





RECOMENDACIONES

1. Los recursos procesales laborales de nulidad, ampliación y aclaración, deben ser modificados, por el Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de establecer una aplicación más respetuosa de los principios de celeridad y economía procesal, contrario *sensu* a lo que actualmente representan; es decir, un simple retardo a la aplicación de justicia en materia de derecho de trabajo.
2. Resulta necesario, que los fallos impugnados en cualquier estado del proceso laboral, sean revisados por un tribunal de trabajo distinto de aquél que los profirió; toda vez que como resulta evidente, cualquier autoridad refrenda o confirma su actuación original, antes que modificarla, a reserva de incurrir en responsabilidad penal.
3. Es indispensable que al derecho de protesta, regulado actualmente en el Artículo 356 del Código de Trabajo, se le amplíe por el Congreso de la República de Guatemala su espectro de aplicación, a aquellas actuaciones y ámbitos procesales regulados actualmente para los recursos de aclaración, ampliación y nulidad.
4. Es de gran relevancia elevar a categoría de recurso, el derecho de protesta, regulado actualmente en el Artículo 356 del Código de Trabajo, y la transformación legal de éste, deberá regularse por el Congreso de la República



de Guatemala, sin que el mismo contenga mayores formalismos, ni efectos suspensivos, y sin que esto signifique lesionar el derecho de defensa que les asiste a las partes.



BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial.** 2^a ed. Tomo I, Buenos Aires: Ed. Ediar S. A., 1956.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** México D.F., México: Ed. Reproflo S.A. de C.V. 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** (s.e.) Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Ameba, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano.** (s.e.) México D.F., México: Ed. Trillas, S.A. 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Guatemala, Guatemala: 3^a ed., Litografía Orión. 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2^a ed., Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 7^a ed., México D.F., México: Ed. Porrúa, S.A. 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco,** Guatemala: ed. Óscar De León Palacios, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22^a ed., Madrid, España: ed. Tecnos. 2001.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4^a ed., Madrid, España: ed. Tecnos. 1977.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.