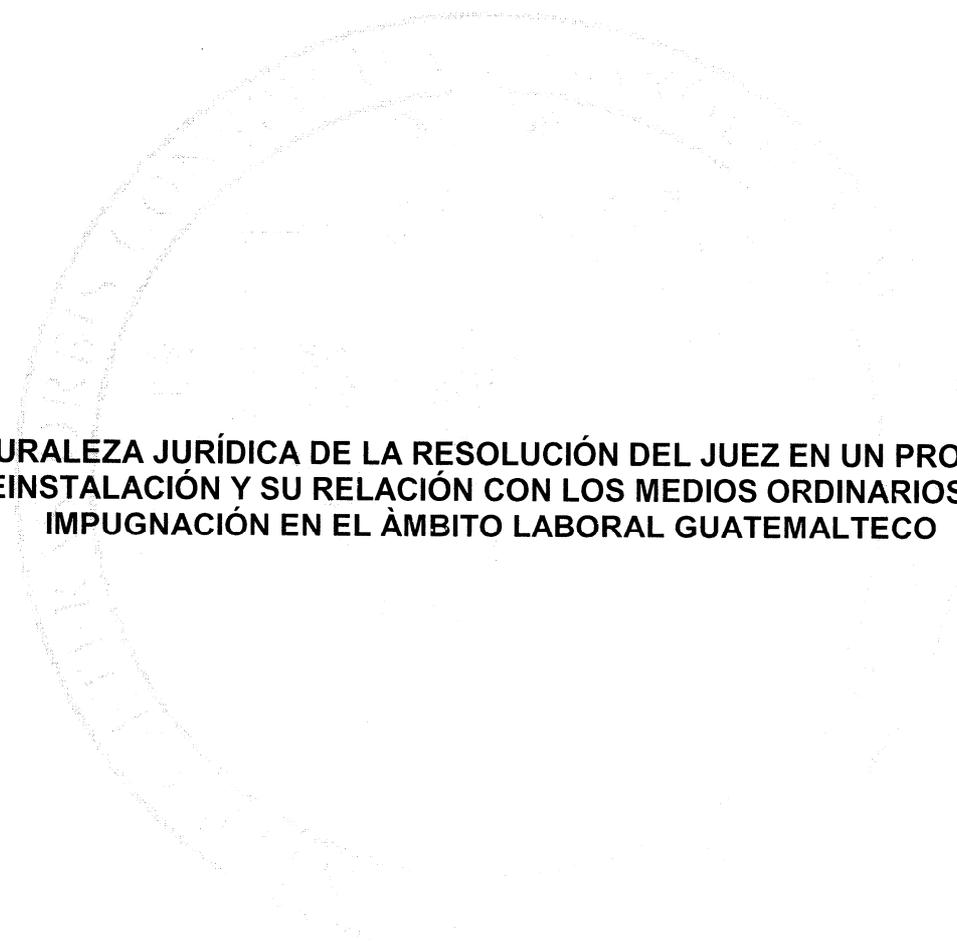


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DEL JUEZ EN UN PROCESO DE  
REINSTALACIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS MEDIOS ORDINARIOS DE  
IMPUGNACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**

**LUIS FERNANDO GARCÍA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2014**

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

**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DEL JUEZ EN UN PROCESO DE  
REINSTALACIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS MEDIOS ORDINARIOS DE  
IMPUGNACIÓN EN EL ÀMBITO 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

**LUIS FERNANDO GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, septiembre de 2014**

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
Secretario:	Lic.	Pedro José Luis Marroquin Chinchilla
Vocal:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Arnoldo Torres Duarte
Secretario:	Lic.	Gamaliel Sentés Luna
Vocal:	Lic.	Edwin Leonel Dieguez Alvarado

**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).



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 19 de mayo de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
LUIS FERNANDO GARCÍA, con carné 200515606,  
 intitulado LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DEL JUEZ EN UN PROCESO DE REINSTALACIÓN Y  
SU RELACIÓN CON LOS MEDIOS ORDINARIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 20 / 05 / 2014.

f)   
 Asesor(a)  
 Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz  
 ABOGADO Y NOTARIO



**BUFETE CORPORATIVO  
ABOGADOS, AUDITORES Y CONTADORES  
11 Calle 4-52 zona 1 Ciudad de Guatemala  
Edificio Asturias Oficina Número 4  
Teléfono 22-32-39-16**



**Guatemala, 24 de junio de 2014**

**Doctor:**

**Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala**



**Dr. Mejía Orellana:**

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que he cumplido con la función de **ASESOR** de tesis del Bachiller **LUIS FERNANDO GARCÍA**, quien realizo el trabajo de tesis intitulado **“LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DEL JUEZ EN UN PROCESO DE REINSTALACIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS MEDIOS ORDINARIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO”**, manifestando las siguientes opiniones:

- a) Considerando que el tema investigado contiene elementos científicos, debido a que el tema abordado se refiere a la naturaleza jurídica de la resolución del juez en un proceso de reinstalación y su relación con los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral guatemalteco.
- b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, como técnicas principales de investigación se utilizaron la bibliografía, investigación de campo, métodos de investigación deductiva y comparativa.
- c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta.

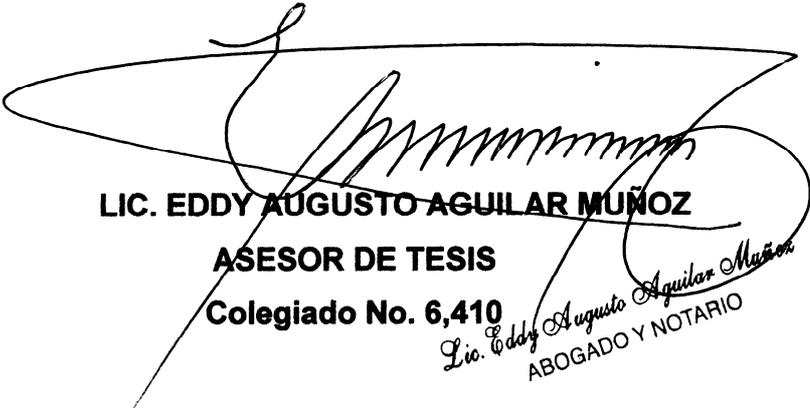
d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en la actual existencia de casos laborales en cuanto a la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de condiciones de trabajo.

e) La conclusión discursiva es congruente con el contenido del trabajo de tesis, ya que es un gran aporte al conocimiento del estudio del derecho.

f) En cuanto a la bibliografía empleada se comprobó que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de Asesor y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por tal razón **apruebo el trabajo de investigación**. Expresamente declaró que no somos parientes dentro de los grados de ley. Estimando que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite.

Atentamente,

  
**LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ**  
**ASESOR DE TESIS**  
**Colegiado No. 6,410**  
*Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz*  
ABOGADO Y NOTARIO



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de agosto de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS FERNANDO GARCÍA, titulado LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DEL JUEZ EN UN PROCESO DE REINSTALACIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS MEDIOS ORDINARIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RAMO/srrs





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser la fortaleza de mi vida y mi compañía en todo momento, Padre gracias por este día.
- A MI MADRE:** María Patricia, por ser ejemplo e inspiración en mi vida, porque su amor incondicional y sacrificio sobre humano hoy rinde sus frutos.
- A MIS PADRINOS:** Jorge Escobedo, Violeta Alvarado, por el cariño y paciencia para formar el profesional que hoy les saluda.
- A MI HERMANOS:** Jorge, Claudia y Lizzie, por sus consejos, enseñanzas y amistad que hacen que la vida sea más sencilla y hacen de este mundo un lugar mejor. Ervin, Javier y Azucena que son como mis hermanos gracias por ser mi alegría en todo momento.
- A MIS AMIGOS:** Claudia Judith, Jonathan, Eduardo y Edwin testigos, compañeros y apoyo incondicional.



**A MI FACULTAD:**

Por haberme enseñado y preparado para hacer la diferencia en un mundo donde somos muchos, pero buenos somos pocos.

**A MI UNIVERSIDAD:**

La tres veces gloriosa y bendita Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi alma mater, forjándome sentido social y una visión más humana que ninguna otra, es una responsabilidad enorme y es un orgullo que sale del pecho poder decir, soy san carlista!



## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo lo enfocaré en determinar la naturaleza jurídica del procedimiento y resolución de la reinstalación; ya que este estudio en amplitud abarca el derecho laboral y atendiendo a esa naturaleza, el medio de impugnación idóneo y la forma en la que se debe interpretar la ley al momento de aplicarla al caso concreto de reinstalación, se determina en un estudio de profundidad desde la rama del derecho procesal laboral.

La investigación se realizará en el ámbito laboral y por ser un tema doctrinario, la información presentada es proveniente de los textos elaborados por juristas del ámbito laboral, así como legislación aplicable. No conlleva una delimitación espacial porque el trabajo es eminentemente académico. La importancia que el trabajador tiene que hacer valer, así como procurar que se le respeten sus derechos laborales, además de conocer que dentro de la legislación laboral tienen el carácter de irrenunciable, tendiéndole a dignificarle moral y económicamente.



## **HIPÓTESIS**

La orden emitida por el juez competente debe contar con naturaleza jurídica definida que autorice la reinstalación del trabajador inmediatamente y el patrono debe acatar dicha orden, evitando de esta manera la utilización espuria de los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La filosofía del observador como en este caso el derecho del trabajo, es un tema de mucha importancia no sólo por ser un principio tutelar del trabajador derivado del derecho de inamovilidad que procede en los casos que la ley de trabajo lo determine, como es el caso, de los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato ya constituido, de los trabajadores de un sindicato en formación, de la madre trabajadora en estado de gestación, en el goce del período de pre y post-natal o en período de lactancia, de los trabajadores sindicalizados o no; que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social en contra de su empleador.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. La reinstalación.....	1
1.1. Definición .....	1
1.2. Naturaleza de la reinstalación .....	2
1.3. Origen de la reinstalación .....	4
1.4. Sujetos de la reinstalación .....	7
1.5. Fines de la reinstalación .....	7
1.6. Casos en los que procede la reinstalación .....	9
1.7. Casos en los que no procede la reinstalación .....	13
1.8. Ventajas y desventajas de la reinstalación .....	13
1.8.1. Ventajas de la reinstalación .....	13
1.8.2. Desventajas .....	15
1.9. Consecuencias de la reinstalación .....	15
1.10. Mecanismos que se deben implementar para mejorar la reinstalación .....	18
1.10.1. Sanción judicial .....	18
1.10.2. Sanciones pecuniarias a los patrones .....	18
1.10.3. Implementación de un tributo de reinstalación .....	19

### CAPÍTULO II

2. Medios de impugnación en el proceso laboral .....	21
2.1. Remedios procesales .....	38
2.1.1. La teoría del derecho natural .....	42
2.1.2. Teoría de la eficacia, celeridad y sencillez .....	42
2.1.3. Teoría de los procesos impugnatorios .....	44
2.1.4. Teoría de la diferencia de opiniones .....	45



	<b>Pág.</b>
2.1.5. Teoría de la seguridad jurídica .....	45
2.2. Clasificación.....	47
2.2.1. La nulidad .....	47
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Naturaleza jurídica de la resolución de la reinstalación .....	61
3.1. Naturaleza .....	72
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. La naturaleza jurídica de la resolución del juez en un proceso de reinstalación y su relación con los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral guatemalteco .....	77
4.1. Tramite de la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social .....	77
4.2. Resolución .....	80
4.3. Medios de impugnación .....	81
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>89</b>



## INTRODUCCIÓN

En Guatemala, la reinstalación como institución del Derecho del Trabajo, es un tema de trascendencia nacional, no sólo por ser un principio tutelar del trabajador derivado del derecho de inamovilidad que procede en los casos que la ley de trabajo lo determine, como es el caso, de los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato ya constituido, de los trabajadores de un sindicato en formación, de la madre trabajadora en estado de gestación, en el goce del período de pre y post-natal o en período de lactancia, de los trabajadores sindicalizados o no; que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social en contra de su empleador.

Es por ello que se debe establecer en primer lugar los casos de procedencia e improcedencia de la reinstalación que se solicite planteando el conflicto colectivo, establecer la naturaleza jurídica de la resolución que ordena la reinstalación con el propósito de determinar los medios de impugnación procedentes para el caso de las acciones y argumentaciones que en su defensa pueda alegar la parte empleadora.

La investigación que se deriva del criterio establecido por los jueces de trabajo y previsión social en cuanto a considerar que, en contra del auto que autoriza la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social no procede impugnación alguna incluyendo la Acción Constitucional de Amparo y se alegue la violación constitucional del debido proceso y del derecho de defensa al no concederle audiencia al empleador.

Puedo señalar que con el presente trabajo se comprobó la hipótesis basada en la orden emitida por el juez competente que autoriza la reinstalación del trabajador inmediatamente, evitando de



esta manera la utilización espuria de los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral.

Los objetivos principales son los siguientes: Establecer las causas que generan la reinstalación laboral guatemalteca; Estudiar los medios de impugnación en los casos de reinstalación procedente e improcedente proveniente del planteamiento de un conflicto de condiciones de trabajo.

La tesis se encuentra comprendida en cuatro capítulos: En el capítulo primero, describo la reinstalación, definición y derecho de inamovilidad; en el segundo capítulo, desarrollo los medios de la impugnación en el proceso laboral; en el capítulo tercero, trato el tema de la naturaleza jurídica de la resolución de la reinstalación; y por último el capítulo cuarto, me refiero a la naturaleza jurídica de la resolución del juez en un proceso de reinstalación y su relación con los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral guatemalteco.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, que permite desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes. Asimismo, se aplicó el método de la síntesis, para analizar separadamente los fenómenos objetos del estudio, en cuanto a las repercusiones que tiene el tema descrito y la necesidad de su adecuación jurídica legal. Dentro de la técnicas utilizadas en la realización de la investigación, se aplicó las bibliográficas, documentales que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



## CAPÍTULO I

### 1. La reinstalación

#### 1.1. Definición

Significa nueva instalación, mudanza, restauración, reposición, reinstalar, instalar, colocar, situar de nuevo. “Es la acción de reinstalar, y reinstalar es volver a instalar”.<sup>1</sup>

Representa en base a la definición anterior, una forma de volver las cosas a su estado anterior.

Se define también a la reinstalación como “Restitución de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento de la posesión turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo”.<sup>2</sup>

Las anteriores definiciones explican claramente el concepto que se trata de definir aunque en una acepción más general. Sin embargo, al aplicarlas al campo del derecho laboral podemos decir que la reinstalación es un procedimiento por el cual a un trabajador se le da posesión nuevamente del empleo que desempeñaba con anterioridad y del cual ha sido suspendido, por causas en las que el trabajador no dio motivo para que el patrono lo removiera de su trabajo, razón por la cual el trabajador hace uso de esta institución para regresar a su trabajo.

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Real academia de la lengua española. Pág. 530

<sup>2</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario de ciencias jurídico y social. Pág. 526



Luego de haber probado el trabajador que su despido fue realizado de una forma injustificada, el juez en la sentencia que dicta establece que el trabajador debe de ser reinstalado nuevamente a su puesto de trabajo, al dar cumplimiento el patrono con esta sentencia, la institución de la reinstalación cumple con su función principal que es la de garantizar al trabajador la estabilidad en su trabajo.

## **1.2. Naturaleza de la reinstalación**

En cuanto a la naturaleza jurídica de la reinstalación se encuentran tres corrientes, de las cuales se exponen sus puntos:

a) Obligación única por cumplir, especificada en la demanda: Esta corriente expone que el problema fundamental se debatirá en el proceso laboral correspondiente, para encontrar la justificación o injustificación del despido y si se resuelve que fue un acto arbitrario, se dictaminará.

Es probable, que en la mayoría de los casos, el trabajador piense en su reinstalación pero también es verdad que en caso de un despido, el trabajador se encontrará frente a la necesidad de vivir en tanto se decida la controversia, lo que le obligará a buscar un nuevo trabajo; así pasaran días, semanas y meses antes de que dicten sentencia, tiempo durante el cual pudo el trabajador haber obtenido un nuevo trabajo. Dado que si decide la reinstalación y no así la indemnización por despido injustificado y luego tiene otra oportunidad de un nuevo trabajo tiene que renunciar a ella y puede ser que al final de nada sirva tanto esfuerzo por conseguir que se hiciera justicia.



b) La imperatividad de la reinstalación: La reinstalación en el restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en el lugar de trabajo, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien no conviene configurarlo como un derecho de propiedad al empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, sí constituye derechos del trabajador en su lugar de trabajo que no dependen de la voluntad del patrono y de los que no pueden ser desposeídos.

Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido sino que también los que debieron adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él. O sea, que el patrono no se puede negar a someter sus diferencias ante el órgano jurisdiccional competente y que debe aceptar la sentencia en el sentido de la reinstalación del trabajador, logrando así su estabilidad laboral.

Esa imperatividad también tiene sus excepciones, por ejemplo en el caso de que los trabajadores de contacto directo e inmediato al patrono, por los caracteres de sus funciones, ello hace posible que no se obligue a los patronos a convivir con ellos o sea que el juez va a tomar en consideración las circunstancias del caso, si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

c) Obligación alternativa: Esta corriente se encuentra ante dos alternativas, ante el despido injustificado que ha realizado el patrono al trabajador. Una es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido como el derecho a la reinstalación en el



trabajo y la segunda, el pago de indemnización por sus prestaciones laborales, la cual deberá ser mayor que una indemnización común y corriente y el pago de daños y perjuicios, entendiéndose por daños y perjuicios, todos lo que pudo haber ganado el trabajador de no haber estado en esa situación y de consiguiente dejó de percibir.

Se habla de obligación alternativa, ya que al trabajador le va a dar un juez competente en el momento procesal oportuno, la opción de escoger entre la opción de la reinstalación o de la indemnización según sus intereses y su dignidad humana, para que el patrono cumpla así con la ley. Por lo que podemos establecer que el patrono estará obligado a cumplir por completo la opción que el trabajador escogió. Así, sólo se ejercitará una sola acción.

### **1.3. Origen de la reinstalación**

La figura de la reinstalación tiene mucha relación con el principio de estabilidad del cual está investido el derecho de trabajo. A continuación se tomará en consideración los antecedentes de esta institución con la denominación de reincorporación.

Considero que esta denominación es adecuada puesto que si le diéramos el término de reintegro se estaría desvirtuando la naturaleza de la institución, puesto que des personifica el objetivo básico de la reinstalación, que es precisamente la protección a la persona del trabajador, considerado ante todo como una persona humana, capaz de sentir, pensar y defender sus derechos, contra las arbitrariedades cometidas por los patronos.



El Decreto número 526 del Congreso de la República de Guatemala, posterior al período revolucionario de gobierno, denominaba a la figura de la reinstalación, reintegro obligatorio, denominación que a criterio, es incongruente con la finalidad del instituto que se estudia, toda vez que al hablar de reingreso, se está aceptando que el trabajador concluyó su relación de trabajo y después se inicio una nueva relación de trabajo y en consecuencia que hubo terminación de la relación de trabajo, con los efectos consiguientes de la pérdida de derechos que esto acarrearía.

Por otro lado, los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución mexicana de 1917 cuando en su Artículo 123 que está comprendido en el título sexto denominado del trabajo y de la previsión social, señala que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratamientos.

Como primer antecedente que existe de la institución de la reinstalación en Guatemala está contenido precisamente en el primer Código de Trabajo, que estuvo en vigencia en el país, desde el 1 de mayo de 1947 y es precisamente el Decreto número 330.

A continuación se transcribe por su importancia la norma que regulaba a aquella institución. "Artículo 78. La terminación del contrato conforme a una de las causas



enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que concurra el término de la prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en la que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.

El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones, y el patrono está en obligación de cumplir el fallo del juez que le imponga la reposición del trabajador.

El derecho del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) El ejercicio del derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores que laboren en empresas que ocupan veinte o más trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de cada caso. Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde



que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del Artículo 61, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho para exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b), del Artículo 426”.

#### **1.4. Sujetos de la reinstalación**

De acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo guatemalteco en cuanto a los sujetos del derecho de reinstalación, son los siguientes:

- La mujer trabajadora que encontrándose en estado de embarazo o periodo de lactancia sea despedida por el empleador;
- Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el solo hecho de encontrarse organizando un sindicato;
- Los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento del Conflicto Colectivo de carácter Económico Social
- Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente

#### **1.5. Fines de la reinstalación**

El fin principal de la reinstalación es lograr la estabilidad en el empleo y además garantizar a los trabajadores su seguridad como se estableció anteriormente la estabilidad da tranquilidad al trabajador y por lo tanto contribuye a mejorar su rendimiento en las tareas diarias en su puesto de trabajo, llenando todas las expectativas que el patrono requiere para ser un buen trabajador, por lo tanto no debe



ser despedido ni perturbado en su tranquilidad, ni mucho menos ser víctima de violación a sus derechos laborales por parte de los patronos, considero oportuno citar lo siguiente: “Cuando el despido del trabajador de base no estuviese contenido en ninguna de las hipótesis de pérdida de la estabilidad expresamente previstas por el derecho positivo, el empresario estará obligado a reinstalarlo y a pagarle el salario correspondiente al período de su separación de la empresa. Esos dos elementos combinados configuran la reinstalación del trabajador, que es consecuencia natural y garantía efectiva de la estabilidad”.<sup>3</sup>

La institución de la reinstalación persigue la tutelaridad de los trabajadores y constituye también una protección al trabajador, el cual pertenece a una clase social la cual se encuentra desposeída de los medios de producción y que por lo tanto, carece de un poder económico suficiente para brindarse una autoprotección.

Otro de los fines de la reinstalación es el de la protección a los trabajadores idóneos, es importante que se pueda establecer para ello ¿qué debe entenderse por trabajador idóneo? considero que un trabajador es idóneo, cuando tiene aptitudes bien definidas para desarrollar su trabajo con acierto, eficiencia y con responsabilidad.

Es claro que si un trabajador tiene aptitudes para el desarrollo de determinado trabajo, sea cual fuere la naturaleza de éste, es un trabajador que va a rendir frutos positivos al proceso de producción y lógicamente va a generar un mayor beneficio a la parte

---

<sup>3</sup> Russomano, Mozart. **La Estabilidad del trabajador en la empresa**. Pág. 92



patronal, por lo tanto, quien trabaja bien, debe ser objeto de protección por parte de la ley a través de la figura de la reinstalación.

Por otra parte, regular la reinstalación de trabajadores que no rinden en una empresa o centro de producción determinado, resultaría sumamente peligroso para el proceso productivo, ya que esto implicaría pérdidas económicas, indisciplina en el trabajo y violaría hasta los principios más elementales de toda administración.

Al estudiar los fines de la reinstalación, se ha determinado los anteriores por considerar que en conjunto engloban la finalidad de la institución.

#### **1.6. Casos en los que procede la reinstalación**

De conformidad con las leyes, existen cuatro casos en los que procede la reinstalación y estos son:

A) La reinstalación del servidor público en las relaciones de trabajo con el Estado: A este respecto, en materia de servicio público, el Artículo 83 de Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, establece la figura de la reinstalación de forma genérica, o sea, aplicable a todos los casos de terminación injustificada del contrato individual de trabajo. Es decir, que el despido injusto, genera para el trabajador del Estado, la posibilidad de emplazar a su patrono ante los tribunales de trabajo para que le pruebe la justa causa del despido.



De no probarse esto dentro del proceso, el trabajador despedido, tiene la opción de reclamar en su demanda, el pago de indemnización por tiempo de servicio o bien, su reinstalación en el puesto que venía desempeñando. Asimismo, de manera administrativa y de acuerdo al Artículo 80 del mismo cuerpo legal, puede el trabajador del Estado apelar el despido injustificado, ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, a efecto de que la Junta Nacional de Servicio Civil confirme o revoque la decisión del despido, manteniendo siempre la opción de reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio o bien, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando.

B) En el caso que genera la inobservancia de la prevención dictada dentro del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, en el sentido de prohibir toda terminación de los contratos de trabajo, sin autorización del juez que conoce del conflicto: El Artículo 380 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece que “a partir del momento en que se presente para su trámite el conflicto colectivo de carácter económico social al juzgado de trabajo, toda terminación de contrato de trabajo queda prohibida sin autorización del juez que conoce del conflicto, generando la inobservancia de esta prevención el derecho a ser reinstalado para aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos sin autorización previa del juez de trabajo competente”.

Este caso, es uno de los que menos se respeta en la práctica, puesto que los empleadores no obstante y a encontrarse prevenidos, de no poder despedir, disponen la terminación de los contratos de trabajo sin pedir la autorización judicial. Adicionalmente, la emisión del Decreto numero 35-96 del Congreso de la República de



Guatemala específicamente para los trabajadores del Estado limitó la actuación de los jueces de trabajo y permitió en forma ilimitada a los patronos, poder disponer la terminación de contratos de trabajo, sin pedirle autorización al juez que conoce del conflicto, bastando para esto, porque al empleador le parezca que exista justa causa para terminar el contrato de trabajo.

