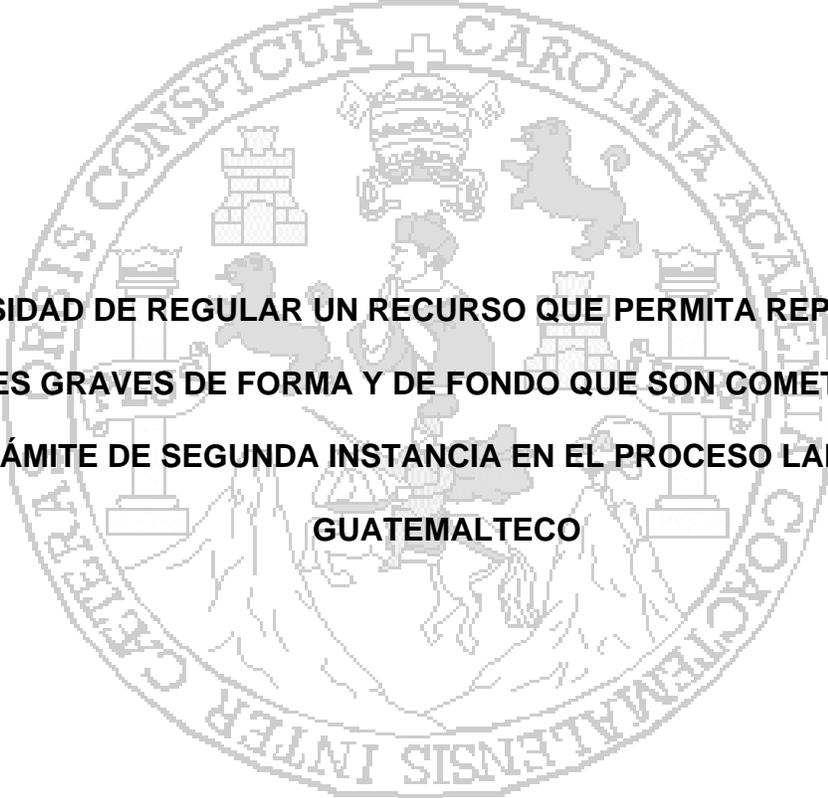


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS
ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL
TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL
GUATEMALTECO**

EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS
ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL
TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL
GUATEMALTECO**

TESIS

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

EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2009

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. 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 Ortíz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Oscar Mauricio Villalta González
Vocal: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Mario Vicente Orellana Rosal
1 calle D, 1-13, zona 1, Guatemala, Centroamérica
col. 1827



Guatemala, 24 de mayo de 2005

Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

Por este medio, hago constar que he procedido a asesorar la investigación de la estudiante, **EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN**, intitulada ***NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO***.

El tema objeto de estudio, es representativo de un problema en la sociedad guatemalteca, y merece el análisis de sus distintos procedimientos y regulaciones.

En tal virtud, y encontrando que el referido trabajo cumple con requisitos que para tal efecto establece la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, emito el presente dictamen en forma favorable.

Atentamente,


MARIO VICENTE ORELLANA ROSAL
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dos de noviembre del año dos mil cinco-----

Atentamente, pase al LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY, quien sustituye al anterior revisor Lic. Fredy Alfonso De León Mazariegos para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN, Intitulado "NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO", y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.

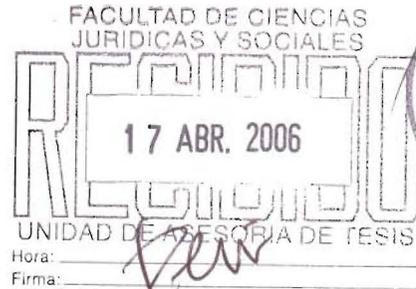
~~MIAE/sllh~~

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

5a. Ave. 4-29, Zona 9
Guatemala
Tel.: 332-5867 Fax: 361-5187



Guatemala, 15 de febrero de 2006

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana.
Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

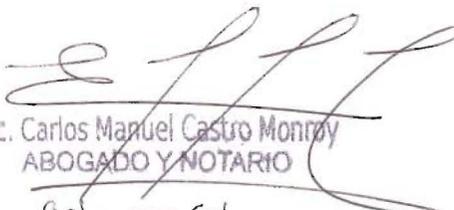
Señor Decano:

En cumplimiento de la resolución dictada por ese Decanato con fecha 2 de noviembre de 2005 año, por la cual se me designó revisor de tesis de la estudiante EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN en la realización del trabajo titulado "NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO", respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

- a) El trabajo enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales relacionados con la disciplina laboral, el tema objeto de la tesis de grado.
- b) Las conclusiones y las recomendaciones que se vierten, son congruentes con el trayecto de la investigación.
- c) El trabajo realizado, contenido en 4 capítulos, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.
- d) Finalmente el trabajo plantea la necesidad de elevar a la categoría de un recurso procesal laboral el derecho de protesta, a fin de que se logre desde el punto jurisdiccional, la justicia laboral.

