

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



**ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO
DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES
REFORMAS**

MARÍA ELVIRA OROZCO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO
LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES REFORMAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA ELVIRA OROZCO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2008



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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rafael Morales Solares
Vocal: Lic. Manfredo Maldonado
Secretario: Lic. Roberto Echeverría

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Secretario: Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus

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



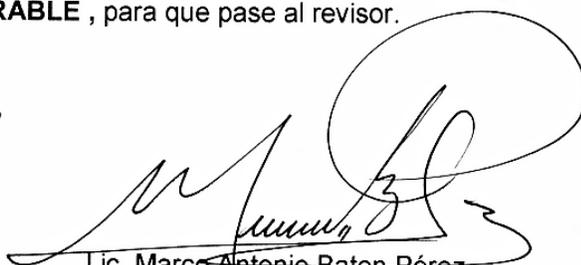
Guatemala, 19 de Agosto de 2008

Señor:
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Marco Tulio Castillo Lutín
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Presente

Atentamente hago de su conocimiento que según resolución de la Decanatura, procedí a ASESORAR la tesis de la estudiante MARIA ELVIRA OROZCO, titulada **“ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES REFORMAS”**. Para tal efecto informo a usted, que el contenido científico del trabajo es de carácter jurídico, la investigación llena los tecnicismos que requiere el tema tratado, los métodos de investigación inductivo y deductivo fueron aplicados correctamente y la técnica de investigación documental es propicia para el trabajo que se desarrolla, procedí a revisar la redacción del mismo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, así como la bibliografía utilizada. La investigación realizada por la estudiante sobre el Recurso de Nulidad en el Juicio Ordinario Laboral Guatemalteco, es una buena contribución para la legislación laboral.

Así mismo, procedí a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo de la tesis, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige la parte **Normativa para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en su artículo 32**, estimando que el mismo puede ser aprobado, y para los efectos consiguientes, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pase al revisor.

Atentamente,



Lic. Marco Antonio Baten Pérez
Abogado Y Notario
Colegiado No. 5355

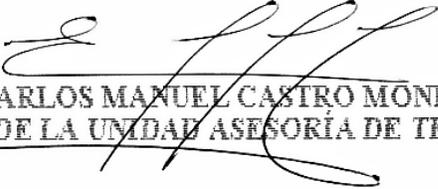
Marco Antonio Baten Pérez
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de septiembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARÍA ELVIRA OROZCO, Intitulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES REFORMAS".

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


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



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO
5ª. Avenida 10-68 zona 1 Of.302 piso 3
Edif. Helvetia, Guatemala, C.A.
TEL.22324664



Guatemala, 11 de septiembre de 2008.

SEÑOR
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
LICENCIADO CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
SU DESPACHO.-

SEÑOR:

De la manera más atenta me permito comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis de la estudiante MARÍA ELVIRA OROZCO, intitulado "ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES REFORMAS", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad, y emito el dictamen siguiente:

- I. Considero que el tema investigado por la estudiante María Elvira Orozco, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, por lo que puede llegarse a la conclusión de que el mismo, no solo reúne los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para establecer un método para la interpretación de las leyes y reglamentos del derecho de Trabajo. Y concluye que queda claramente establecido que nuestro Derecho Procesal de Trabajo, es una disciplina autónoma.-
- II. La bibliografía empleada por la estudiante María Elvira Orozco, fue la adecuada al tema elaborado y sus conclusiones resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, habiendo empleado en su investigación los métodos históricos, deductivos e inductivo y con relación a las técnicas, ficheros, fichas de trabajo, etc.; haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.-
- III. En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 31 y 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis considerando conveniente la impresión de mismo para que pueda ser discutido en el correspondiente examen público.-

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al encomendarme tan honroso trabajo de Revisor, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi alta muestra de estima.-

Sin otro particular, me suscribo muy cordialmente.-

F) 
LIC. NAPOLEÓN GILBERTO OROZCO MONZÓN
COL. 2681

Lic. Napoleón Gilberto Orozco Monzón
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA ELVIRA OROZCO, Titulado ANÁLISIS CRÍTICO DEL RECURSO DE NULIDAD EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL GUATEMALTECO Y SUS POSIBLES REFORMAS Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/ragm



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por estar siempre a mi lado y permitirme culminar mi carrera.
- A MI MADRE
CELESTIAL:** La Virgen María, por protegerme siempre y guiarme por buen camino.
- A MI MADRE:** Ingrid Rossana Orozco Mendizábal, por estar siempre a mi lado apoyándome y por ser la mejor madre del mundo y mi mejor amiga.
- A MI ABUELITA:** María Elvira Mendizábal de Orozco, por ser mi segunda madre y no dejarme claudicar.
- A MI ESPOSO:** Jorge Mario García R., por todo su amor y apoyo incondicional.
- A MIS HIJOS:** Mario Ernesto y Jorge Andrés, por todo su amor y felicidad que me brindan día a día.
- A MI ABUELITO** Feliz A. Orozco, por todas las enseñanzas que me dejo a través de mi madre.
- A MI TIO:** Ogui Orozco, porque su ejemplo me ha inspirado.
- A MI TIA Y PRIMOS:** Nora, Ana, María y Leonel, por todo su cariño.



A NOEL MARTINEZ: Por su apoyo y por cuidar siempre de mi mamá.

**A MIS FAMILIARES
Y AMIGOS:** Con sincera amistad y cariño.

**A MI CASA DE
ESTUDIOS:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Tricentennial University of San Carlos of Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

CAPÍTULO I

1. El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco.....	1
1.1 El proceso ordinario oral laboral.....	1
1.2 Definición del proceso ordinario oral laboral.....	2
1.3 Naturaleza jurídica del proceso ordinario oral laboral.....	3
1.4 Principios que inspiran el proceso laboral.....	6
1.5 Diferencia entre proceso y procedimiento.....	13
1.6 Trámite del proceso laboral.....	16
1.7 El procedimiento laboral y sus actos procesales.....	19
1.8 Esquematización.....	21

CAPÍTULO II

2. Los medios de impugnación en materia laboral.....	25
2.1 Concepto de los medios de impugnación.....	25
2.2 Clasificación de los medios de impugnación.....	25
2.3 Medios de impugnación.....	26
2.4 Diferencia entre recurso y remedio.....	29

CAPÍTULO III



	Pág.
3. La nulidad en el derecho procesal del trabajo.....	31
3.1 Noción de regularidad e irregularidad del acto procedimental.....	31
3.2 Concepto de nulidad.....	31
3.3 Principios de la nulidad procesal.....	32
3.4 Características de la nulidad.....	37
3.5 La relatividad de la nulidad procesal y la necesidad de su planteamiento.....	39
3.6 Parte legitimada para solicitar la nulidad.....	41
3.7 Error in procedendo y error in iudicando.....	43
3.8 ¿Puede la Inspección General de Trabajo plantear nulidad de un acto procedimental en el que actúe?.....	45

CAPÍTULO IV

4. El recurso de nulidad y principio de celeridad.....	47
4.1 Concepto del recurso de nulidad.....	47
4.2 Modalidades del recurso de nulidad en el procedimiento laboral.....	49
4.3 Casos de procedencia del recurso de nulidad y su reforma.....	50
4.4 Efectos de la nulidad.....	51
4.5 El principio de celeridad.....	52

CAPÍTULO V



	Pág.
5. Análisis y necesidad de reformar los medios de impugnación en el Código de Trabajo guatemalteco.....	55
5.1 Análisis legal.....	55
5.2 Necesidad de limitar la apelación de la nulidad.....	56
5.3 Reforma propuesta al Artículo 365 del Código de Trabajo.....	57
5.4 Casos de procedencia del recurso de apelación.....	60
5.5 Casos en que produce efectos suspensivos el recurso de apelación.....	61
5.6 La enmienda del procedimiento.....	61
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



El Derecho Procesal de Trabajo es una rama autónoma de normas instrumentales, que comprende los procedimientos para solucionar las controversias individuales y colectivas, entre obreros y patronos.

El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco es una institución que se encarga de solucionar conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado con esa finalidad. Debemos establecer que el proceso es el método que la ley establece para administrar justicia y el procedimiento es el conjunto de actos que realiza el juez, las partes, los terceros y todos los involucrados.

Los recursos o medios de impugnación pretenden la reparación de una injusticia perpetrada en la resolución que se impugna, o bien, con la reforma puede perseguirse la enmienda de ciertas anomalías procesales. El derecho de trabajo es realista, dinámico y exento de formalismos y es por esto que limita el número y aplicación de los medios de impugnación. Es muy importante diferenciar el recurso del remedio, por lo que podemos decir que, recurso es el medio de impugnar las resoluciones judiciales y remedio es el medio de corregir una anomalía procesal.

La nulidad en el derecho procesal del trabajo se da cuando un acto es irregular, pero el acto deja de ser regular hasta que una resolución jurisdiccional lo declara y con la nulidad lo que se pretende es detener los efectos que producen dichos actos irregulares. La nulidad se caracteriza porque no hay nulidad sin ley que la establezca, la debe declarar un tribunal competente, y es una sanción que se le impone a los actos que contienen algún vicio.

La nulidad es un medio de impugnación por medio del cual la parte perjudicada puede obtener la reparación de un error de procedimiento.



Actualmente el procedimiento ordinario laboral, no es diligenciado con la celeridad que en teoría, principios y doctrina le es característico a este tipo de procesos. La demasiada lentitud, característica del sistema procesal laboral guatemalteco, se ve reflejada en el tiempo en que tarda desde la presentación de la demanda laboral, hasta la sentencia debidamente ejecutoriada, y esto se lleva a cabo en un mínimo de un año.