C) En cuanto a los trabajadores que comparecen a constituir un sindicato es importante anotar que de acuerdo a lo establecido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 209 el cual establece que “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas y el patrono responsable será sancionado con una multa de diez a cincuenta salarios mínimos y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida...”.

D) Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato gozan del derecho a ser reinstalados, cuando son despedidos sin que para ello se haya utilizado el incidente de cancelación de contrato en el cual se debió haber pedido la autorización del juez de



trabajo para que el trabajador fuera despedido, lo anterior se fundamenta en el inciso “d” del Artículo 223 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, indica que “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos...”.

Se debe anotar que el objeto de este caso de reinstalación es garantizar el legítimo ejercicio de la libertad de sindicalización de los trabajadores en general; pues en el caso de los miembros de un comité ejecutivo por la importancia del cargo que ocupa, el patrono sabe que al despedir a sus miembros está desestabilizando el sindicato y por lo tanto de cierta forma pierde parte de su fuerza para luchar contra las arbitrariedades del patrono.

E) También existe el derecho de reinstalación para el caso de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez sea despedida, pues la ley confiere a ésta inamovilidad por todo el tiempo que dure el embarazo y hasta por diez meses después al regreso de su periodo post natal. Este es el único caso, en materia de servicio privado, cuyo trámite se observa en materia procesal individual del trabajo, por medio del juicio ordinario, lo que de alguna manera resulta contradictorio con el bien que se pretende proteger que es la estabilidad de la madre trabajadora, con el fin de garantizarle subsistencia y la del producto de la concepción.



## **1.7. Casos en los que no procede la reinstalación**

No procede la reinstalación en los casos que no se contemplaron anteriormente y vale la pena señalar que generalmente sucede en la realidad y de conformidad con el análisis de la actual investigación, es el hecho de que constituye en el caso de la reinstalación, una opción del trabajador de querer seguir laborando en su antiguo puesto y con las condiciones anteriores, cuando se produce el despido injusto para éste y no se hayan observado todas las normas y requisitos que se exigen para que se de efectivamente un despido legal.

## **1.8. Ventajas y desventajas de la reinstalación**

La institución de la reinstalación, tiene sus ventajas y desventajas, desde el punto de vista que se analice, pues lo que para la parte trabajadora puede resultar beneficioso, a la vez a la parte patronal le puede resultar nocivo y viceversa. Por lo que en la presente investigación trataremos de situarnos en una posición imparcial hasta donde nuestra concepción ideológica nos lo permita, tratando ante todo, de emplear criterios con alto contenido social.

### **1.8.1. Ventajas de la reinstalación**

- “La permanencia en el empleo, contribuye a la dignidad de la persona...”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Palmiro Bogliano. *La estabilidad en el contrato de trabajo*. Pág. 15

Si se garantiza la permanencia de un trabajador en el empleo por medio de la institución de la reinstalación, se sentirá protegido; mientras cumpla a cabalidad y legalmente sus deberes que el trabajo le impone, no será removido de su cargo y por lo tanto podrá cubrir las necesidades básicas de su familia, lo que le dará más tranquilidad al sentirse respetado y protegido. Además de lo anterior, logrará una concepción distinta de trabajo como el medio honrado, digno y justo de lograr sus subsistencia y no una mercancía que vende al patrono en un precio no justo; la seguridad del trabajador de que no será despedido por el patrono de manera arbitraria e injusta.

- Protección al grupo familiar del trabajado: La institución de la reinstalación en el campo del derecho, no sólo busca proteger al trabajador sino también al núcleo familiar, pues al dar seguridad y estabilidad en el trabajo, la familia tiene la seguridad de que el jefe de la misma o miembros de ella tendrán el trabajo seguro y los ingresos económicos, que si bien en nuestro medio son modestos, sirven a los trabajadores para cubrir las necesidades primarias de su núcleo familiar.

- La tranquilidad social: Es evidente que la mayor parte de la población la constituye la parte trabajadora; pues bien, si la reinstalación protege la estabilidad en el trabajo, dará mayor seguridad en él y por ello el trabajador ya no tendrá la preocupación de buscar un nuevo trabajo para adquirir con su salario los medios de subsistencia para su familia. Al final se llegará a tener tranquilidad tanto de forma individual como de todo el conglomerado social.



### **1.8.2. Desventajas**

- La regulación excesiva resulta peligrosa, pues puede engendrar una tendencia burocrática que anula todo principio de dinamismo e iniciativa en el trabajo,
- Puede producir estancamiento en la economía, pues el exceso de tranquilidad genera conformismo, el mayor enemigo del progreso. No debemos olvidar que en un medio carente totalmente de fuentes de trabajo se pueden en cualquier momento engendrar el conformismo; si se tiene un trabajo seguro no se le despedirá y puede darse también que el trabajador ponga poca diligencia en el desempeño de su puesto.
- Es una institución que no puede ser regulada en forma general y ambigua para todos los trabajadores de diferentes sectores productivos o no productivos. Debe ser específica su regulación y dar los diferentes casos para que los tribunales de justicia puedan cumplir su labor, pues si no se hace así pierde su efecto.
- Preocupa que la estabilidad en el empleo por medio de la reinstalación, restrinja demasiado el derecho de los patronos a efectuar despidos necesarios, peligro que talvez exista cuando la reglamentación de ésta no toma suficientemente en cuenta los intereses de la parte patronal.

### **1.9. Consecuencias de la reinstalación**

Cuando se establece la reinstalación en el ordenamiento jurídico guatemalteco de una



forma más amplia, considero que tendrá las consecuencias siguientes, puesto que actualmente no se cuenta con la normativa deseada, encaminada a mejorar esta institución.

- La acción de reinstalar: La acción procesal es la que tiene cualquier persona y es una facultad que le corresponde para provocar la intervención del Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, para que se pronuncie sobre una situación controvertida y se llegue finalmente a tutelar determinada pretensión jurídica material.

Teniendo de base las consideraciones doctrinarias expuestas, se concluye que al darse el despido de un trabajador, éste puede ejercitar su acción de petición ante los órganos jurisdiccionales para que el patrono le pruebe al trabajador la justa causa del despido y pidiendo al tribunal competente que se condene al patrono al pago de una indemnización y en ciertos casos la reinstalación, cuando ésta procede aunque lo ideal es que proceda siempre a discreción del trabajador, dándole a éste el derecho de escoger entre la indemnización aumentada en un cincuenta por ciento y la reinstalación.

La reinstalación debe plasmarse a través de la demanda ordinaria, la cual dará origen a un procedimiento ordinario laboral, que tendrá como consecuencia la declaración del órgano jurisdiccional competente, de reinstalar al trabajador.

- Pago de daños y perjuicios: La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso "s" establece que: "Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el



juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...”

- La no interrupción de la relación laboral: Cuando se da la reinstalación, la relación laboral en un conflicto de trabajo no se interrumpe, sino que se configura una suspensión de los contratos de trabajo, el Artículo 65 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que “Hay suspensión de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos...”

Por lo tanto, cuando se establece el despido injusto durante el juicio y se decreta en la sentencia la reinstalación del trabajador, entonces solamente se da una suspensión individual total; y por lo tanto cuando el trabajador vuelve a su trabajo en las mismas condiciones o mejores que las anteriores, estará reactivando o reiniciando una relación laboral, pero nunca iniciando una nueva relación de trabajo.



## **1.10. Mecanismos que se deben implementar para mejorar la reinstalación**

### **1.10.1. Sanción judicial**

Se considera que una de las herramientas que se necesita implementar para mejorar la reinstalación de los trabajadores, es el hecho de que se les de a los jueces por medio del Organismo Judicial la potestad de sancionar a los patronos con penas que sean congruentes a la realidad y que con esa misma potestad puedan verificar el cumplimiento de las sentencias y así dar a los trabajadores la certeza de que si acuden a solicitar la reinstalación ante un órgano jurisdiccional ésta se cumplirá sin mayor problema para ellos.

### **1.10.2. Sanción pecuniaria a los patronos**

Un mecanismo que puede funcionar a favor de la reinstalación, es el hecho de que a los patronos se les sancione de forma pecuniaria ya que ellos defienden su capital a cualquier costa y al verse afectados sus bolsillos por el incumplimiento de una sentencia, preferirán cumplir con ella que ver afectados sus ingresos.