En razón de lo expuesto, soy de la opinión que el trabajo de mérito, satisface tanto su objetivo como los requerimientos reglamentarios respectivos.

Con muestras de mi más alta consideración y estima, aprovecho para suscribirme del señor Decano, atento y seguro servidor,


Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 3051



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, veinte de junio de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **EVELYN ROXANA FUENTES PAZAN**, titulado **NECESIDAD DE REGULAR UN RECURSO QUE PERMITA REPARAR LOS ERRORES GRAVES DE FORMA Y DE FONDO QUE SON COMETIDOS EN EL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA EN EL PROCESO LABORAL GUATEMALTECO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MTAE/slh~~



DEDICATORIA

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” (Filipenses 4-3)

A DIOS

Por bendecir cada día de mi vida, y permitir realizar uno de mis sueños y proyecto de vida tan anhelado.

A MIS PADRES

Jorge Rubén Fuentes López y Marina Pazan Yoc, por el amor, la comprensión y por los sabios consejos que me han guiado a ser una persona de bien.

A MIS HERMANOS

Edwin Ronaldo, Migdalia Marina y Marlen Geraldina por su cariño, la unión y la ayuda que me han motivado a seguir adelante con mis sueños y estudios.

A MI CUÑADA:

Irma Esperanza Ajcú de Fuentes por su cariño.

A MIS SOBRINOS:

Andy Josué, Kevin Ronaldo y Fátima Rocío por la alegría que dan a mi vida.

A MIS TIOS:

Raúl Fuentes, Mario Fuentes, Silvia Fuentes, por su apoyo y especialmente a Julio César Fuentes López (Q.E.P.D) por haberme insistido siempre en ser una profesional universitaria.

A MIS PRIMOS:

Por su cariño.

A MI ABUELITA: Enriqueta López Velásquez (Q.E.P.D), por su cariño y ayuda que me dió durante mi niñez y adolescencia, que Dios la tenga gozando de la vida eterna.

AL COLEGIO NUEVA VIDA Especialmente al personal administrativo y docente por sus muestras de aprecio y respeto recibidos durante el tiempo laborado en él.

A MIS AMIGOS: Julio César Hernández, Maura Herrera, Amparo Monzón y Miriam López por su amistad y apoyo.

A: La tricentenaria y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, templo del conocimiento.

A: La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme los conocimientos que me han llevado a culminar mi carrera profesional.

A: A cada uno de ustedes por acompañarme en este momento tal especial en mi vida.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

Aspecto fundamentales

1.1. Definición de juicio ordinario laboral.....	01
1.2. Antecedente.....	03
1.3. Características.....	04
1.4. Principios.....	05
1.5. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio.....	09
1.6.1. Definición de demanda.....	09
1.6.2. Requisitos de la demanda.....	11
1.6.3. La prueba en el juicio laboral.....	11
1.7. Formas de terminación del proceso.....	14
1.7.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral.....	15
1.7.2. Naturaleza jurídica.....	17
1.7.3. Regulación legal.....	17

CAPÍTULO II

Los recursos en la legislación laboral guatemalteca

2.1. Definición de recursos.....	25
2.2. Enumeración y clasificación doctrinal y legal.....	26

	Pág.
2.3. La nulidad.....	27
2.4. La revocatoria.....	31
2.5. Apelación.....	34
2.6. Aclaración y ampliación.....	39
2.7. Responsabilidad.....	41
2.8. Cómo afectan o entorpecen los recursos en el proceso en la forma regulada actualmente.....	43

CAPÍTULO III

El derecho de protesta al que están facultados los litigantes

3.1. Generalidades.....	45
3.2. Definición.....	46
3.3. Naturaleza jurídica.....	47
3.4. Aplicaciones actuales.....	47
3.5. Posibles aplicaciones futuras.....	49
3.6. Aspectos que se desaprovechan del derecho de protesta.....	50

CAPÍTULO IV

Análisis jurídico procesal laboral guatemalteco

4.1. Formas de fortalecimiento de la aplicación de justicia laboral.....	53
4.2 Análisis de la problemática.....	55
4.3. Propuesta de solución.....	57

	Pág.
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63

INTRODUCCIÓN

El recurso de casación es improcedente en el juicio laboral. No obstante, es evidente que en esta materia procesal no existe un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, por lo que debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que como la del recurso de casación son completamente ambivalentes al mismo.