El procedimiento laboral establece con poca claridad la aplicación de los medios de impugnación. Así mismo el Código de Trabajo no establece con detalles el procedimiento a seguir en la aplicación de los recursos, y es por esto que se da la aplicación analógica o supletoria de las disposiciones de otras leyes ordinarias, la cual deberá hacerse con sumo cuidado, para no caer en una interpretación puramente civilista, que sería contrario a los principios anti formalista y de celeridad que inspiran el proceso de trabajo. Es sumamente necesario establecer detalladamente el procedimiento a seguir en cada uno de los recursos aplicables en el derecho laboral, y así contribuir a una aplicación más rápida de las normas legales. Y es preciso adecuar o reformar la normativa que se refiere al recurso de nulidad, en especial a que la resolución sea o no apelable.

En nuestro medio la falta de lealtad procesal, traducida en la interposición de recursos frívolos e improcedentes persiguen únicamente retardar el desarrollo normal del procedimiento ordinario oral laboral, interponiendo en el caso que nos ocupa el recurso de nulidad, a sabiendas que es improcedente, con el único fin de desesperar al trabajador dilatando el proceso. Si la resolución que deniega el recurso de nulidad, no fuese apelable, de hecho la interposición del mismo se reduciría en un gran porcentaje.

El presente documento lo realizaré basándome en métodos y técnicas aprendidas a lo largo de mi estudio en la facultad de derecho, tales como, método inductivo de investigación científica, método analítico de investigación científica, método sintético y deductivo.

Capítulo I



1. El procedimiento ordinario oral laboral guatemalteco

1.1 El proceso ordinario oral laboral

Antes de 1947, en Guatemala, todos los asuntos laborales se resolvían dentro del procedimiento civil. Y fue en 1947 que se creó el Código de Trabajo, con el propósito de conocer las pretensiones derivadas de la relación laboral. Este primer Código fue el Decreto 330, el cual se inspiró en otros códigos de países latinoamericanos siendo su modelo más cercano el Código de Trabajo de Costa Rica.

En mayo de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República, nomenclatura que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo. Esta reforma fue algo muy superficial, ya que fueron muy pocos los Artículos que se modificaron. Y este es el Código vigente.

Se han dado nuevas modificaciones a las leyes laborales, y por lo general, se decretan en cuerpos separados que se asimilan a la normativa laboral.

Esta es la forma en que se implementó el Código de Trabajo en el cual está establecido el proceso ordinario laboral.



Podemos concluir que con el Código de Trabajo de 1947, nació el Derecho de Trabajo, ya que el Decreto 669, emitido en el Gobierno de Estrada Cabrera y el 1434, emitido en el Gobierno del General José María Orellana, no llegaron a ser antecedentes serios para la materia.

1.2 Definición del proceso ordinario oral laboral

“El juicio ordinario de trabajo regulado en el código guatemalteco, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, se entiende que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien la gran mayoría la constituyen los primeros de los nombrados”.¹

El juicio ordinario es una institución por la cual se formaliza y solucionan conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado con esta finalidad precisa.

¹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 42.



1.3 Naturaleza jurídica del proceso ordinario oral laboral

En las distintas ramas del derecho siempre se da la discusión de si su naturaleza es pública o privada. En lo concerniente al Derecho Procesal del Trabajo conviene señalar que el ordenamiento laboral guatemalteco considera al Derecho del Trabajo, como un Derecho Público. Como se establece en el inciso e) del Considerando III del Código de Trabajo el cual dice: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Por lo que podemos establecer que el ordenamiento laboral siguió el criterio de considerar al derecho material e instrumental de trabajo, como un derecho público.

Respecto a la discusión en cuanto a la naturaleza jurídica del proceso laboral, han surgido tres corrientes:

- a) Los que afirman que el proceso laboral es autónomo.
- b) Los que afirman que es un proceso civil pero con características propias.
- c) Los que afirman que es un proceso civil oral.

a) El proceso laboral es un proceso autónomo

El licenciado Mario López Larrave opina que, el juicio ordinario de trabajo regulado en el Código de Trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. Que de los diversos tipos de

procesos que comprende el juicio de conocimiento, tienden a que en el juicio ordinario laboral se den preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos, si bien, la mayoría la constituyen los primeros de los nombrados.

Ahora bien, el proceso de conocimiento laboral se diferencia del correspondiente civil en las modalidades que le imprimen los principios formativos del juicio ordinario de trabajo derivadas de la singularidad de los principios directivos siguientes: "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 impulsado de oficio, produciendo pruebas por si o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y practicando éstas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, económico y anti formalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clase 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".²

b) El proceso laboral es un proceso civil con características propias.

En esta teoría, Sergio Tenopala Mendizábal considera que "El proceso laboral tiene características especiales, por las que los tratadistas lo estudian en forma independiente, sin considerar que esta independencia sea total, pues está íntimamente relacionada con las instituciones del procedimiento civil. Sin embargo, tiene características y principios propios que se derivan de la naturaleza misma de los conflictos o litigios que mediante él se resuelven, de

² López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 59.



aquí la preeminencia de su oralidad, la limitación de sus instancias, la impotencia máxima de la conciliación, así como la determinación legal del impulso procesal oficioso”.³

c) El proceso laboral es una especie del proceso civil oral.

Se establece que cuando se pretende encontrar la naturaleza jurídica lo que se busca es fijar la categoría jurídica (el género) en el cual encuadrar la institución que se está estudiando (la especie) y el esfuerzo responde a tratar de determinar, ante el silencio de la ley, ante la laguna legal, que normas deben aplicarse supletoriamente.

Si acudimos al Código de Trabajo nos encontramos con que lo regirá supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, estableciéndolo así: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplica 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”. Por esto, esta teoría establece: a) El proceso laboral no tiene ni puede tener unos principios del proceso distintos de los del civil; b) La forma del proceso, es decir, el procedimiento es distinto en el laboral y en el civil. Por lo cual, esta tesis concluye indicando que el proceso laboral es una especie del proceso civil, que es el género. Podemos decir, que el proceso laboral forma parte del concepto proceso, siempre y cuando en él se den las etapas que le son propias y se respeten los principios constitucionales inherentes a todo proceso.

³ Tenopala Mendizábal, Sergio. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 258.



1.4 Principios que inspiran el Proceso laboral

El Licenciado Mario López Larrave expone que a su juicio “Los principios que informan al proceso de trabajo guatemalteco son:

- a. De iniciativa procesal a cargo de las partes (con la excepción de la iniciativa oficial en el procedimiento de faltas laborales).
- b. De impulso procesal de oficio o inquisitivo.
- c. De aportación de la prueba por las partes (dispositivo atenuado por auto para mejor fallar).
- d. De congruencia (fue suprimida la excepción en las sentencias arbitrales).
- e. De intermediación.
- f. De oralidad.
- g. De concentración.
- h. De publicidad.
- i. De economía (comprendiendo el de rapidez, costo mínimo del juicio y gratuidad).



- j. De preclusión
- k. De igualdad.
- l. De tutela.
- m. De sencillez.
- n. De lealtad o probidad.
- ñ. De flexibilidad en la apreciación de la prueba.
- o. De adquisición procesal”.⁴

a. Principio de Iniciativa Procesal:

La instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a las partes, pero en casos especiales se puede iniciar de oficio como cuando el trabajador es menor de edad o en los juicios para sancionar faltas, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 419 del Código de Trabajo.

b. Principio de Impulso Procesal:

El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada la intervención. Lo cual está regulado en los Artículos 285, 321, 331, 334, 340, 344, 345 y 352 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 40.

c. Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes:

También conocido como dispositivo. Es a las partes a quienes compete la aportación del material probatorio, al juez le está vedado inquirir más allá de las pruebas producidas por los litigantes. Se da en lo civil y penal pero, en lo laboral el juez no podría conformarse con la verdad formal y limitada que puedan producir las partes, sino que, por sus características de ser tutelar, de proteger intereses eminentemente públicos y de adoptar una postura activa en la dirección y búsqueda de la verdad real e histórica, no es aplicable sino, en forma muy limitada. Artículo 357 Código de Trabajo, Decreto 1441.



d. Principio de congruencia:

El juzgado emite sentencia según lo alegado y probado en autos, es decir, que la decisión del tribunal se ha de ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes. Está regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

e. Principio de Inmediación procesal:

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 que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. La inmediación es la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las personas que intervienen en el proceso.

Uno de los efectos más importantes de la inmediación es la imposibilidad de que se produzcan cambios en la persona del juzgador durante la tramitación de



la causa, y en especial a la hora de la sentencia. Se encuentra en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, Decreto 1441. Y la única y obligada limitación al principio se encuentra en el Artículo 349 del Código de Trabajo, en el cual, se establece que para recibir las declaraciones de testigos fuera de la localidad el juez puede exhortar a otro juez aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo, el cual, también encuentra fundamento en el Artículo 308 del mismo código.

f. Principio de oralidad:

La iniciación y substanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Es necesaria la oralidad para poder cumplir con la inmediación, concentración, celeridad, economía y que el proceso sea público. La oralidad facilita la vinculación entre el juez y los litigantes. En el juicio oral el juez va formando su convicción a medida que se produce la prueba y se desarrolla el debate. La oralidad más que un principio es un sistema. Se encuentra regulado en los Artículos 321, 322 y 333 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

g. Principio de concentración procesal:

Deben reunirse o concentrarse el mayor número de actos procesales en una o muy pocas diligencias en orden sucesivo pero en la misma audiencia. Trata de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes. La finalidad es que el proceso sea célérico, que se dé en un tiempo corto, un juicio rápido y eficaz. La concentración aspira, en cuanto a la actividad procedimental, que la mayor parte de los actos se realicen en una sola audiencia. Se pretende la unidad del acto, la cual ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral.