En otros países, para ayudar al cumplimiento de la reinstalación de los trabajadores ha propuesto la implementación de sanciones pecuniarias; tal es el caso de México que en el proyecto de elaboración del Código Procesal del Trabajo proponen el sistema de los astreintes, al establecer un régimen en el cual la negativa del empleador a cumplir la sentencia de reinstalación determina, automáticamente, el aumento del salario en progresión creciente y proporcional al plazo de rechazo.



En pocos meses la situación se tornaría intolerable para el patrono y éste se vería forzado a obedecer la orden del juez, reinstalando al trabajador.

### **1.10.3. Implementación de un tribunal de reinstalación**

El establecer la creación de un tribunal de reinstalación ayudará a que el juicio de reinstalación se desempeñe con mayor imparcialidad, dando más seguridad al trabajador y al patrono de que todas las decisiones que se tomen dentro del proceso se harán de acuerdo a la ley y al razonamiento de los ju que tendrán el conocimiento del asunto de una forma más imparcial.

Cuando se creó el actual Código de Trabajo todas las condiciones que dieron origen a la creación del mismo, se apegaban a la realidad social de nuestro país, llenando las expectativas de los trabajadores; actualmente, el Código de Trabajo de Guatemala ha sufrido varias reformas que han sido necesarias para llegar a cumplir con las necesidades actuales de los trabajadores, pero aún así son varias las situaciones que aún no se acoplan a la realidad de los trabajadores, tal es el caso de la reinstalación, que necesita ser mejorada de manera que sea más amplia en el caso del derecho individual de trabajo y que en materia colectiva se implementen nuevos mecanismos para ayudar a los sindicatos a tener mejor estabilidad para sus miembros; es importante también que se unifique el procedimiento para la reinstalación de los trabajadores, ya que en los casos que actualmente procede no todos deben de realizar el mismo trámite, por lo que considero que el nuevo trámite debe abarcar todos los casos en los que se puede acudir a los tribunales de justicia a solicitar la reinstalación a su puesto de



trabajo, procurando que dicho trámite por su naturaleza pueda ayudar a que el principio de celeridad se cumpla.

Por lo anterior se considera que en la actualidad es indispensable una reforma integral al Código de Trabajo, en la que tanto trabajadores como patronos de una forma equitativa sean beneficiados.

En el caso de los trabajadores del sector público ellos no cuentan con inamovilidad, pero sí tienen la opción de solicitar su reinstalación y deben hacerlo luego de agotada la vía administrativa, que en este caso se debe plantear ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, para plantear su acción de reinstalación deben acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social en donde se tramitará la misma dentro de un juicio ordinario de trabajo.

De lo anterior se puede establecer la diferencia que existe entre los procedimientos que la ley regula para reinstalar a los trabajadores, pues en algunos casos se realiza por medio de un juicio ordinario laboral y en otros casos se realiza la reinstalación por medio de un incidente, mismo que no tiene mayor complejidad para realizarlo, por lo que no lleva largo tiempo para que culmine el mismo; caso contrario sucede con un juicio ordinario laboral que para su culminación pueden hasta transcurrir años para que culmine su trámite, por lo que considero que ésta es la principal diferencia que existe en los casos anteriormente mencionados.



## CAPÍTULO II

### 2. Medios de impugnación en el proceso laboral

Del vocablo “impugnare proviene de in y pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medio de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad, a la pretensión de resistir su existencia, producción o los efectos de cierta clase de actos jurídicos”.<sup>5</sup>

Son los medios del que disponen las partes para controlar la legalidad y justicia de las resoluciones judiciales. Se dividen en recursos y remedios.

En la doctrina se considera que un medio de impugnación que conoce un órgano jurisdiccional superior de aquel que había dictado la resolución es un recurso y el que conoce el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución es un remedio.

Acto procesal por medio del cual la parte de un proceso o juicio considerando perjudicial la resolución, definitiva o de trámite que le afecta solicita un nuevo examen de los hechos o del derecho aplicable para que sea sustituida por otra que le pueda favorecer.

---

<sup>5</sup> Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 98.



La ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su revisión con el fin de que se rectifiquen los errores que a su juicio adolezcan y siempre que se hayan denunciado en la oportunidad debida.

A estos medios y al derecho mismo que la ley reconoce a las partes, para pedir y en su caso obtener, la reparación del agravio o de la injusticia que pudiera inferirse con motivo de aquellos posibles errores, se les denomina, genéricamente medios de impugnación o recursos, que es el vocablo consagrado por todas las legislaciones.

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.

Proceden en contra de las sentencias, término éste último que tiene su origen del latín *sentiendo* 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.



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.

La sentencia es el acto procesal por excelencia de los que están atribuidos al órgano jurisdiccional, mediante ella termina normalmente el proceso y cumple el estado la delicada tarea de actuar el derecho objetivo. La resolución que acogiendo o rechazando la demanda del actor afirma la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien o lo que es igual, respectivamente la existencia o inexistencia de una voluntad de ley que garantiza un bien al demandado.

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 Recurso de Hecho y la Reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; asimismo se tiene que acudir a las leyes específicas, en lo relacionado con el recurso de responsabilidad de los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social y al amparo.

En la Roma Antigua, donde surgió en el derecho considerado como arte y ciencia. Por ello, es imposible dejar de mencionarlo en esta breve investigación. En Roma se sucedieron tres sistemas de procedimiento: El de las acciones de Ley, el Sistema



Formulario y el Procedimiento Extraordinario, sin que pueda decirse que uno y otro periodo se encuentran totalmente separados, ya que en cada uno existe aun influencia del que los presidió.

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

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

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

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



En tanto los remedios procesales tienen por objeto la reparación de errores (ilegalidades) de todos los sujetos procesales, sin hacer distingo entre las distintas calidades y participaciones que le cabe a los mismos en el proceso - de ahí que también se los designe como vías de reparación- el campo de utilización y procedencia de los recursos es, como se vio, mucho más restringido.

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

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

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

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



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

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

Existen distintos tipos de recursos según se trate de un proceso civil o penal, y, en el orden administrativo, según se trate de procedimiento sancionador o revisor en materia administrativa o tributaria. Pero en general pueden reducirse a los recursos que se presentan contra resoluciones de trámite (denominados de reposición), reforma o queja, que se presentan ante la misma autoridad que dictó el acto judicial o administrativo, o aquellos que resuelven un asunto con carácter definitivo o los que recayendo en un simple trámite producen un estado de indefensión de la parte interesada o le privan de un derecho en el curso de su tramitación; en este supuesto, aun presentándose la mayoría de las veces ante la autoridad que dictó el acto, estos recursos se resuelven por una autoridad superior a través de la vía de apelación, donde se revisan de nuevo las actuaciones, o por medio de la vía de casación o anulación en que sólo se accede al estudio de motivos marcados por la ley.



Los primeros son resueltos por autoridades de nivel intermedio, mientras que los últimos se resuelven por las más altas instancias en la jurisdicción, tribunales supremos, o en el orden administrativo, tribunales centrales, ministros entre otros cargos de la función pública.

La diferencia fundamental es que mientras en los tribunales judiciales no cabe acudir a una autoridad superior, excepto en los casos de anticonstitucionalidad que afectan a un Tribunal Constitucional, en los Estados que forman parte de una comunidad de naciones cabe recurso ante un tribunal internacional de justicia que será establecido por el convenio que corresponda y haya sido firmado por el Estado en cuyo territorio se hayan producido los hechos.