Por lo anterior, era necesario llevar a cabo un investigación que permitiera establecer cuál deberá ser el recurso que en materia laboral tuviera la posibilidad de dar solución a lo antes descrito.

Es preciso así mismo establecer los aspectos generales que deberán informar a dicho recurso y que eventualmente, lo diferencien del recurso de casación, que básicamente tiene esa función en otras ramas del derecho.

Con la presente investigación se demuestra la falta de un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo cometidos en el trámite de segunda instancia del juicio laboral guatemalteco.

¿Cuál es la razón por la cual no pueden repararse los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia en el juicio laboral guatemalteco?

Ha quedado debidamente comprobada la hipótesis de la presente investigación, acerca de que es necesario regular en el Código de Trabajo, un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia, por lo que debe crearse una figura adecuada al Derecho Procesal del Trabajo y no pretender aplicar en él figuras que como la del recurso de casación son completamente ambivalentes al mismo.

Además los objetivos que se trazaron tanto los generales como los específicos, han quedado debidamente sustentados en la investigación, porque se comprobó la falta de un recurso que permita reparar los errores graves de forma y de fondo que son cometidos en el trámite de segunda instancia.

La presente tesis se ha desarrollado en cuatro capítulos. El primero explica los elementos fundamentales del juicio ordinario de trabajo, el segundo los recursos en la legislación, el tercero el derecho de protesta al que están facultados los litigantes y finalmente el cuarto que contiene el análisis jurídico procesal del tema.

CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales

1.1. Definición

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

Para Landelino Franco López: “El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo”¹.

Otros lo definen como: “El conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del Proceso”².

¹ **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 58.

² Hugo Alsina, **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, pág. 19.

A lo que en realidad hace alusión la última de las definiciones citadas es al Derecho Procesal Laboral, el cual es definido por Nicola Jaeger, quien a su vez es citado por Eduardo Stafforini, en los siguientes términos: “Derecho Procesal del Trabajo es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo de trabajo”³.

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

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

³ El derecho laboral, pág. 5.

1.2. Antecedentes

“El nacimiento del Derecho Procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las entidades que lo componen a éste último”⁴.

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

1.3. Características

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

“El juicio ordinario de trabajo regulado en nuestro Código, es un típico proceso de cognición o de conocimiento, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento. De los diversos tipos de procesos que comprende el juicio de conocimiento, entiendo que en el juicio ordinario laboral se dan preferentemente los procesos de condena y los procesos meramente declarativos. La gran mayoría de procesos los constituyen los de condena y en muy pocos casos se dan los procesos constitutivos y los declarativos”⁵.

Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando esas con suma flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido,

⁵ López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 59.

sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y parco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

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

1.4. Principios

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

El principio de inmediación procesal consiste en que el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo de que los medios probatorios

no incorporados al proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria. Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

El principio de oralidad, es la iniciación y sustanciación del proceso que debe hacerse en forma predominantemente oral. Se contrapone al principio de escritura. Artículo 321, 322, 333 Código de Trabajo.

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

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

El principio de economía procesal es entendido en todas sus manifestaciones, o sea desde la celeridad y rapidez del juicio, hasta la gratuidad y baratura en la substanciación.

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Es decir, que ciertos actos o facultades precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

Por el principio de igualdad las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades para realizarlos y para hacer valer sus defensas y en general, un trato igual a lo largo de todo el proceso. El principio de igualdad rige principalmente por mandato constitucional Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El principio tutelar no viene a frustrar al principio de igualdad, sino por el contrario, hace posible su efectiva y real aplicación. Este principio funciona a favor del obrero y es el presupuesto indispensable para la actuación de l principio de

igualdad: ya que una vez equiparadas las partes con una tutela brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos , oportunidades y ejercicio de defensas en juicio. El cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo.

Por el principio de sencillez todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el Derecho, pero podemos considerar que el proceso de trabajo no es formalista. El proceso laboral tiene formas para llegar a sus fines, pero son mínimas; por lo que el aspecto formal no predomina sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas son simples y sencillas. El principio de probidad o de lealtad, es la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos, tiende a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes. En el principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba o principio de la prueba en conciencia, se le otorga al juzgador amplias facultades para apreciar el material probatorio, utilizando sistemas que pueden variar desde la sana crítica hasta la libre convicción. Según el Artículo 361 del Código de Trabajo, la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia. 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.

1.5. La demanda laboral como forma de iniciar el juicio

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

1.6.1. Definición de demanda

La demanda según Hugo Alsina: "Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando de l tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica"⁶. La demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso.