La concentración, en cuanto al contenido del proceso, significa que todas las cuestiones previas, e incidentales se discutirán en el mismo y se resolverán en la sentencia, sin dar lugar a procedimientos independientes. Se encuentra regulado en los Artículos 66, 331, 338, 340, 343, 346, 352, 353 y 354 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

h. Principio de Publicidad:

Es el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos. Se encuentra regulado en el Artículo 187 de la Constitución Política de la República de Guatemala. La publicidad en el proceso es un mandato constitucional.

Podemos concluir que el proceso es público porque posee un sistema democrático y que la oralidad colabora a que sea público.

i. Principio de economía procesal:

Es un problema por la desigualdad económica entre patrono y obrero. La finalidad de este principio es lograr que el proceso sea poco costoso, sobre todo para la clase trabajadora. Este principio se manifiesta dentro del ordenamiento jurídico en:

- La administración de justicia es gratuita, según lo regulado en el Artículo 187 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



- En el principio de celeridad o rapidez, para que el juicio sea corto, por la limitación de recursos, e inoperable la sentencia en juicios de menor cuantía.
- En la intención de reducir el costo al establecer que no se necesita auxilio de abogado en escritos y en las audiencias, al exonerar el uso de papel sellado, las certificaciones expedidas de oficio y anotaciones en el Registro de Propiedad Inmueble deben ser gratuitos. Regulado en los Artículos 11, 321, 327, 337 y 338 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

j. Principio de Preclusión:

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. Tiene íntima relación con el principio de economía, pues este ayuda a la celeridad del proceso, lo que evita mayores gastos.

k. Principio de igualdad o bilateralidad de la audiencia:

Las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlo y para hacer valer sus defensas, y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. Se persigue que el trabajador reciba trato justo, una atención adecuada a su dignidad humana y que se le tome como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. Está regulado en los Artículos 60 y 68 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



I. Principio Tutelar:

Todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar sus acciones y esfuerzos para lograr un equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias del progreso en la economía nacional. Este principio trata de compensar la desigualdad económica existente entre trabajadores y patronos otorgándole una protección jurídica preferente a los trabajadores, regulado en el Considerando IV y el Artículo 17 ambos del Código de Trabajo, Decreto 1441.

m. Principio de Sencillez:

Se refiere a que debe ser un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral. Este es el sentido fundamental de la celeridad. Se encuentra regulado en el Considerando V del Código de Trabajo, Decreto 1441.

n. Principio de Probidad o de Lealtad:

Es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, y así evitar ser sancionados por no cumplir con dicho principio. Este principio fundamentalmente trata de evitar maniobras que retrasen el proceso basándose en falsedad, y agotamiento económico y es por esto, que la legislación establece sanciones para castigar a quienes utilicen frívolamente los recursos y por



lo mismo se exige la individualización de las pruebas para que así la contraparte pueda contradecirlas. Una de las sanciones al no utilizar el principio de probidad se encuentra en el párrafo cuarto del Artículo 365 del Código de Trabajo.

ñ. Principio de Flexibilidad en la Apreciación de la Prueba:

En la apreciación de la prueba el juez fundamentará su criterio en los principios de equidad y justicia, a excepción de los documentos públicos y auténticos de la confesión judicial y de los hechos que parcialmente comprueba el juez, cuyo valor deberá estimarse conforme la ley. Esto se encuentra regulado en el Artículo 361 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

o. Principio de adquisición:

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. Esto quiere decir que al ser incorporada la prueba al proceso se despersonaliza del litigante que la incorporó.

1.5 Diferencia entre Proceso y Procedimiento

Es común confundir estos dos términos o considerarlos uno mismo, debido a que etimológicamente tienen la misma raíz **procedere**. En realidad ambos términos se complementan pero no son lo mismo.



El **proceso** es el “método” que la ley establece para administrar justicia. ~~Este es~~ exclusivo de los órganos jurisdiccionales del estado. Este es el marco que contiene los parámetros dentro de los cuales el estado debe regular la forma de cumplir con su función jurisdiccional.

Quintero-Prieto, estima que “el proceso es un fenómeno único. Ese instrumento es único en su esencia, presenta, no obstante, diferencias accesorias en su procedimiento pero la idea del proceso es única y, como tal, indivisible e inclasificable”.⁵

El **procedimiento** es el “conjunto de actos” que realiza el juez, las partes, los terceros, y todos los involucrados, en determinado tiempo y lugar, conforme al orden establecido por la ley, por lo que cada uno de estos actos es consecuencia del que le precede y un antecedente del que le sigue. El procedimiento hace referencia a la forma de la actividad jurisdiccional. No es exclusivo del ámbito jurisdiccional puede ser aplicado a todas las funciones del estado como en el procedimiento legislativo. Esta es la forma que se va seguir para administrar justicia, puede por política legislativa adecuarse de una u otra forma (oral, escrito, eventualidad, etc.), siempre y cuando se den la totalidad de las fases a que nos hemos referido (afirmación, negación, prueba, alegación y sentencia, impugnación y ejecución), pues de lo contrario no hay proceso.

Por su parte el profesor Alvarado Velloso opina que “si bien la idea del proceso es única, indivisible e inclasificable, cuando se estudia cualquier clasificación no se refiere al proceso como tal sino a la pretensión deducida, es decir al procedimiento”.⁶

⁵ Quintero, Beatriz y Prieto, Eugenio. **Teoría general del proceso**. Pág. 309

⁶ Alvarado Velloso, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Pág. 245.



Juan Montero Aroca resalta las siguientes diferencias entre ambos conceptos:

- a. “El procedimiento no es exclusivo del ámbito jurisdiccional, sino que es aplicable -refiriéndose sólo a su contenido jurídico- a todas las funciones del Estado, y así se habla de procedimiento legislativo y, sobre todo, de procedimiento administrativo; el proceso es exclusivo de los órganos jurisdiccionales del Estado.
- b. El procedimiento hace referencia a forma, y en lo judicial a forma de la actividad jurisdiccional, de modo que en él resalta la apariencia externa de esa actividad, mientras que en el proceso es necesario tomar en consideración la estructura y los nexos que median entre los actos, los sujetos que los realizan, la finalidad a que tienden, los principios a que responden, las condiciones de quienes los producen, las cargas que imponen y los derechos que otorgan”.⁷

Por lo anterior, el profesor valenciano concluye que:

1. “La función jurisdiccional se ejerce por los juzgados y tribunales únicamente por medio del proceso.
2. Jurisdicción y proceso son realidades interdependientes; sin proceso no hay ejercicio de la función jurisdiccional.
3. Todo proceso se desarrolla formalmente a través de un procedimiento.
4. Un solo procedimiento puede ser la forma externa de dos o más procesos, lo que explica los fenómenos de acumulación”.⁸

⁷ Montero Aroca, Juan. **Introducción al proceso laboral**. Pág. 50

⁸ *Ibíd.* Pág. 51



1.6 Trámite del Proceso Laboral

Se inicia con la **demanda** la cual puede ser escrita u oral, de ser oral el juez levantará acta ajustándose a los requisitos de la demanda. En dicha demanda deberá individualizarse la persona que lo plantea, la persona del demandado, la pretensión en forma clara y precisa, los medios de prueba con los que se acreditarán los hechos afirmados y la petición. Si la demanda no cumple con todos los requisitos el juez de oficio deberá ordenar al actor que subsane los defectos puntualizándolos. Una vez que la demanda cumpla con todos los requisitos, el juez provee señalando 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 comparezca en tiempo, sin más citarles ni oírles. El tiempo que debe mediar entre la citación y esa primera audiencia es de por lo menos tres días, término que podrá ampliarse en relación a la distancia.

Excusa: 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. Y de no ser posible su presentación antes de la hora señalada se podrá presentar y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la audiencia. En caso de aceptada la excusa se señala nueva audiencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. De persistir la excusa deberá nombrarse un mandatario.



Luego de **contestada la demanda** por la parte emplazada, acto que **puede** hacerse verbalmente o por escrito en cuyo caso se da lectura a la contestación, podrá darse la **reconvención**, que deberá presentarse por escrito, hasta antes de la primera audiencia del mismo modo que la contestación de la demanda. Al contestar la demanda deben interponerse todas las excepciones, salvo la de incompetencia que es previa; las excepciones dilatorias serán resueltas por el juez, de ser posible en la misma audiencia; las perentorias se resolverán hasta en la sentencia. Cuando la contestación sea afirmativa, el juez fallará dentro del tercer día. En caso que el demandado decida reconvenir al actor y en el caso de que interponga excepciones, el demandante deberá contestar la primera (la reconvención) y contradecir la segunda (excepciones) ofreciendo pruebas.

Terminada esta fase con la cual quedan fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, se entra a la **etapa de conciliación**, para lo cual el juez propondrá una fórmula ecuaníme de avenimiento. Si se llega a una conciliación allí termina la audiencia y el juicio, quedando pendiente únicamente su aprobación; si la conciliación fuera parcial, la audiencia seguirá su curso solamente en lo relativo al punto o puntos no conciliados. Habiendo fracasado el avenimiento se pasa a recibir las pruebas.

Se da inicio a la **recepción de pruebas**. El juez al fracasar el avenimiento pasa a recibir las pruebas de las partes, todas de ser posible, ya que están obligados a presentarlas en esa primera comparecencia. 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



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 del titular del tribunal.