En cuanto a los recursos, señala Luis Fernández Molina que: “Es necesario que el trabajador o incluso el patrono cuenten con los medios necesarios para defenderse en el procedimiento ordinario laboral.”<sup>6</sup>

Para entender bien, lo atinente al derecho de impugnación, transcribo lo dicho por el famoso tratadista Carnelutti, quien es citado por el tratadista guatemalteco, Manuel Herrarte: “el peligro del error judicial es como una gran nube que oscurece el cielo del derecho procesal. La justicia humana como obra del hombre, está sujeta a errores, y para corregirlos, o al menos para procurarlo, el Derecho Procesal Penal ha establecido

---

<sup>6</sup> Fernández Molina Luis. **Derecho Laboral**. Pág. 86.



el derecho de impugnación, que consiste en la posibilidad de combatir las resoluciones judiciales por los medios que la ley establece”.<sup>7</sup>

El tratadista Bertolino lo define como “El conjunto de actividades necesarias para la obtención del pronunciamiento jurisdiccional de mérito y su eventual ejecución, para así actuar justamente el derecho penal de fondo”.<sup>8</sup>

Descendiendo de los conceptos de la teoría general de la impugnación e ingresando en el campo específico de los recursos, cabe consignar que son requisitos exigidos y comunes a todos ellos los siguientes:

- Que quien lo deduzca revista la calidad de parte. Dentro del concepto de parte corresponde incluir a los terceros que se incorporan al proceso en virtud de alguna de las formas de intervención (voluntaria o forzosa) y al sustituto procesal, así como a los funcionarios que se desempeñan en el ministerio público (fiscal o pupilar y defensores de ausentes); cuando están legitimados para ellos.
- La existencia de un gravamen (irreparable o no, según el tipo de recursos) es decir de un perjuicio concreto resultante de la decisión, pues no es función de los tribunales de justicia formular declaraciones abstractas.
- Su interposición dentro de un plazo perentorio, que comienza a correr a partir de la notificación de la resolución respectiva y que reviste, además, carácter individual.

---

<sup>7</sup> Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 54.

<sup>8</sup> Herrarte Carlos. *Nociones de derecho laboral.* Pág 261.



La razón de ser de los recursos reside en la falibilidad del juicio humano. Frente a la posibilidad del error humano surge la conveniencia de que, por vía del re-examen, las decisiones judiciales se adecuen, en la mayor medida posible, a las exigencias de la justicia. El Estado apoya esta tendencia, porque el examen mediante el tribunal superior otorga mayor seguridad a la justicia de la resolución y aumenta la confianza del pueblo en la jurisdicción estatal, y, además le interesa al Estado porque la jurisprudencia de los tribunales superiores sirve para dirigir y formar a los inferiores, para elevar su administración de justicia y unificar la aplicación del derecho.

Esto no significa, como el mismo autor lo señala propiciar el escalonamiento indefinido de instancias y recursos, que conspiran contra la mínima exigencia de celeridad que todo litigio judicial requiere.

Es común que los recursos o remedios procesales, en todos los estados del proceso, y por añadidura en todo proceso, resultan una 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. Cuando más cerca del hecho se aplica la sanción, más efectiva es esta.

-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.

Existen dos posiciones fundamentales, por una parte que ella radica en una actividad de declaración del derecho, o sea que el juez no innova ni crea derecho sino que simplemente lo aplica, por otra se sostiene que la actividad del juez es eminentemente creadora, y que en consecuencia la sentencia constituye una nueva norma jurídico.

Así Carnelutti si presume que la ley regula el caso particular como lo haya decidido el juez, entonces la eficacia de la decisión es tan intensa como la de la ley; en cambio Guasp adopta una posición contraria y dice: que la naturaleza jurídica de la sentencia



se presenta así como algo típico explicable sólo en términos procesales y no mudable a las categorías ajenas.

La sentencia no es un supuesto de producción del derecho, un mandato análogo al de la norma, pero de formulación concreta y particular en vez de general y abstracta. Pero tampoco es simple aplicación de la ley al caso concreto, lo que acaso serviría para explicar el juicio lógico, primer elemento de la sentencia, pero no el imperativo de voluntad, que constituye el segundo; lo cierto es que la sentencia opera sobre una realidad absolutamente distinta en su esencia a la de la ley: sobre la pretensión de una parte y esta específica realidad es la que explica el acto que ahora se analiza, puesto que la esencia de la sentencia la constituye en definitiva el ser la actuación o la denegación de la actuación de una pretensión de cognición.

Cualquiera que sea la posición que se adopte, lo que no se desconoce es que la actividad judicial en la sentencia no se limita a la simple aplicación del derecho o a la simple aplicación de la ley. Fundamentalmente pueden clasificarse en:

- Mere interlocutorias
- Interlocutorias, y
- Definitivas

Según se refieran a cuestiones de simple impulso procesal a cuestiones incidentales o bien a los pronunciamientos del fondo del asunto.



Según lo dispuesto en el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, las resoluciones judiciales son:

- Decretos (mere interlocutorias).
- Autos (Interlocutorias)
- Sentencias (resoluciones definitivas).

Los decretos son determinaciones de trámite, los autos decisiones que ponen fin a un artículo o que resuelven materia que no sea de puro trámite, o bien resuelven el asunto principal antes de finalizar su tramitación; y las sentencias las que deciden el asunto principal después de agotados los trámites procesales.

La clasificación es importante en cuanto a sus consecuencias procesales, el Artículo 146 de la Ley del Organismo Judicial, que los decretos son revocables por el tribunal que los dicte.

Ahora en lo que respecta a las llamadas sentencias interlocutorias para algunos tratadistas esta denominación no es aceptada, en virtud que los criterios que se basan en la atribución a la sentencia de funciones que aunque posibles de hecho, conceptualmente no le corresponde, por ello la distinción entre sentencias que deciden del fondo de un proceso o definitivas y sentencias que deciden cuestiones no de fondo o interlocutorias, las cuales para Guasp por ejemplo no son realmente tales, sino resoluciones judiciales de otra clase.



La clasificación más importante de las sentencias es la que se hace en:

- Declarativas o de mera declaración. Son aquellas que tienen por objeto la declaración de la existencia o inexistencia de un derecho.
  
- De condena. Son aquellas que impone el cumplimiento de una prestación ya sea en sentido positivo dar o hacer o en sentido no hacer o abstenerse.
  
- Constitutivas. Son aquellas que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean, modifican y extinguen un estado jurídico.

Según su ámbito las sentencias pueden ser:

- Totales. Que resuelven la totalidad de las cuestiones de fondo discutidas.
- Parciales, resuelven una parte de las cuestiones discutidas.

Por razón de su repercusión:

- Firmes. Son aquellas que no admiten ningún recurso ya ordinario o extraordinario.
- No firmes o recurribles. Admiten impugnación.

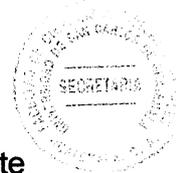
En el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, los requisitos de las sentencias son:



- Nombre completo, razón social o denominación, y domicilio de los litigantes, en su caso, o de las personas que los hubieren representado; y el nombre de los abogados de cada parte.
  
- Clase y tipo de proceso; y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos.
  
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.
  
- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados, se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.
  
- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

#### Los requisitos de la parte dispositiva

- Decisión expresa, los jueces de acuerdo al Artículo 15 de la Ley del Organismo Judicial no pueden retardar, suspender ni denegar la administración de justicia sin incurrir en responsabilidad, en los casos de falta, obscuridad, ambigüedad o insuficiencia de la ley, resolverán con las reglas establecidas con el Artículo 10 de la



Ley del Organismo Judicial, luego pondrán el asunto en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia a efecto de que, si es el caso, ejercite su Iniciativa de ley. Asimismo manifiesta que el juez no puede dejar de fallar por insuficiencia y oscuridad de la ley,

- Decisión positiva y precisa: Se entiende por decisión positiva y precisa lo que no deja lugar a dudas, por eso, cuando el fallo es oscuro, ambiguo o contradictorio puede interponerse recurso de aclaración.

- Congruencia de la sentencia con la demanda: Este requisito lo que exige es una congruencia en la decisión tomada en la sentencia con los hechos contenidos en la demanda y debidamente probados en su momento oportuno; en tal virtud se señalan los siguientes aspectos:

- La sentencia solo puede y debe referirse a las partes en el juicio, puesto que sólo ellas tienen legitimación procesal, y excepcionalmente cuando se incorporan terceros al proceso.

- La sentencia debe recaer sobre el objeto reclamado en la demanda.

- La sentencia debe pronunciarse con arreglo a la causa invocada en la demanda.

- La sentencia debe contener la declaración sobre el derecho de los litigantes; así el Artículo 51 del Código Procesal Civil Y Mercantil, "establece que la persona que pretenda hacer efectivo un derecho o que se declare que le asiste puede pedirlo ante los jueces en la forma prescrita en este Código."

- Separación de cuestiones: Esto en el caso que hayan sido varios los puntos litigiosos debe hacerse la separación en el pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos.

- Caso especial de condena al pago de frutos, intereses, daños o perjuicios; cuando hubiere condena en cualquiera de los rubros anteriores, se establecerán por lo menos



las bases con arreglo a las cuales debe hacerse la liquidación o se dejará la fijación de su importe a juicio de expertos, Artículo 150 de la Ley del Organismo Judicial.