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

⁶ **Ob. Cit;** pág. 59.

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

La demanda puede verse desde dos puntos de vista:

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

Modalidades de la demanda:

Por la forma de entablarse pueden ser:

- orales y
- escritas.

Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser:

- Demandas simples y
- demandas acumuladas.

Las demandas pueden entablarse por escrito y verbalmente. En este último caso, cual deberá levantarse acta (Artículo 322 Código de Trabajo), llenando así

en ambos casos los requisitos de fondo y de forma necesarios. (Artículo 322 Código de Trabajo).

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

1.6.2. Requisitos de la demanda

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

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

1.6.3. La prueba en el juicio laboral

Tradicionalmente se ha convenido que quien afirma está obligado a probar,

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

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

En efecto, del segundo párrafo del citado Artículo 344 pareciera desprenderse que es al actor y no al excepcionante a quien le compete la carga de la prueba de la excepción, al extremo de que si no ofrece y produce prueba idónea dentro del término establecido por la ley para contradecirla, la excepción se declarara con lugar aún sin haberlo evidenciado el interponente. Sin embargo, no puede haber interpretación más errónea que la anteriormente señalada, ya que al aceptarla arribaríamos a la absurda conclusión de que el Código de Trabajo era más antilaboralista y más civilista que el propio Código Procesal Civil y Mercantil.

En el Código de Trabajo es al excepcionante a quien le toca probar su defensa invocada, pero para tutelar preferentemente al actor que como ya se

supone, es regularmente un obrero, el legislador quiso otorgarle taxativamente la facultad no la carga ni la obligación de poder ofrecer y aportar prueba para contradecir la excepción. De manera que si el excepcionante no prueba en la o las audiencias por los medios legales el hecho impeditivo o extintivo en que funda su excepción, ésta deberá declararse sin lugar aún cuando el actor no la haya contradicho.

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

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

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

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

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

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

1.7 Formas de terminación del proceso

El término sentencia tiene su origen del latin *sententia* que significa “lo que se siente u opina; que es una acción de formular una opinión, una declaración formal con arreglo a las constancias procesales ocurridas en la litis, como

producto de evidenciar los hechos que hayan estado sujetos a prueba. Los hechos planteados por las partes dentro del proceso quedan sujetos a una rigurosa comprobación por parte del juzgador y este después de lograr un estado de convicción, pronuncia su sentencia y decide con arreglo al derecho objetivo”⁷.

“Es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”⁸.

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

1.7.1. Clases de sentencias en el juicio ordinario laboral

- Declarativas: Como ejemplo: Cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de la existencia de una relación laboral, con la sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración de dicho extremo.

⁷ Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 1864.

⁸ López Larrave. **Ob. Cit**; pág. 37.

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

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

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

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

En su Artículo 364 del Código de Trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o

parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...”

1.7.2. Naturaleza jurídica

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

1.7.3. Regulación legal

De conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social, es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el Tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.”

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

-

- Los abogados en ejercicio;

- Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico al que pertenezca el trabajador reclamante; y,

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

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

Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias.

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

La demanda ordinaria laboral, toda vez permitírsele a las partes del proceso, no auxiliarse de profesional, puede ser antiformalista, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que para tal efecto establece el Código de Trabajo. Para lo cual, el Artículo 332 del Código de Trabajo establece lo conducente, sin embargo, en cuanto que si la demanda no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo de mérito, entonces el Artículo 334 del mismo cuerpo de leyes citado, establece que el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan no se le dará trámite.

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

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

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

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

Si se hubiese planteado la reconvención el juez suspende la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el

reconvenido, manifieste su deseo de contestarla en el mismo acto, lo que debe hacerse constar en el acta.

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

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

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

En cuanto a las excepciones dilatorias, el juez las debe resolver en la primera comparecencia, a menos que, al que corresponda oponerse se acoja al plazo de veinticuatro horas para oponerse a las mismas, al que se refiere el Artículo 344 del Código de Trabajo, lo que se hace constar, y en cuyo caso el juez

suspende la audiencia y señala otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Si son declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta audiencia, debe contestarse la demanda e interponerse las excepciones perentorias que se crean convenientes, salvo las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción que se pueden interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia en segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas en el juicio o en el auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