Practicada la audiencia o audiencias del caso, el juez tiene potestad para dictar **auto para mejor fallar** por una sola vez dentro de un término que no exceda de 10 días. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

Sentencia en cuarenta y ocho horas: si el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial, el juez sin más trámite dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. Se procederá de igual forma cuando se trate de despido injusto.

Sentencia: recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se producirá dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

Durante la substanciación del juicio caben los siguientes **recursos:** a) El de *revocatoria* contra resoluciones que no sean definitivas; b) El de *nulidad* cuando se infrinja el procedimiento y no quepa el recurso de apelación. Contra las



sentencias o autos que pongan fin al juicio caben los recursos de *aclaración*, *ampliación* y *apelación*. En casos previstos en el Código de Trabajo también caben los recursos de *responsabilidad* y *rectificación*.

Luego se da la **Segunda Instancia** la cual se tramita así: Recibido el proceso por apelación interpuesta, se da audiencia al recurrente por el término de cuarenta y ocho horas para que exprese agravios. 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 estricta responsabilidad de sus titulares.

Si dentro del término de cuarenta y ocho horas concedido al recurrente, éste pidiera que se practique alguna prueba, denegada y protestada en Primera Instancia, el tribunal si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para recepción de pruebas dentro de un término de diez días. Practicada la prueba o vencido este término, la sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de Primera Instancia. Contra esta sentencia únicamente proceden los recursos de *aclaración* y *ampliación*.

1.7 · El Procedimiento Laboral y sus Actos Procesales.

Como sabemos, el procedimiento está integrado por una serie de actos que realizan los que en él intervienen, vinculados de tal manera que como dice Alsina “cada uno de ellos es una consecuencia del que le precede y un



antecedente del que le sigue”.⁹ Cabe resaltar que en los hechos no interviene la voluntad del hombre y en los actos si, y que estos son jurídicos cuando producen efectos de dicha naturaleza.

Podemos establecer, que los actos no son del proceso sino del procedimiento y es por esto que Couture elabora su doctrina afirmando que “los actos procesales tomados en sí mismos son procedimiento y no proceso”.¹⁰

De esa cuenta, estimamos que los actos no son del proceso sino del procedimiento. Los requisitos generales de los actos procesales según nos indica Alvarado Velloso, se componen de los elementos siguientes:

1. “El elemento subjetivo: Que permite analizar en cada caso la aptitud (capacidad y legitimación procesal) y voluntad de actuar de las personas que necesaria o eventualmente concurren al proceso.
2. El elemento objetivo: Permite estudiar la idoneidad del acto para producir efectos (eficacia), su posibilidad jurídica, su moralidad y, en particular, la correspondencia que debe existir entre el contenido y la forma.
3. El elemento actividad: Permite analizar el cómo, dónde y cuándo se realiza (la forma, el tiempo y el lugar donde el acto se cumple)”.¹¹

⁹ Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial**. Pág. 604.

¹⁰ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 156.

¹¹ Alvarado Velloso, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Pág. 278.



1.8 Esquemmatización

JUICIO ORDINARIO LABORAL:

1. Inicia por demanda

Escrita: Artículo 332 Código de Trabajo

Oral: Artículo 333 Código de Trabajo.

2. Subsanación de demanda:

Artículo 334 Código de Trabajo.

3. Excusa para comparecer a juicio:

Artículo 336 Código de Trabajo.

4. Señalan día para juicio oral:

Artículo 335 Código de Trabajo

5. Aceptada la excusa:

El juez señala nueva audiencia en un plazo de 72 horas.

6. Entre citación y audiencia deben mediar 3 días: Artículo 337 Código de Trabajo.

En la audiencia se puede fundar oposición, contestar la demanda o reconvenir, Artículo 338 Código de Trabajo

7. Planteada la reconvencción:
Se señala nueva audiencia para la contestación, Artículo 340 Código de Trabajo

8. Contestada la demanda y la reconvencción el juez aviene a las partes para la conciliación, Artículo 340 Código de Trabajo.

Si la conciliación es parcial el juicio continua en cuanto a lo no acordado Artículo 341 Código de Trabajo

9. Presentación de Excepciones:

Dilatorias y perentorias.
Artículo 342 Código de Trabajo.

10. El juez resuelve excepciones dilatorias en primera comparecencia.

El oponente puede acogerse al Artículo 342 segundo párrafo del Código de Trabajo, con lo que se suspende la audiencia y se señala día para una nueva audiencia para recepción de pruebas, Artículo 343 Código de Trabajo.





11. Pruebas: Artículos 344 al 357 Código de Trabajo.

Se reciben inmediatamente en la primera audiencia si no hay avenimiento.

24 horas siguientes a la audiencia el actor puede ofrecer pruebas contra las excepciones Artículo 344 Código de Trabajo.

Si no se pueden recibir todas las pruebas se señala segunda audiencia en 15 días a partir de la primera comparecencia, Artículo 346 Código de Trabajo.

Y Extraordinariamente tercera audiencia 8 días después de la segunda

12. Auto para mejor proveer:

10 días, Artículo 357 Código de Trabajo.

13. Sentencia: Artículos 359 y 360 Código de Trabajo.

48 horas después de la primera audiencia si el demandado no comparecer con causa justa.

De 5 a 10 días después de recibidas las pruebas.

De 5 a 10 días después del auto para mejor fallar si hubiese.

14. Recursos: Artículo 365 Código de Trabajo:

Revocatoria

Nulidad

Apelación

Aclaración y Ampliación

Responsabilidad y Rectificación, Artículo 366 Código de Trabajo.

15. Segunda Instancia:
Artículos 367 al 373 del Código de Trabajo.



Capítulo II



2. Los medios de impugnación en materia laboral

2.1 Concepto de los medios de impugnación

Los medios de impugnación son recursos que la ley le otorga a las partes para controlar o regular la aplicación correcta que el juez debe hacer en el procedimiento ordinario oral laboral. En el procedimiento de trabajo, los medios de impugnación están limitados en cuanto a su número y su aplicación, y esto se debe a que el Derecho de Trabajo es realista, dinámico y exento de formalismos como lo establecen los Considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441.

2.2 Clasificación de los medios de impugnación

Basada en el Capítulo Noveno, Título Undécimo, Artículo 365 del Código de Trabajo, Decreto 1441, puedo decir que la clasificación legal de los recursos es:

1° Revocatoria

2° Nulidad



- 3° Apelación
- 4° Aclaración
- 5° Ampliación
- 6° Responsabilidad
- 7° Rectificación

2.3 Medios de impugnación

Basada en la clasificación que hace el Código de Trabajo, en el cual no se hace mención de medios de impugnación, sino que solo se refiere a recursos, los recursos que se pueden interponer en el juicio ordinario laboral son:

1. **Revocatoria:** Que procede contra las resoluciones que no sean definitivas. Debe interponerse en el momento de la resolución, si la misma se hubiere dictado 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.
2. **Nulidad:** Puede interponerse contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, debe interponerse dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere



verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente, se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio. Se interpone ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal dará trámite inmediatamente y mandará oír a la otra parte en veinticuatro horas y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las siguientes veinticuatro horas, bajo estricta responsabilidad del juez. Si este recurso se declara sin lugar se le impondrá una multa al litigante que lo interpuso de cinco a quinientos quetzales, según lo regulado en el Artículo 365 de Código de Trabajo

3. **Aclaración:** Deberá interponerse contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclaren o esclarezcan.
4. **Ampliación:** Que deberá interponerse contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.
5. **Apelación:** Que procede en contra de las sentencias o autos que pongan fin al juicio, y deberá interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo. También procede en contra de las resoluciones en que se resuelve un recurso de nulidad.



6. **Rectificación:** Que procede contra la liquidación de las prestaciones a que salió condenada la parte empleadora, cuando hay error de cálculo. Debe interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la liquidación. El recurso será resuelto de plano sin formar artículo y no admitirá impugnación.

7. **Responsabilidad:** Procede en contra de los Jueces y Magistrados de Trabajo y Previsión Social: a) cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de Justicia; b) cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes; d) cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y f) cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. La Corte Suprema de Justicia debe proceder, por denuncia o acusación, a investigar y examinar por medio de la Corte de Apelaciones de Trabajo al Juez o Magistrado de que se trate y si está fundada la acusación se le impondrá alguna sanción, ya sea amonestación pública o multa de un mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria. Contra esta resolución que imponga una de estas sanciones cabe el **recurso de reposición** ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverla de plano dentro del término de diez días.



2.4 Diferencia entre recurso y remedio

Recurso: Es el medio de impugnar las resoluciones judiciales. Aquí no se corrige una anomalía en el proceso, si no que se impugna una resolución, ya sea ante el mismo órgano jurisdiccional u otro de categoría superior, con lo cual se obtiene la revocación o confirmación de dicha resolución.

Remedio: Es el que tiene por objeto corregir una anomalía procesal. Esta corrección la puede realizar la misma autoridad jurisdiccional que conoce o conoció del proceso al observar determinadas anomalías, o por la parte que se crea afectada por dicha resolución, con el fin de que se revoque o confirme dicha resolución.

La legislación procesal laboral no hace diferencia entre los medios de impugnación y los enmarca en el Capítulo Noveno del Código de Trabajo como "Recursos", aquí se encuentran los recursos de nulidad, aclaración y ampliación, apelación, recurso de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación.

Basándome en la clasificación de los remedios y los recursos, puedo decir que son **remedios:** el de aclaración, ampliación, revocatoria, reposición y nulidad; y **recursos:** la apelación.



Capítulo III



3. La nulidad en el derecho procesal del trabajo

3.1 Noción de regularidad e irregularidad del acto procedimental

Para adentrarnos en la teoría de las nulidades es necesario recordar que el acto procedimental tiene que responder a su estructura, es decir, al sujeto, objeto y a la actividad. De esa cuenta si llena todos los requisitos podemos afirmar que el acto es regular por estar apegado al patrón que manda la ley.