El Artículo 148 de la Ley del Organismo Judicial, “establece que las sentencias de segunda instancia contendrán un resumen de la sentencia recurrida rectificándose los hechos que hayan sido relacionados con inexactitud; los puntos que hayan sido objeto del proceso o respecto a los cuales hubiere controversia; el extracto de las pruebas aportadas y de las alegaciones de las partes contendientes; la relación precisa de los extremos impugnados en la sentencia recurrida con las consideraciones de derecho invocadas en la impugnación; el estudio hecho por el tribunal de todas las leyes invocadas, haciendo el análisis de las conclusiones en las que fundamenta su resolución, señalando cuanto confirma, modifica, o revoca de la sentencia recurrida.”

Debe tenerse en cuenta que la resolución que se dicte en segunda instancia debe revocar, modificar o confirmar la de primera instancia.

En cuanto a las sentencias de casación el Artículo 149 de la Ley del Organismo Judicial establece: “Las sentencias de casación contendrán un resumen de la sentencia recurrida; la exposición concreta de los motivos y sub-motivos alegados y las consideraciones acerca de cada uno de los motivos o sub-motivos invocados por las partes recurrentes juntamente con el análisis del tribunal relativo a las leyes o doctrinas legales que estimó aplicables al caso y sobre tal fundamentación, la resolución que en ley y en doctrina proceda. Las sentencias de casación revisten mayor importancia tanto



en los requisitos de forma como en los intrínsecos, porque son las que van determinando la jurisprudencia.”

En cuanto a sus efectos al casarse una sentencia o auto de segunda instancia se ordena la reposición de lo actuado desde el momento en que se cometió la falta; en cambio si la casación fue de fondo, casa la resolución y a continuación falla de conformidad con la ley.

Entre los efectos de la sentencia están:

- Cosa Juzgada: El efecto fundamental de la sentencia es el de producir cosa juzgada en relación con la situación debatida en el proceso. Si la sentencia ya no es impugnabile en virtud de algún otro recurso se habla de la llamada cosa juzgada formal. Si la sentencia además de ser impugnabile por vía de recurso adquiere a la vez el carácter de inmutable puesto que su contenido no puede ser modificado en otra discusión judicial, produce la llamada cosa juzgada material.

- Efectos en cuanto al tiempo: En cuanto a las sentencias declarativas estas producen efectos para el pasado, sin referencia al preciso momento en que se notificó esta, esta consecuencia se produce así porque precisamente la sentencia declarativa no modifica ninguna situación sino que simplemente la constata. En cuanto a las sentencias de condena la regla varía según los diferentes sistemas. Puede que los efectos se produzcan desde la fecha de la interposición de la demanda o bien, desde su notificación y en algunos casos desde antes; desde el punto de vista lógico debería de producirse desde el momento en que el derecho es exigible, pero siempre puede



traerse a cuenta la circunstancia de que hasta que se entabla la demanda es cuando el actor tiene verdadero interés en hacer valer su derecho.

- En caso de sentencias constitutivas los efectos se producen para el futuro, porque constituyen un nuevo estado jurídico.

- Costas: Es otro efectos de los asignados a las sentencias, dentro de los efectos económicos del proceso.

La impugnación es un concepto genérico, como ya se indico dentro del Derecho procesal y comprende todo acto que va dirigido a lograr la reparación o entendimiento de otro acto, emanado de autoridad, que se considera injusto o violatorio de la Ley.

El Diccionario de la Lengua Española, define la impugnación como “acción y efecto de impugnar, y al término impugnar como “combatir, contradecir, refutar”.<sup>9</sup>

Devis Bohandía Manifiesta que: “El concepto de impugnación es genérico y comprende todo medio de ataque a un acto procesal o a un conjunto de ellos, inclusive a todo un proceso, sea en el curso del mismo o por otro posterior”.<sup>10</sup>

## **2.1. Remedios procesales**

El Diccionario Jurídico de Manuel Ossorio refiere el remedio de la siguiente manera:

---

<sup>9</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Pág. 58

<sup>10</sup> Devis Bohandía, Hernando. *Nociones generales del derecho procesal civil*. Pág 112



el medio para lograr que no se haga mayor un mal o para superarlo, auxilio, socorro, recursos procesal, diferencia de paso tolerada en las monedas”.

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

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

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

La última palabra sólo puede tenerla la justicia y para que la misma sea pronta y cumplida se necesita de algo más que una sentencia o una resolución judicial, se necesita que esa sentencia y esa resolución judicial se vuelvan a conocer; que una autoridad superior al Juez de primer grado, las revise.



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

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

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

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

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



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

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

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

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



### **2.1.1. La teoría del derecho natural:**

Según esta teoría, los medios de impugnación tienen su fundamento en que constituyen una garantía natural que los ciudadanos tienen para defenderse. En suma el derecho de defensa que la persona humana tiene y que proviene del derecho natural.”<sup>11</sup>

Sin embargo, el concepto de derecho natural considerado como el conjunto de normas reguladoras de la conducta humana, justas, eternas e inmutables, es opuesto al del Derecho Positivo o Vigente, imperfecto, temporal y cambiante.”<sup>12</sup>

Y como es conocido, todo medio de impugnación que pueda utilizarse para oponerse a una resolución de naturaleza judicial, debe estar regulado por la ley vigente para que pueda utilizarse en forma cierta. En consecuencia, los medios de impugnación forman parte del derecho positivo; obstáculo por demás infranqueable para apoyar la teoría del derecho natural.

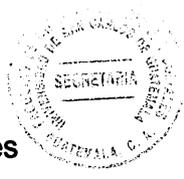
### **2.1.2. Teoría de la eficacia, celeridad y sencillez:**

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

---

<sup>11</sup> Menéndez Pidal, Juan. **Derecho Procesal Social**. Pág. 411.

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 237.



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

La ley trata en lo posible de limitar los recursos y ha simplificado el trámite de la impugnación de las resoluciones judiciales, suprimiendo algunos trámites y simplificando otros. Y de esta forma trata de cumplir con esta doctrina, que más que un dogma, es una enumeración de tres principios procesales, referidos a la eficacia, la celeridad y la sencillez.

Este es el objeto que persigue una de las más recientes reformas al Artículo 326 del Código de Trabajo, a través del Decreto 35-98 del Congreso de la República, que literalmente dice: “Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso. Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deben resolverse en sentencia”.

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



### **2.1.3. Teoría de los procesos impugnatorios**

Los medios de impugnación, como todo procedimiento judicial, consisten en una serie de pasos o formalidades, que se deben realizar con el objeto de que se arribe a una solución del conflicto planteado. Ya no se trata de un conflicto entre partes, sino trasciende a un conflicto entre una parte afectada por el fallo y el fallo mismo, el cual debe ser estudiado por el Tribunal Superior. Muchas veces una de las partes, que salió más beneficiada con el fallo, está de acuerdo con lo decidido en primera instancia, y consecuentemente se opone a los motivos del recurso y apoya al Tribunal de Primera Instancia, mientras la otra parte ataca el fallo expresando los motivos o agravios que el mismo le provoca.

Todo este mecanismo, que le da forma a los procesos impugnatorios, le sirve a la parte afectada para intentar la modificación, revocación o anulación de la sentencia; mientras que la otra parte, busca la confirmación del fallo que le favorece.

Suárez Fernández, al analizar la ley que regula los medios de impugnación, indica que la misma “regula los procesos impugnatorios, a los que cabe considerar como procesos especiales”,<sup>13</sup> por razón de su fundamento jurídico-procesal que tiene por finalidad depurar la decisión dictada en un proceso principal.

---

<sup>13</sup> Suárez Fernández, Alejandro. *Derecho del Trabajo*. Pág. 339.



#### **2.1.4. Teoría de la diferencia de opiniones**

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

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

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

#### **2.1.5. Teoría de la seguridad jurídica**

La motivación o el fundamento fáctico de los medios de impugnación no necesitan la



privación del derecho fundamental de defensa de los litigantes; en que se les permitiera recurrir a un Tribunal superior para que enmiende los desatinos que pudiera cometer el inferior; ni en que las partes tienen derecho de reclamar contra las decisiones de los Juzgadores.