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

Previo a emitirse la sentencia que corresponda, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez y para mejor fallar cualquier diligencia de prueba

pertinente, la práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar pruebas a las partes del juicio, y deben practicarse dentro de un plazo que no exceda de diez días, en la cual se señalan la o las audiencias necesarias, con citación de las partes. Artículo 357 del Código de Trabajo. Recibidas las pruebas y dentro de un plazo no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez debe dictar la sentencia, según el Artículo 359 del Código de Trabajo, bajo responsabilidad de no haber dictado su fallo dentro de dicho término. Para el efecto de los recursos que proceden en contra de la sentencia, se encuentran regulados en el Artículo 365 el de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. Además procede el recurso de apelación, que debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

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

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

CAPÍTULO II

2. Los recursos en la legislación laboral guatemalteca

2.1. Definición de recursos

La sentencia, como dice Carnelutti, “es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente válida”⁹. Y es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica. Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley. Sentencia válida y justa, será entonces, aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido. Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera

⁹ Carnelutti, Francesco, **Derecho procesal penal**, pág. 143.

inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

Para Alcalá-Zamora citado por López Larrave, los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a Derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”¹⁰.

2.2. Enumeración y clasificación doctrinaria y legal

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

¹⁰ **Ob. Cit;** pág. 67.

social y al amparo.

2.3. La nulidad

Nulidad en términos generales significa: “(Del lat. *nullius* , genit. de *nullus*): Cualidad de nulo. Persona incapaz, inepta. *Rufino es una nulidad*. Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo. Incapacidad, ineptitud”¹¹.

Dejamos asentado anteriormente que el recurso de nulidad tiene por objeto corregir las violaciones a la ley en que el juez puede incurrir, ya sea en un acto judicial o en el trámite del procedimiento, por lo que la ley para proteger los intereses y derechos de las partes, ha establecido el medio pertinente para revisar lo actuado y de establecerse la violación a la ley aducida, proceder a revocar el acto o corregir el procedimiento y dictar la resolución que legalmente procede o a ordenar la diligencia procesal que corresponda.

El Código de Trabajo guatemalteco le da la denominación de recurso, lo cual es acorde con su finalidad que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento, se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dictó la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior, dicha nota no lo descalifica

¹¹ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1451.

como recurso.

Según el maestro Eduardo J. Couture, “El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación”¹².

Tomando como base la definición anterior y lo que establece nuestro Código de Trabajo, el recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por la infracción de la ley, en un acto o procedimiento laboral para obtener la declaración de su invalidez por el propio juzgador que lo profirió y cuando no es procedente el recurso de apelación.

En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley cuando no sea procedente el recurso de apelación. 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.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por

¹² **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 237.

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 resuelve el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, proceden 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 a las partes.

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

Los efectos del auto que resuelve un recurso de nulidad son de dos clases:

- Si se trata de un recurso de nulidad por infracción al procedimiento, la consecuencia es que las actuaciones deben reponerse desde que se incurrió en nulidad; y,
- Si se trata de un recurso de nulidad promovido contra un acto judicial, la consecuencia es que al declarar el juzgador la nulidad del acto, anula dicha resolución o acto judicial y procede a dictar la que corresponde conforme a derecho.

Existe la duda, muy razonable por cierto, de determinar si la interposición del recurso de nulidad suspende el trámite del procedimiento ordinario laboral o si por el contrario, el juzgador tiene que celebrar las audiencias o diligencias que hubiere otorgado. Para algunos jueces y abogados litigantes, la interposición del recurso de nulidad sí suspende el trámite del procedimiento, pues en el evento de que se tratara de una nulidad contra la notificación de la demanda y resolución del juzgado que le da trámite, de ser declarado con lugar, la parte demandada aún no está notificada y por lo tanto no puede celebrarse la audiencia señalada para la primera comparecencia de las partes a juicio oral. Por el contrario hay jueces y abogados litigantes que sostienen que el recurso de nulidad no suspende el trámite del procedimiento y por lo tanto el juez debe levantar el acta correspondiente si el demandante comparece, a reserva de que si se declara sin lugar el recurso de nulidad, entonces el juez tiene que declarar la rebeldía y confesión ficta del demandado y proferir la sentencia que corresponde.

En un dictamen rendido por Mario Aguirre Godoy, en relación a un recurso de nulidad promovido en un juicio ordinario civil, sostuvo el criterio que “cuando se interpone el recurso adecuado, en tiempo, si produce efecto suspensivo”¹³.

“...El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error *inprocedendo*. El recurso de nulidad no implica pues, una impugnación por haberse cometido una injusticia, sino porque existe un apartamiento de las formas procesales que disminuye o neutraliza las garantías de una de las partes. Por ello como ya se dijo, es más remedio que recurso”¹⁴.

2.4. La revocatoria

En sentido genérico, revocatoria es: “Del lat. *Revocāre* que traducido significa. Dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución. Que revoca o invalida”¹⁵.