Como siguiente paso debemos tener presente que si el acto no llena los requisitos que su estructura demanda, estaremos en presencia de un acto procedimental irregular, por no encajar con el patrón que indica la ley. Por ello anticipamos que un acto procesal no es nulo, sino irregular, y que la nulidad es la sanción que la ley impone a un acto irregular, el cual deja de ser regular hasta que una resolución jurisdiccional así lo declara.

3.2 Concepto de nulidad

Previamente debemos traer a colación lo afirmado por Couture en el sentido de que “En el lenguaje del derecho procesal el vocablo *nulidad* menciona indistintamente, el error (acto nulo, como sinónimo de acto equivocado), los efectos de error (sentencia nula, como sentencia privada de eficacia), el medio



de impugnación, (recurso de sentencia anulada)".¹² Sin embargo los autores modernos enfocan la nulidad desde otro punto de vista: el de la sanción que la ley impone a los actos irregulares, que es la perspectiva que seguiremos.

Alvarado Velloso declara que "la nulidad es la sanción que priva de efectos a un acto procedimental en cuya estructura no se han guardado los elementos ejemplares del modelo, en tanto ellos constituyen garantía de los derechos justiciables."¹³

Por todo esto, podemos concluir que la nulidad se da cuando un acto es irregular y lo que la nulidad pretende es detener los efectos que dichos actos producen.

3.3 Principios de la nulidad procesal

Basándonos en la doctrina y las leyes que regulan el procedimiento se puede establecer como presupuestos o principios de la nulidad procesal los siguientes:

- a. Principio de especificidad
- b. Principio de convalidación
- c. Principio de protección
- d. Principio de la finalidad del acto procesal

¹² Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 372

¹³ Alvarado Velloso, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal**. Primera parte. Pág. 289



- e. Principio de trascendencia
- f. Principio de conservación

a. Principio de especificidad:

Es decir, existencia de vicio. Sobre esta regla no hay nulidad sin texto legal que lo indique. El Artículo 51 del Código Procesal Civil y Mercantil nos indica que *“La persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o se declare que le asiste, puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita en este Código”*.

Por su parte en el Artículo 327 del Código de Trabajo estipula en forma categórica que si las notificaciones no se efectúan en forma legal, las partes no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. Así mismo, el Artículo 334 del mismo código, prescribe que si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332 del mismo código, el juez 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. Respecto a la declaración de testigos, supletoriamente puede aplicarse el Artículo 160 del Código Procesal Civil y Mercantil, que al referirse a dicha declaración nos indica que las declaraciones en que no se hubieren observado las prescripciones de ese apartado legal no tendrán valor alguno.

El Artículo 365 del Código de Trabajo prescribe que podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley.



b. Principio de convalidación:

Couture ha dicho: “En derecho procesal civil, toda nulidad es válida por el consentimiento”.¹⁴ Esto se debe a que las nulidades procesales son relativas. Efectivamente, esta regla la recoge el Código de Trabajo en el segundo párrafo de su Artículo 365, al indicar que *“Las nulidades no aducidas oportunamente te estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio...”*

De lo anterior se deriva que la irregularidad es susceptible de remediarse si como hemos visto el presunto afectado plantea la nulidad, y si no lo hace, se supone que es porque el acto irregular no le afecta a sus intereses y por ende el acto procedimental se tiene por convalidado.

c. Principio de protección:

Este principio se fundamenta en que la parte que por cualquier circunstancia ha dado lugar a la irregularidad de un acto procedimental no puede beneficiarse de ninguna manera, por lo que le queda vedado el plantear la nulidad, pues sería reconocerle el derecho a entorpecer el trámite normal del procedimiento. De no vedársele el derecho de solicitar la nulidad a quien dio lugar a la irregularidad, se podría usar de mala fe para conseguir atrasar el proceso.

Aún cuando el Código de Trabajo no indica nada al respecto, aplicando de manera analógica el primer párrafo del Artículo 614 del Código Procesal Civil y Mercantil, *“La nulidad no puede ser solicitada por la parte que realizó el acto, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo afectaba. Tampoco puede ser*

¹⁴ Couture, Eduardo J. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 391.



interpuesta por la parte que la haya determinado. Es improcedente la nulidad cuando el acto procesal haya sido consentido por la parte que la interpone, aunque sea tácitamente...”

Los principios de especificidad, convalidación y protección tienen aplicación en nuestro sistema procesal. Los siguientes tres principios de finalidad del acto procesal, trascendencia y conservación no se aplican todavía en la legislación pero esperemos que algún día sean recogidos por la legislación guatemalteca con el objeto de evitar utilizar el recurso de nulidad con el único propósito de entorpecer el trámite de los procesos y alargarlos.

d. Principio de la finalidad del acto procesal:

Se refiere a la ineficacia del acto. En este respecto se establece que el principio de la finalidad del acto procesal es complemento del principio de protección. Por lo que se establece que según este principio no importa si el acto es irregular o adolece de ciertos vicios, sino que cumpla su finalidad. En caso contrario el acto es ineficaz y por ende anulable.

Y se dice que es complemento del de protección porque el de protección limita a que quien provoca el vicio no puede plantear la nulidad y si el acto es irregular o adolece de vicios y no se plantea la nulidad pero dicho acto cumple con su finalidad, el acto es eficaz.

e. Principio de trascendencia:

Este principio encuentra su fundamento en que las nulidades no existen en interés de la ley, por considerar que no hay nulidad sin perjuicio. De esa cuenta



Couture afirma que “No hay nulidad de forma si la desviación no tiene trascendencia sobre las garantías esenciales de defensa en juicio”.¹⁵

De lo anterior, se desprende que no basta la existencia de un vicio para que la nulidad procesal sea declarada, es necesario:

- **Alegación del daño o perjuicio sufrido:** No basta con indicar que se ha sufrido un agravio en términos generales, es necesario, señalar específicamente las defensas de las cuales se ha visto privado de oponer.
- **Prueba del perjuicio:** Basados en lo anterior podemos decir que el perjuicio es cierto e irreparable. Como dice Alberto Luis Maurino: *“El fundamento de esta exigencia de demostración del daño es la necesidad de diagnosticar jurídicamente si la irregularidad ha colocado o no a la parte impugnante en estado de indefensión práctica. Agregando que el perjuicio debe ser cierto, concreto y real, ya que las normas procesales sirven para asegurar la defensa en juicio y no para dilatar los procesos”*. También indica que *“No basta un mero planteamiento abstracto para que progrese la articulación nulitiva, debe acreditarse la existencia de un perjuicio cierto e irreparable”*.¹⁶
- **Interés jurídico que se procura subsanar:** El que impugna debe individualizar y acreditar cuál es el interés jurídico que se pretende satisfacer con la invalidez propugnada.

¹⁵ Couture, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. Pág. 390

¹⁶ Maurino, Alberto Luis. **Nulidades procesales**. Pág. 53



f. Principio de conservación:

Se parte de la idea de que los actos procedimentales están apegados a la ley y que la irregularidad del acto es la excepción. Lo anterior es para dar seguridad jurídica a los litigantes. De allí que resulte preservable todo acto procedimental y que la declaración de anulación deba reservarse para ser empleada como último medio ante la existencia de una indefensión efectiva.

En base a esto *“siempre que exista duda en el juez acerca de si cabe o no declarar la nulidad de un acto dado, debe otra por conservar o mantener su validez”*.¹⁷

3.4 Características de la nulidad

a. No hay nulidad sin ley que la establezca:

Basados en la legislación procesal guatemalteca, el sistema de legalidad de las formas (Artículos 165 de la Ley del Organismo Judicial y 51 del Código Procesal Civil y Mercantil), la primera observación que se formula es que la nulidad debe ser conforme al texto. Esto quiere decir, que tiene que estar regulada en la ley.

Un ejemplo de esto, sería lo relativo a las notificaciones, en el Artículo 327 del Código de Trabajo, que prescribe en su primer párrafo: *“Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en*

¹⁷ Alvarado Velloso, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal.** Pág. 296.



la forma legal y sin ello no quedan obligados ni se les puede afectar en sus derechos...” Y el Artículo 328 del Código de Trabajo establece la forma en que deben efectuarse las notificaciones.

Por su parte el Artículo 143 de la Ley del Organismo Judicial establece los requisitos de toda resolución judicial.

b. La nulidad se declara:

Al decir que la nulidad se declara se pretende establecer que para que la nulidad de un acto procedimental surta sus efectos, es necesario que sea declarada por el tribunal. Si no es declarada por el tribunal, el acto sigue produciendo sus efectos como si fuera un acto regular o adecuado a la ley.

c. La nulidad es una sanción:

Esto quiere decir que la declaración de la nulidad es la sanción que la ley le impone a todo acto que contiene algún vicio.



3.5 La Relatividad de la Nulidad Procesal y la necesidad de su planteamiento.

El profesor español Francisco Ramos Méndez, nos dice que: “No todos los vicios del acto procesal tienen la misma trascendencia y que no todos los presupuestos y requisitos tienen la misma significación en cuanto a la eficacia del acto. Y que la gradación se extiende desde la inexistencia de la mera irregularidad del acto, y que la distinción tiene su reflejo en las consecuencias y efectos que cabe predicar del acto viciado”.¹⁸ Esto lo expresa debido al traslado del derecho civil al derecho procesal de la elaboración doctrinaria de los supuestos de la nulidad, tradicionalmente se han abordado las figuras de la **inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa** de los actos procedimentales.