Los decretos son las providencias de que el juez se vale para la conducción del trámite del procedimiento, por lo que se encuentra normal que cuando se equivoque o cometa un error en el trámite, que esté debidamente facultado para

¹³ **Derecho procesal civil**, pág. 201.

¹⁴ López Larrave. **Ob. Cit**; pág. 135.

¹⁵ Real Academia Española, **Ob. Cit**; pág. 1553.

rectificar los errores que su inadvertencia lo haya hecho incurrir al determinar un trámite que de no ser enmendado, más que beneficio causará perjuicio a las partes. De manera pues, que contra los errores cometidos en las resoluciones de trámite y que nuestra legislación denomina taxativamente Decretos, la ley establece el remedio a través del recurso de revocatoria, a efecto de que se deje la resolución sin efecto, como suele decirse a contrario imperio.

Recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar, a solicitud de parte, sus propios decretos.

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

El Código de Trabajo en el Artículo 365 señala: contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria.

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

Como se puede ver, el relacionado Artículo 365 del Código de Trabajo, fuera de los casos de procedencia y oportunidad procesal de interposición, no indica el procedimiento a seguir, pues no señala si se tiene que correr audiencia a la otra parte, por qué termino, ni la oportunidad o término dentro del cual el juez tiene que resolver el recurso de revocatoria; laguna legal que ha sido suplida por nuestros juzgadores en dos formas:

Cuando el recurso se interpone durante una audiencia o diligencia, si el juez lo admite para su trámite, le da audiencia a la otra parte para que se pronuncie sobre el mismo, y luego procede a proferir la resolución que resuelve el recurso. Lo anterior ha sido respetado y a veces ordenado por las Salas de Apelación de Trabajo y Previsión Social, como por ejemplo lo manifestado al respecto en el juicio ordinario número 42-85 oficial 2o. de la Sala Segunda de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha once de marzo de 1985:

“No obstante lo anterior, sí es oportuno señalar que el juez del proceso, tratándose éste de un juicio eminentemente oral, es en la audiencia correspondiente y que esté realizando en donde tiene que resolver sobre cualquier cuestión que se le presente y no por separado, conforme la naturaleza de este procedimiento. En consecuencia siendo un vicio esencial el anteriormente establecido, debe enmendarse el proceso de primer grado”¹⁶.

¹⁶ **Ibid.**

En el caso de que el recurso de revocatoria se interponga dentro de las veinticuatro horas de notificada una resolución, el juez resuelve el recurso dentro de las veinticuatro horas siguientes, actuación que es acorde con lo establecido en el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial en cuanto al término que tiene el juez para resolver.

2.5. Apelación

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

Pero la característica del recurso de apelación es que esa impugnación se lleva al superior inmediato jerárquico del que dictó la resolución impugnada. En efecto, la apelación es el recurso individualizado por la intervención del grado judicial inmediatamente superior en jerarquía a aquel que pronuncia el fallo sobre el que se recurre: es una alzada a mayor juez, de donde el nombre de recurso de alzada que a veces se da también a esta clase de impugnaciones.

En virtud del recurso de apelación, un órgano jurisdiccional inferior ve revisados sus resultados por un órgano jurisdiccional superior, pero esto no es un control ni una fiscalización administrativa, sino un reparto de competencias, por razones jerárquicas, que respeta en absoluto el principio básico de la independencia de los tribunales.

Atendiendo a que en nuestro sistema judicial, y de conformidad con el Artículo 211 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad”; se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con ellos, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

El derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso. Mejor decir, a la parte agraviada por la decisión judicial. El Código no lo dice pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y ésta no puede gravar más que una u otra de las partes contendientes.

En este aspecto también encontramos dos alternativas:

- Si se trata de la interposición de un recurso contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas (24 horas) de notificado el auto impugnado.

- Si se trata de la interposición del recurso de apelación en contra de una sentencia, debe interponerse dentro “del tercero día” de notificado el fallo.

Existía el consenso jurisprudencial que el plazo para interponer el recurso de apelación, en casi todos los juicios (civil, familia, penal, laboral) se había estimado era dentro del “tercero día” de notificada la sentencia.

Criterio que en la actualidad se encuentra en discusión, porque para algunos jueces la ley especial priva sobre la ley general, y por tal motivo, se resisten a aplicar el contenido del Artículo 154 de la Ley del Organismo Judicial que establece:

Los plazos para interponer un recurso se contarán a partir del día siguiente a la última notificación de la totalidad de la sentencia o del auto en que se resuelva la aclaración o la ampliación, según el caso. Al interponerse el recurso de apelación la actuación del juez únicamente se limita a admitir el mismo si se interpone en tiempo y es procedente, en caso contrario lo deniega por extemporáneo o improcedente.

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

Sin embargo dicho criterio ha sido modificado con la promulgación del Decreto No 35-98 del Congreso de la República, al adicionar al Artículo 367 del Código de Trabajo los párrafos siguientes: "Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación es de las que no produce efectos suspensivos, cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado. La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de primer grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto

por el Tribunal de segundo grado.

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

- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.
- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas (48 horas) a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad.
- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas que deben practicarse en el término de diez días.
- Vencidas las cuarenta y ocho horas de la audiencia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días (5) siguientes.

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

- La sala jurisdiccional cinco días después del señalado para la vista, o de vencido el término del auto para mejor proveer, debe dictar su sentencia, la que debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.

2.6. Aclaración y ampliación

A estos recursos se les niega todo carácter impugnativo, porque no se deben a ningún agravio ni tienen por objeto la nulidad, revocación o modificación de la resolución que la motiva.

Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, pero en ninguna forma atacan el fondo de la sentencia de segunda

instancia, su interposición únicamente compele y autoriza a los jueces a corregir la redacción de sus fallos o a pronunciarse sobre alguno de los puntos litigiosos que hayan omitido.

El Código de Trabajo en su Artículo 365 establece la procedencia del recurso de aclaración o ampliación al preceptuar:

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

- De aclaración y ampliación, que debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo.

- La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio.

2.7. Responsabilidad

Hemos visto con anterioridad que los medios de impugnación tienen como

finalidad la corrección o depuración de los errores o equivocaciones en que pueden incurrir los juzgadores, como personas humanas que son, pero hay oportunidades en que lamentablemente no se trata de inocentes errores o equivocaciones, sino que puede tratarse de acciones premeditadas que causan serios problemas y gravámenes a los litigantes, lo que ha hecho que se instituyan los medios judiciales pertinentes que establezcan el grado de responsabilidad en que ha incurrido el juez, y de ahí que en nuestro sistema judicial encontremos el recurso de responsabilidad, que tiene como objeto la investigación del hecho estimado como violatorio de la ley, la imposición de una sanción económica o disciplinaria al juez infractor y eventualmente la reparación de parte de éste de los daños y perjuicios causados al agraviado.

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

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

- Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;
- Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;
- Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;
- Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y
- 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. Según el Artículo 430 del Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si se encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- (suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
- Amonestación pública;
- Multa de un mil quinientos (Q. 1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.
- (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

2.8. Cómo afectan o entorpecen los recursos en el proceso en la forma regulada actualmente

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

la sanción, más efectiva es ésta”¹⁷. Sin embargo, la legislación procesal no puede prescindir de este tipo de derechos de impugnación.

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

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

¹⁷ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal**, pág. 25.

CAPÍTULO III

3. El derecho de protesta al que están facultados los litigantes

3.1. Generalidades

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

El autor guatemalteco Mario López Larrave, es contrario a la forma de regulación actual de los recursos, y lo hace evidente cuando particularmente refiriéndose al recurso de revocatoria, plantea en su obra Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo, lo siguiente: “Pero si bien es digno de celebrarse la inclusión de este útil recurso, también su regulación no es del todo afortunada”(sic).

Igualmente señala Chicas Hernández: “Que a los medios de impugnación, particularmente el de revocatoria, les hace falta una regulación más adecuada, toda vez que el Artículo 365 no cumple con señalar un procedimiento, o si se debe citar o no a la otra parte etc”¹⁸.

3.2. Definición

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

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

El Artículo de mérito señala: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En

¹⁸ **Apuntes de derecho procesal del trabajo**, pág. 217.

caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su *protesta* y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia y la sala resolverá lo precedente”.

3.3. Naturaleza jurídica

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

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

3.4. Aplicaciones actuales

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

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

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

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

3.5. Posibles aplicaciones futuras

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

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

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

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

estado en que se encontraban previo al planteamiento del entonces, recurso de protesta.

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

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

3.6. Aspectos que se desaprovechan del derecho de protesta

Por lo tanto, y con base a lo expresado en párrafos precedentes, se tiene que, siendo la protesta una simple actuación procesal como actualmente es, se deja de aprovechar, la posible celeridad que se puede conseguir con su planteamiento bien sea por escrito o verbalmente como recurso. Porque adicionalmente, sus elementos doctrinarios y legales no existen, toda vez que no hay una normativa que indique mayores requisitos para su planteamiento o

interposición en su caso, sino, únicamente dos líneas de un solo Artículo (356), del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las que se refieren al mismo.