En cuanto, a la **Inexistencia**, el profesor Ramos Méndez señala que: “Se trata del hecho de no haberse cumplido ninguno de los presupuestos que le dan vida a la nulidad”.¹⁹ La sentencia pronunciada por un particular sin que haya sido designado árbitro, por ejemplo en una actividad extraprocesal, es un ejemplo de que no se ha cumplido con ninguno de los presupuestos que le dan vida a la nulidad. En este caso ni siquiera llega a haber actividad procesal externa, el acto es completamente irrelevante, por lo que se puede prescindir de él sin más, porque en realidad para el proceso no existe.

En cuanto a la inexistencia, el mismo profesor Ramos Méndez, establece que si un acto procedimental no existe, ya que es completamente irrelevante, y se puede prescindir de él, porque en realidad para el proceso no existe, entonces, no tiene sentido hablar de actos procedimentales inexistentes, pues realmente no existen.

¹⁸ Ramos Méndez, Francisco. **Derecho procesal civil**. Pág. 378.

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 378.



Respecto a la **Nulidad Absoluta**, el profesor Ramos Méndez, agrega que: “Este tipo de nulidad se produce cuando falta algún presupuesto esencial del acto procesal, según las prescripciones de las normas del procedimiento”.²⁰ Esto se da en los siguientes casos:

- a. Cuando se produzcan con manifiesta falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional.
- b. Cuando se realicen bajo violencia o bajo intimidación racional y fundada de un mal inminente y grave.
- c. Cuando se prescindan total y absolutamente de las normas esenciales de procedimiento establecidos por la ley o con infracción de los principios de audiencia, asistencia y defensa, siempre que efectivamente se haya producido sin defensa.

Si los actos son nulos de pleno derecho, basándonos en los principios dogmáticos, esos actos son inoperantes de forma radical y por lo mismo no admiten subsanación.

Respecto a la **Nulidad Relativa**, establece que: “Este defecto se deriva de la falta de un presupuesto esencial del acto procesal, y por ello resulta nulo. En algunos casos la misma ley señala la posibilidad de subsanar el defecto a posteriori, quedando así desvirtuada la nulidad inicial”.²¹

²⁰Ibíd. Pág. 378 y 379.

²¹Ibíd. Pág. 380.



De esa cuenta, la nulidad absoluta de los actos procedimentales es cuestionada al igual que la inexistencia, esto se debe a que, no hay nulidades absolutas de procedimiento, sino relativas. Lo anterior se basa en que si un acto procedimental irregular, requiere que sea planteada su nulidad y deja de producir sus efectos como si fuere regular, hasta que la nulidad sea declarada, no podemos menos que concluir que en el proceso no hay nulidades absolutas. Todas son relativas.

3.6 Parte legitimada para solicitar la nulidad.

Al decir parte legitimada para solicitar la nulidad se refiere a quién puede plantear la nulidad. A este respecto Víctor De Santo y Luís A. Rodríguez indican que: “La nulidad puede ser solicitada por la parte o decretarse de oficio por el órgano jurisdiccional.”²² Podemos ver que los autores antes citados cuando se refieren a que la nulidad puede solicitarse por la parte, debemos entender que se refieren a la parte que no ha dado lugar a la nulidad, pues hemos visto que uno de los principios que informan a la irregularidad del acto procedimental es que quien ha dado motivo a la irregularidad no puede beneficiarse de ella, y por ende, le está vedado plantear la irregularidad del acto y su consecuencia que es la nulidad.

Ahora bien basándonos en la legislación nacional podemos establecer el planteamiento de parte de la siguiente forma:

²² De Santo Víctor y Rodríguez Luís A. **Nulidades procesales**. Págs. 64 y 104.

Planteamiento de parte:

El Código de Trabajo, en el segundo párrafo del Artículo 365, regula lo relativo a la nulidad de los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, omitiendo indicar quién está legitimado para plantearla; por lo que basados en el Artículo 326 del Código de Trabajo, supletoriamente aplicaremos la ley que regula para el efecto el Código Procesal Civil y Mercantil.



Podemos iniciar estableciendo como dice Luís A. Rodríguez, “*La legitimación corresponde a las partes, es decir, a quienes pretenden en nombre propio, o en cuyo nombre se pretende, la actuación de una norma legal (actor) y aquel frente a quien dicha actuación es exigida (demandado)*”.²³

El Código de Trabajo no nos dice cual de la partes (actor o demandado) está legitimada para plantear la nulidad de un acto procedimental; entonces aplicando supletoriamente el Artículo 614 del Código Procesal Civil y Mercantil, podemos decir que *La nulidad no puede ser solicitada por la parte que realizó el acto, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo afectaba. Tampoco puede ser interpuesta por la parte que la haya determinado.* Esto quiere decir que está legitimada para plantear la nulidad, la parte (sea actor o demandado) que no haya dado lugar a la irregularidad del acto.

No hay que pasar por alto que el planteamiento de la nulidad es procedente, siempre y cuando la parte legitimada lo formule dentro del plazo de tres días de conocida la infracción, pues de lo contrario es improcedente, por considerar el Artículo 365 del Código de Trabajo en su segundo párrafo que de no plantearse en el término establecido es porque se ha consentido tácitamente.

²³ Rodríguez, Luís A. *Nulidades procesales*. Pág. 104



El mencionado Artículo lo establece literalmente así: *“Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.*

3.7 Error In Procedendo y Error in Iudicando

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece: *“Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación”.* En este Artículo no se indica cuáles son los efectos de la nulidad acogida por el juzgador, por lo que supletoriamente debemos aplicar lo dispuesto en el Artículo 616 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual indica que: *“Si la nulidad fuere declarada por vicio de procedimiento, las actuaciones se repondrán desde que se incurrió en nulidad”.* Y el Artículo 617 del mismo código se establece que: *“Cuando por violación de la ley se declare la nulidad de una resolución, el tribunal dictará la que corresponda”.*

El Código Procesal Civil y Mercantil, confunde el error en el procedimiento y el error al resolver, confusión que se ha trasladado a la práctica en los tribunales de trabajo, lo que ocasiona que por desconocimiento no se resuelvan adecuadamente.

Luis A. Rodríguez indica que: *“El error in procedendo, al que también se le llama vicio de actividad o defecto de construcción, nace de la circunstancia de que desde que el proceso se inicia y durante su secuencia las partes y el juez realizan actos sucesivos que avanzan la litis o pleito, pero con la actividad que despliegan pueden cometer errores al inobservar las formas que la ley procesal ha establecido para cada acto y que significan una garantía para el justiciable. A estos errores, por inobservancia de las formas, se les denomina in*



procedendo. Otras veces los errores los comete el juez cuando razona, porque la sentencia, desde un punto de vista lógico, es un silogismo que tiene como premisa mayor la ley, como premisa menos el caso concreto y como conclusión -luego del proceso denominado subsunción del hecho en la norma- la sentencia, como declaración de voluntad de la ley en el caso concreto, como acto de voluntad estatal que resolverá la litis o pleito. A estos errores se les denomina de razonamiento, de juicio o bien, *in iudicando*.”²⁴

Por otra parte, Peyrano nos refiere que: *“El error, cuando comprende la forma de los actos, su estructura externa, se denomina tradicionalmente error in procedendo; un ejemplo de esto es: Cuando el juez se aparta sin motivo fundado o desvía el ritual del proceso hacia formas antinaturales, la seguridad jurídica se atenúa y puede verse el derecho de contradicción lesionado. Cuando el error se traslada hacia el contenido del proceso, al derecho material en juego, no a la forma, el vicio se trasunta en la mala conformación de los fundamentos de la resolución. Esta imperfección se le conoce como error in iudicando”*.²⁵

Podemos decir entonces, que el *error in iudicando* lo comete el órgano jurisdiccional, cuando al dictar sentencia se equivoca en su razonamiento, aplicando una ley sustantiva que no corresponde al caso concreto o interpretándola en forma errónea.

En síntesis, decimos que: el *error in iudicando* se comete cuando el juez al resolver (dictar sentencia) aplica erróneamente el derecho sustantivo al caso concreto. Y el *error in procedendo* lo comete el juez o las partes en la tramitación del procedimiento.

²⁴ Rodríguez, Luis A. **Nulidades procesales**. Pág. 25 y 26.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 202.



En la práctica, la mayoría de abogados y jueces confunden los dos errores, y por eso plantean nulidad por violación de ley en resoluciones de trámite y de otras resoluciones que no son sentencia.

3.8 ¿Puede la Inspección General de Trabajo plantear nulidad de un acto procedimental en el proceso en el que actúe?

A la Inspección General de Trabajo no se le cuestiona su legitimación para plantear la nulidad, por el solo hecho de que la ley le atribuye la calidad de parte, sin serlo. A diferencia de las otras inspectorías existentes quienes no tienen la calidad de parte, el Artículo 280 del Código de Trabajo le otorga a la Inspección General de Trabajo la calidad de parte así: *“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras ...”*

Este Artículo le da la calidad de parte siempre que sea para los casos establecidos de trabajadores menores de edad, o cuando no se ha hecho el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos o para proteger la maternidad de las trabajadoras, en los demás casos no posee calidad de parte.



Capítulo IV



4. El recurso de nulidad y el principio de celeridad

4.1 Concepto del recurso de nulidad

La nulidad es un medio de impugnación por medio del cual la parte perjudicada puede obtener la reparación de un error en el procedimiento. Este tiene por objeto lograr la anulación y reposición de las actuaciones a partir del momento en que se haya infringido el procedimiento.

Este recurso debe interponerse dentro del tercer día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los otros casos.

Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamar con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpone ante el tribunal que haya infringido la ley, lo que le da la naturaleza de remedio procesal. 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 dar audiencia a las partes.

Este recurso en el procedimiento laboral, no se tramita como incidente, como ocurre en el proceso común, pues dada la índole del trámite de trabajo, la ley fija un procedimiento más expedito.

De lo relacionado con anterioridad se pone en evidencia que el enfoque del Código de Trabajo no está actualizado, pues actualmente a la irregularidad de un acto procedimental ya no se le denomina “nulidad” ni se plantea a través del “recurso de nulidad”, sino que cuando se estima que existe irregularidad de un acto procedimental se plantea al juez por medio de los remedios procesales que la legislación procesal pone a disposición de las partes que desean plantear la irregularidad del acto, que de ser acogida produce, como sanción, la nulidad del acto.



4.2 Modalidades del Recurso de Nulidad en el Procedimiento Laboral

1. Es un recurso ordinario.
2. Su objeto es reponer las actuaciones hasta el momento en que fue infringido el procedimiento, anulando lo actuado a partir de tal momento.
3. Procede contra cualquier resolución que infrinja el procedimiento, cuando no sea procedente el recurso de apelación.
4. Deberá de ser interpuesto ante el tribunal que hubiera infringido el procedimiento o en segunda instancia cuando se hubiere infringido en la primera o en la propia instancia y se estuviera conociendo en segunda instancia.
5. Se puede interponer en cualquier instancia.
6. No existe término para la interposición, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia o fuere procedente la apelación.
7. Para su resolución, existe un trámite previo.
8. Deberá ser resuelto por el tribunal ante el que se interpuso.
9. La resolución deberá dictarse dentro de las veinticuatro horas de transcurrida la audiencia a la otra parte.



10. La resolución deberá declarar sin lugar el recurso o anular lo actuado a partir del momento en que fue infringido el procedimiento, ordenando la reposición de los autos.
11. Contra la resolución, si fuera dictada en primera instancia cabe el recurso de apelación
12. Contra la resolución si fuera dictada en segunda instancia no cabe recurso alguno.

4.3 Casos de procedencia del recurso de nulidad y su reforma

El Código de Trabajo en el Artículo 365 establece que: "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".

En la legislación laboral guatemalteca no se restringe la interposición del recurso de nulidad y puede interponerse en cualquier momento, es decir, hasta antes de la sentencia de segundo grado, por lo que se puede dar el abuso del mismo, aunque exista una multa al declararse improcedente dicho recurso. Al no limitar este recurso se puede alargar el procedimiento, lo cual es contrario al principio de celeridad que inspira a nuestra legislación laboral, por esto, considero necesario limitar su procedencia únicamente a la primera instancia y hasta antes de dictarse sentencia y que contra la resolución del mismo no quepa recurso alguno.



Por lo mismo el párrafo segundo del Artículo 365 del Código de Trabajo lo modificaría así: “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 **y hasta antes de la sentencia en Primera Instancia**. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro del tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio”...

4.4 Efectos de la Nulidad

El Código de Trabajo no nos indica cuáles son los efectos si la irregularidad de un acto procedimental es declarada, por lo que supletoriamente debemos acudir al Código Procesal Civil y Mercantil, que en su libro VI regula las “Impugnaciones de Resoluciones Judiciales”, y el Título IV, la “Nulidad”, la cual procede contra las resoluciones y procedimientos en que se infrinja la ley.

A este respecto, el Artículo 616 del Código Procesal Civil y Mercantil prescribe que “Si la nulidad fuere declarada por vicio de procedimiento, las actuaciones se repondrán desde que se incurrió en nulidad”. Y el Artículo 617 del mismo código, regula la nulidad de resolución en los siguientes términos: “Cuando por violación de la ley se declara la nulidad de una resolución, el Tribunal dictará la que corresponda. Esta nulidad no afecta los demás actos del proceso y si fuere por una parte de la resolución no afecta las demás y no impide que el acto produzca sus efectos. La nulidad de las sentencias o autos sujetos a apelación



o sujetos a recurso de casación, sólo puede hacerse valer dentro de los límites y según las reglas propias de estos medios de impugnación ...”

4.5 El principio de celeridad

La palabra celeridad significa prontitud, rapidez, velocidad. El principio de celeridad lo encontramos en el Considerando Quinto del Código de Trabajo, Decreto 1441 el cual establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

El principio de celeridad procesal es una regla que indica que el proceso debe tramitarse y lograr su objeto en el menor tiempo posible.

La celeridad se refiere a un proceso sencillo que tenga como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, es decir, el proceso laboral tiene formas establecidas para llegar a la realización de sus fines, pero estas formas son mínimas y sencillas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad, por el contrario el proceso laboral se caracteriza porque sus normas instrumentales son

simples, expeditas y sencillas, y son estas normas instrumentales las que promueven un proceso laboral rápido, eficaz, sencillo, barato y anti formalista sin dejar de tener una técnica y un procedimiento a seguir.



El proceso laboral cumple con el principio de celeridad de la siguiente manera:

- a. El juez tiene amplias facultades para dirigir el proceso, impulsarlo de oficio, producir pruebas por sí o completar las aportadas, tiene contacto directo con las partes y las pruebas por lo que logra apreciarlas con sumo realismo.
- b. Es un juicio predominantemente oral, como lo establece el Artículo 321 del Código de Trabajo.
- c. No se necesita la intervención de un asesor, según el Artículo 321 segundo párrafo del Código de Trabajo.
- d. Sus actos se concentran en un mínimo de audiencias, establecido en el Artículo 346 del Código de Trabajo.
- e. Tiene limitado el número de medios de impugnación, según el Artículo 365 del Código de Trabajo.
- f. Celoso en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes, tutelando preferentemente a la parte económica y culturalmente débil, lo cual está regulado en el Artículo 17 del Código de Trabajo y en el Considerando Cuarto literal a) del mismo.
- g. No se establece un período de prueba porque ésta se produce de una vez durante las audiencias, se encuentra comprendidos en los Artículos 344 al 357 del Código de Trabajo.

Podemos concluir que todos los principios están relacionados o pretenden cumplir con la celeridad. De manera que, el principio de oralidad posibilita la concentración de actos procesales, es decir, la reunión de la mayor cantidad posible de actividades procesales en el menor número posible de actos procesales, evitando dentro de lo racionalmente posible la segmentación del proceso, y con la concentración se tiende a acelerar el proceso eliminando trámites que no sean indispensables, con lo que se obtiene al mismo tiempo una visión más concreta de la litis y se logra cumplir con el principio de celeridad





Capítulo V

5. Análisis y necesidad de reformar los medios de impugnación en el Código de Trabajo guatemalteco

5.1 Análisis legal

La legislación laboral guatemalteca no regula de manera detenida y detallada la procedencia, aplicación y resolución de los medios de impugnación admitidos, y esto es lo que dificulta la práctica por parte de juzgadores y litigantes. Basados en lo mismo, estamos seguros que aunque la legislación guatemalteca establece el uso supletorio o analógico de los preceptos establecidos por el procedimiento común, es de suma urgencia llenar esos vacíos en la legislación laboral, estableciendo el proceso detallado a seguir en cada uno de los medios de impugnación que se pueden plantear, así como limitar el uso de ellos y disminuir la cantidad de recursos inspirados en los principios del derecho laboral que tanto énfasis hacen en un procedimiento basado en antiformalismos y celeridad que inspiran el trámite laboral.

En cuanto al uso supletorio o analógico de los preceptos establecidos en el procedimiento común, el Código de Trabajo en su Artículo 326 lo establece así: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil (el actual Código Procesal Civil y Mercantil) y de la Ley constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados

para aplicar las normas de las referida leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes"... Considero que es aquí donde los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben tener mucho cuidado de no caer en un procedimiento civilista, sino que cuidar de cumplir con los principios procesales del procedimiento laboral y tutelar los derechos del trabajador.



A sí mismo, en cuanto a la interposición de recursos, basándonos en el interés del proceso laboral de ser anti formalista, económico y celérico, se debe establecer la cantidad de recursos a utilizar así como su detallado procedimiento y exhortar a que su uso sea en base a la buena fe y lealtad entre los litigantes, y no hacer uso de los mismos con la intención de alargar el proceso y cansar a la otra parte en cuanto al tiempo que se extiende el proceso y al gasto económico que esto implica.

5.2 Necesidad de limitar la apelación de la nulidad

El recurso de apelación se encuentra más restringido en el proceso laboral que el procedimiento civil ya que únicamente cabe contra la sentencia o autos que pongan fin al juicio, esto es para evitar demoras en el procedimiento que de otra forma, alargarían demasiado el proceso.

Podemos decir que en el procedimiento laboral existe una gran necesidad de limitar el recurso de apelación, debido a que en el procedimiento común es más libre y se usa antojadizamente, cuestión que no se puede permitir dentro del procedimiento laboral porque se violarían principios fundamentales del procedimiento como es la celeridad. El uso de medios de impugnación demora



el trámite de un procedimiento, y es por esto que creo muy importante que el Código de Trabajo ponga límites en el uso de los medios de impugnación.

El recurso de apelación se encuentra limitado al establecer el Código de Trabajo que: "Contra sentencias o autos que pongan fin al juicio" y en cuanto a la aplicación relacionada con el recurso de nulidad es aplicable: "Contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad, cuando fuere dictada en primera instancia". Es mi criterio que en cuanto a la resolución del recurso de nulidad no debería haber el recurso de apelación, para así lograr mayor celeridad en el proceso laboral.