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

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

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

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico procesal laboral guatemalteco

4.1. Formas de fortalecimiento de la aplicación de justicia laboral

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

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

gobiernos para regular, fomentar, desarrollar y defender el derecho al trabajo, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad, a mayor abundamiento el derecho al trabajo lo ejercen tanto los trabajadores, patrones, empresarios y los mismos gobernantes.

La rama del derecho que se refiere al derecho del trabajo es el derecho laboral, mismo que en la división clásica que se realiza del derecho como: derecho público y privado, lo encontramos en el derecho público, teniendo como característica importante que su finalidad es proteger a los menos favorecidos (trabajadores), esta es la razón por la cual encontramos en el Código de Trabajo, disposiciones legales que en mucho favorecen al trabajador.

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

fortalecidas, productivas y competitivas y en consecuencia mejores salarios, utilidades y en general el bienestar del trabajador.

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

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

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

4.2. Análisis de la problemática

Subsecuentemente, si lo que se pretende es elevar la categoría de la protesta de un simple derecho como actualmente se regula, al de un recurso

procesal laboral, se supone con ello que además debe reformarse el Código de Trabajo, a efecto de lograr la normativa que regule esta propuesta.

Es necesaria la reforma de fondo al juicio de trabajo, en el sentido de regular el derecho de protesta también para aquellos momentos procesales en los que una resolución no definitiva perjudica al interesado y la interposición de un recurso procesal sólo entorpece y atrasa la aplicación de justicia laboral.

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

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

Resulta importante, el hecho de que, para no faltar al espíritu de la ley, y con base en el cumplimiento de los derechos de las partes, es preciso la

aportación de soluciones reales, aplicables y viables a estas problemáticas como la planteada.

En el caso de la presente investigación, y como tema central de la misma, la protesta, para ser tomada no como una simple actuación a la que las partes puedan recurrir en el proceso en su correspondiente oportunidad, tal como se regula actualmente, y quedó explicado en el presente contenido, sino como un recurso que permita evitar aquellos que únicamente retrasan la aplicación de justicia, con el fin de que se proyecte en la práctica el principio de celeridad y el de economía procesal.

4.3 Propuesta de solución

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

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

CONCLUSIONES

1. Los recursos procesales laborales de nulidad, ampliación y aclaración, tal como se regulan a la presente fecha, únicamente contribuyen con una aplicación tardía de la justicia en materia de Derecho Laboral.
2. Los juzgadores que conocen de la impugnación a un fallo proferido por ellos mismos, casi siempre confirman o refrenda su actuación original. Por lo que, a toda inteligencia resulta lógica que los medios que recurren esos fallos no pretenden más allá que un retardo de la aplicación del derecho.
3. La protesta, como actualmente se encuentra regulada, se ve restringida, toda vez que se aplica únicamente en los casos de que una parte reclama la no admisión de un medio probatorio. Desaprovechándose con ello su aplicación a otras actuaciones y ámbitos procesales.
4. La protesta actualmente se encuentra regulada únicamente como un simple derecho, desaprovechándose cualquier beneficio que pudiera obtenerse en caso de que la misma se encontrara regulada como un recurso procesal laboral en el Código de Trabajo.
5. Los fallos impugnados en cualquier estado del proceso laboral, sean revisados por un tribunal distinto de aquel que los profirió, toda vez que

como resulta evidente, cualquier autoridad refrenda o confirma su actuación original, antes que modificarla, a reserva de incurrir en responsabilidad penal.

RECOMENDACIONES

1. Los recursos procesales laborales de nulidad, ampliación y aclaración, deben ser modificados por los jueces que los conocieron en instancia, en el sentido de establecer una aplicación más respetuosa de los principios de celeridad y economía procesal, contrario *sensu* a lo que actualmente representan, es decir un simple retardo a la aplicación de justicia en materia de Derecho de Trabajo.
2. Al derecho de protesta, regulado actualmente en el Artículo 356 del Código de trabajo, el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, debe de ampliarle su espectro de aplicación, a aquellas actuaciones y ámbitos procesales regulados actualmente para los recursos de aclaración, ampliación y nulidad.
3. Es necesario asimismo que el Congreso de la República de Guatemala, eleve a categoría de recurso, el derecho de protesta, regulado actualmente en el Artículo 356 del Código de Trabajo, y la transformación legal de este, deberá regularse sin que el mismo contenga mayores formalismos, ni efectos suspensivos y sin que esto signifique lesionar el derecho de defensa que les asiste a las partes.

BIBLIOGRAFÍA

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

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª ed., Madrid, España:
Ed. Tecnos. 1977.

Legislación:

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

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