5.3 Reforma propuesta del Artículo 365 del Código de Trabajo

Como primer punto, considero necesario regular de manera más amplia el Capítulo Noveno del Código de Trabajo, regulando los recursos de manera independiente y estableciendo la procedencia de cada uno y el procedimiento a seguir en su planteación.

En cuanto al recurso de nulidad que es el objeto del presente trabajo, considero necesario agregar la limitación en cuanto al tiempo en que se puede plantear. También estimo necesario disolver la posibilidad de plantear el recurso de apelación contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad.

Por lo anterior, procedo a establecer mi propuesta de reforma del Artículo 365 del Código de Trabajo el cual se encuentra regulado así:



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

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

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

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

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



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

En cuanto al Recurso de Nulidad, el Artículo 365 del Código de trabajo, en base a mi propuesta (remarcado en negrillas) quedaría así:

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

Podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. El Recurso de Nulidad se interpondrá dentro del tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. **El Recurso de Nulidad podrá interponerse hasta antes de la sentencia de primera instancia.** 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 de Nulidad, **no cabe recurso alguno.**

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

5.4 Casos de procedencia del Recurso de Apelación

- a) Procede contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad, siempre que haya sido dictada en Primera Instancia, el cual deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada y se resuelve al tercer día de la recepción de los autos en la sala respectiva sin darle audiencia a las partes.

- b) Procede contra las sentencias y autos que ponen fin al proceso y deberá interponerse dentro del tercer día de notificado el fallo.

Este recurso no procede en juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales. La procedencia del recurso de apelación está regulada en el Artículo 365 del Código de Trabajo, Decreto 1441.



5.5 Casos en que produce efectos suspensivos el recurso de apelación

El Código de Trabajo en su Artículo 367, segundo párrafo establece que el recurso de apelación produce efectos suspensivos contra las sentencias y autos que pongan fin al proceso.

La apelación que no produce efectos suspensivos, adquiere estos efectos si al continuar conociendo el Tribunal de Primera Instancia, se llega al momento de dictar sentencia y no se ha resuelto dicha apelación. Y en este caso la sentencia se producirá hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segunda Instancia en cuanto a la apelación interpuesta.

5.6. La Enmienda del Procedimiento

El Artículo 67 de la Ley del Organismo Judicial regula la enmienda del procedimiento en los siguientes términos: *“Los jueces tendrán facultad para enmendar el procedimiento en cualquier estado del proceso, cuando se haya cometido error sustancial que vulnere los derechos de cualquiera de las partes. Para los efectos de esta ley, se entenderá que existe error sustancial, cuando se violen garantías constitucionales, disposiciones legales o formalidades esenciales del proceso”*.



La enmienda está sujeta a las siguientes limitaciones:

- a. El Juez deberá precisar razonadamente el error.
- b. El auto deberá señalar en forma concreta, las resoluciones y diligencias que sean afectadas por la enmienda y se pondrá razón al margen de las mismas, para hacer constar que han quedado sin validez.
- c. No afectará a la prueba válidamente recibida.
- d. No afectará las actuaciones independientes o que no tengan relación con el acto o resolución que motivó la enmienda. El auto que disponga la enmienda del procedimiento es apelable, excepto cuando haya sido dictado por un Tribunal colegiado, en toda clase de juicios, pero la apelación no tendrá efectos suspensivos y el asunto continuará su trámite hasta que se encuentre en estado de resolver en definitiva, momento en que se esperará la resolución de la apelación. El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la secretaría respectiva.

Sin embargo, el Código de Trabajo en el segundo párrafo del Artículo 365, indica que: *“Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio...”* Por lo que estimo que esa facultad que la Ley del Organismo Judicial concede a los jueces para enmendar el procedimiento no es atribución de los jueces de trabajo, por la existencia de una normativa expresa que prohíbe acordar de oficio las nulidades como hemos visto.



CONCLUSIONES

1. Es importante recalcar que no todos los recursos establecidos para el procedimiento común son admisibles en el procedimiento laboral, esto es porque de lo contrario se vulneran las disposiciones del Código de Trabajo y los principios de antiformalismo y celeridad que inspiran el trámite laboral.
2. En el procedimiento laboral no existen recursos diferentes a los del procedimiento común, pero si hay recursos que no son admisibles por la naturaleza y principios del derecho laboral.
3. Se puede decir que en doctrina el objeto y esencia de los recursos es el mismo en el procedimiento laboral que en el común por lo que les son aplicables las mismas normas.
4. El Recurso de nulidad en el procedimiento laboral, no se tramita como incidente, como ocurre en el proceso común, en la ley laboral se le fija un procedimiento específico.
5. El objeto del recurso de nulidad en el proceso laboral pretende enderezar el procedimiento y no retardarlo.
6. El Derecho Procesal de Trabajo es una disciplina autónoma.





RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo, en el sentido de establecer cuáles son los medios de impugnación aplicables al procedimiento laboral, ya que la poca claridad legislativa y el abuso que se hace en la aplicación analógica o supletoria del procedimiento común produce confusión en cuanto a dichos recursos tanto en la parte de los Tribunales como en los litigantes.
2. El Organismo Ejecutivo debe establecer en la legislación laboral cuales son los Recursos admisibles en el procedimiento laboral, y la forma en que deben aplicarse, la cual debe ser más limitada que en el procedimiento común. Y esta limitación de Recursos debe hacerse basados en la necesidad de certeza y celeridad del proceso laboral.
3. Al realizar la reforma en la legislación laboral, también se debe establecer un procedimiento detallado para cada uno de los Recursos y definir ampliamente la procedencia, aplicación y resolución de estos medios de impugnación.
4. Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala fije la procedencia del Recurso de nulidad en el procedimiento laboral únicamente en la Primera instancia.
5. Es necesario que el congreso de la República de Guatemala establezca un método específico para la interpretación de las leyes y reglamentos del derecho de trabajo resaltando que un procedimiento predominantemente oral, puede hacer realidad que la justicia sea “pronta y cumplida”.



BIBLIOGRAFÍA



AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala. Tomo I.** Editorial Universitaria. Guatemala 1977.

ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico de derecho procesal civil y comercial.** Tomos I al VII. Segunda edición. Editorial Ediar Buenos Aires, Argentina 1956.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo. **Introducción al estudio del derecho procesal.** Tomos I y II. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires, Argentina. 1997.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo. **El debido proceso de la garantía constitucional.** Editorial Zeus SRL. Rosario, Argentina. 2003.

ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo.** Centro Editorial VILE. Guatemala, 2006.

ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Teoría general del proceso.** Centro Editorial VILE. Guatemala, 2005.

BERNHARD RUBIO, José. **Los medios de impugnación en el proceso laboral.** Imprenta Universitaria, Guatemala, 1956.

BORDA, Guillermo A. **Tratado de derecho civil argentino, parte general.** Tomo II. Quinta Edición. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina.

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral.** Volumen I. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina 1960.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales.** Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina 1966.



- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Tomo III. Editorial Heliasta. Décima Edición. Buenos Aires, Argentina 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Tomos I y II. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1976.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco.** Volúmenes I y II. Primera edición. Magna Terra Editores. Guatemala 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo.** Gráficos P&L. Guatemala, 1988.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamento del derecho procesal civil.** Ediciones De Palma. Buenos Aires, Argentina 1987.
- DE BUEN, Néstor L. **Derecho procesal del trabajo.** Editorial Porrúa. México, 1978.
- DE LÍTALA, Luigi. **Derecho procesal del trabajo.** Traducción de Santiago Sentís Melendo. Adiciones de Derecho Argentino por Diego Lamas. Volumen I. Ediciones Jurídicas Europa-América. Bosch y Cía. Editores. Buenos Aires, Argentina 1949.
- DE SANTO, Víctor. **Nulidades procesales.** Editorial Universidad. Buenos Aires, Argentina 1999.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Editorial Oscar *De León Palacios. Guatemala, 1996.
- GEMAERT WILLMAR, Lucio R.R. **Diccionario de aforismos y locuciones latinas de uso forense.** Segunda Edición. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires, Argentina.



GUASP, Jaime. **Comentarios a la ley de enjuiciamiento civil.** Madrid, España. Editor, M. Aguilar, 1948.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil.** Segunda Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1961.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Editorial Universitaria. Guatemala, 1984.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo.** Ponencia al Congreso Latinoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sao Pablo, Brasil. Septiembre, 1975.

MAURINO, Alberto Luis. **Nulidades procesales.** Segunda Edición. Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo Desalma. Buenos Aires, Argentina. 2001.

MONTERO AROCA, Juan. **Introducción al proceso laboral.** 4ª. Edición. José María Bosch Editor. Barcelona, España. 1997.

MONTERO AROCA, Juan. **Principios del proceso penal.** Una explicación basada en la razón. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, España 1997.

NÁJERA FARFÁN, Mario Efraín. **Derecho procesal civil.** Editorial Eros. Guatemala, 1970.

QUINTERO, Beatriz y Prieto, Eugenio. **Teoría general del proceso.** 3ª. Edición, ampliada y corregida. Editorial Temis S.A. Bogotá, Colombia. 2000.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **Diccionario jurídico.** Décima Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

RAMOS MÉNDEZ, Francisco. **Derecho procesal civil.** Tercera Edición. Tomo I. Biblioteca Procesal. Librería Bosch. Barcelona, España 1986.



RODRÍGUEZ, Luis A. **Nulidades procesales.** Segunda Edición. Editorial Universidad. Buenos Aires, Argentina, 1994.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. **Derecho procesal del trabajo.** Primera Edición. Editorial Porrúa. México D.F. 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** Teoría Integral, Quinta edición actualizada, integrada y aumentada con la reforma procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A. México 1980.

LEGISLACIÓN

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

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

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107.