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

Menéndez Pidal, trata la teoría de los recursos como parte de la Seguridad Jurídica. “En general puede afirmarse –nos dice– que los recursos se fundamentan en la idea de conseguir una mayor seguridad jurídica, a la par que se consigue la enmienda de posibles errores o corrupción en los Juzgadores, pero no basándose en la mayor competencia que otros Jueces puedan tener, sino en el fenómeno procesal de las discordias, bien para controlar opiniones de varios Jueces, en número par o impar, o bien para encauzar de una forma legal las discordias entre las opiniones de los litigantes y los órganos jurisdiccionales del Estado”.<sup>14</sup>

Montero Aroca y Chacón Corado, estiman que “Todos los medios de impugnación tienen su origen en la posibilidad del error humano, posibilidad que aconseja que sea

---

<sup>14</sup> Menéndez Pidal, Juan. Ob. Cit. Pág. 411.



examinado más de una vez el objeto de lo decidido en la resolución judicial para evitar, en lo posible, resoluciones no acomodadas a lo dispuesto en la ley”.<sup>15</sup>

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

## **2.2. Clasificación**

### **2.2.1. La nulidad**

Nulidad en términos generales significa: “(Del lat. nullus , 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”<sup>16</sup>

Se deja 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.

---

<sup>15</sup> Chacón Corado Mauro. **Derecho civil**. Pág. 34.

<sup>16</sup> Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 145.



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 norma no lo descalifica como recurso.

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

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.



En el procedimiento ordinario laboral se puede interponer contra los actos y procedimientos en los 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 esta 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 resuelve 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 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 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”.<sup>17</sup>

El recurso de nulidad es un remedio para subsanar un error improcedente. 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..

#### **- La revocatoria**

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.

---

<sup>17</sup> Aguirre Godoy. **Derecho procesal civil**. Pág. 201.



## **- 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, al 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; está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas, 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 dicho, 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 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 si 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 aplicó 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 cualquiera 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:

1. 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.

2. 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.

### **- 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;...”

Se ha 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; 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.

El Artículo 429 del Código de Trabajo establece: “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 establece: "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.





## CAPÍTULO III

### 3. Naturaleza jurídica de la resolución de la reinstalación

De acuerdo a la naturaleza jurídica deben tomarse en cuenta ciertos aspectos que deben tomarse en cuenta para analizar las resoluciones que notifique el tribunal:

-Si se trata de una resolución de trámite, se debe observar se encuentra ajustado a la ley, Para subsanar las infracciones encontradas se debe plantear un recurso de nulidad, el cual debe plantearse dentro de tercero día de notificada la resolución, se cuenta el día de la notificación.

-Si se trata de auto o de sentencia, cabe plantear los recursos de aclaración, ampliación y apelación. Los de aclaración y ampliación pueden plantearse dentro de las 24 horas de notificada la resolución y los de apelación dentro de tercero día de efectuada la notificación, si se trata de apelación de autos que resuelven recursos de nulidad la apelación debe plantearse dentro de 24 horas de efectuada la notificación. En los casos que establecen plazos por días se cuenta el día de la notificación y el establecido por horas se cuenta de hora a hora, salvo para la interposición de recursos en cuyo caso el plazo inicia cuando se inicie la jornada laborable del día hábil inmediato siguiente. Recordar que en el trámite de Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, todos los días y horas son hábiles.



-Revisar la cédula de notificación (327- 329 Código de Trabajo), si la notificación no fue realizada correctamente puede plantearse la nulidad de las mismas o devolverse la cédula.

Si bien es cierto el derecho de defensa que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala es inviolable; por lo que el juez del ramo laboral al emitir la resolución de reinstalación, le está dando la oportunidad al trabajador de ser reinstalado, al ordenarle al patrono la inmediata reinstalación del trabajador que ha sido despedido.

Cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de contratos de trabajo, debe ser autorizada por el juez de trabajo, pero en caso que el patrono no tome en cuenta el apercibimiento que le hace el juez del ramo laboral y desobedezca, se ordenará la inmediata reinstalación del trabajador.

El trámite de la reinstalación no es un mero proceso judicial, es una cuestión procedimental, que consiste en que el juez, dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento del despido del trabajador, emite resolución de reinstalación, en la cual designará un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

La resolución que ordena la inmediata reinstalación del trabajador es un decreto, tomando en cuenta que se dicta dentro de veinticuatro horas y solo es posible impugnarla por los remedios procesales de revocatoria y de reposición, y no se debe



acudir directamente al recurso de apelación, atendiendo a la naturaleza de dicha resolución.

Es necesario que los jueces de trabajo tomen en cuenta que el Código de Trabajo establece sus propios plazos para determinar con mayor facilidad que la resolución de reinstalación es un decreto.

Los jueces de trabajo, al momento de dictar la resolución de reinstalación deben hacer saber a los patronos que no pueden actuar arbitrariamente con los trabajadores, debiéndoseles imponer una sanción.

Cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, los jueces del ramo laboral deben resolver en forma expresa que toda terminación de los contratos de trabajo, debe ser autorizada por ellos y, en caso de ser despedido, ordenarán su reinstalación en el plazo de veinticuatro horas. Los órganos encargados de impartir justicia deben tomar en cuenta, antes de resolver, que los derechos que la Constitución Política de Guatemala otorga a los trabajadores son irrenunciables, por lo que deben ordenar la reinstalación del trabajador, en caso que hayan sido despedidos.

Es necesario que los jueces de trabajo y abogados tomen en cuenta que el Código de Trabajo establece que los decretos se dictan dentro de veinticuatro horas; la orden de reinstalación se dicta dentro del mismo plazo y, atendiendo a su naturaleza, dicha resolución es un decreto.



La resolución de reinstalación únicamente debe ser impugnada por los abogados a través de los remedios procesales de revocatoria y nulidad; por lo tanto no acudir directamente al recurso de apelación, ya que éste procede con posterioridad.

Mario de la Cueva define conflicto colectivo de la forma siguiente: “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o solamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.<sup>18</sup>

En cuanto a la naturaleza jurídica del conflicto colectivo, Chicas Hernández, establece: “la sustantividad de los conflictos de trabajo derriba de la autonomía del derecho de trabajo, pero además, tienen los conflictos de trabajo características propias que por sí mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales”.<sup>19</sup>

Por su parte el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el Artículo 380: que a partir de la terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicte pre-juzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo

---

<sup>18</sup> de la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 725

<sup>19</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 147.



anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.

El Juez actuará inmediatamente, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación y el trabajador continúe percibiendo su salario.

Lo que la doctrina denomina, como derecho colectivo de trabajo para Mario Lavarre citado por Chicas Hernández, “es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”<sup>20</sup>

Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos, núcleos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando y fijando reglas comunes a las categorías profesionales, actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

---

<sup>20</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pág. 38.



Es pues, la parte del Derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

El derecho colectivo de trabajo es un derecho Público, debido a que actúa frente a los empresarios y al estado. Frente a los empresarios porque es un derecho de una clase social frente a otra y frente al estado porque la propia legislación limita su intervención, en cuanto a las actividades que las asociaciones profesionales realizan.

La finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.

De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

La legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.



Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos en el presente estudio el sentido que se le da en cuanto atañe a una oposición de intereses entre partes, las cuales no quieren o no pueden ceder en sus posiciones originando un choque o colisión de derechos o pretensiones.

Cuando esta pugna o contraposición de intereses se origina entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad de laboral, en virtud de la actividad que desarrollan los sujetos en pugna, se puede también definir como colectivo ya que afecta a una colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses que cada grupo pretende hacer valer frente a la otra parte.

Al tratar el campo del derecho positivo laboral en Guatemala, veremos cómo una parte del mismo se va encaminando a la regulación de la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo.



Es un procedimiento solicitado en la vía judicial y exponiendo al juez competente las causales injustas de un despido, así como solicitarle la restitución de sus derechos inherentes y la reinstalación a sus labores nuevamente.

A partir del momento en que se produce toda terminación de contrato de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo; debe ser autorizada por el juez, quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicta prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental, el juez aplicará las sanciones pertinentes como lo establece el Decreto 1441 y ordenará que; inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos (dos) y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme a lo previsto en la ley. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor para su procesamiento, sin que ello lo exonere la obligación de reinstalar en su trabajo al trabajador o trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia, la omisión del indicado procedimiento. En éste último caso, su resolución debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal; para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.



El código laboral indica además que el procedimiento de reinstalación es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad.

**-Solicitud**

La misma debe contener lo siguiente:

- a) Juez a quien se dirige.
- b) Nombres y apellidos así como demás generales de los delegados.
- c) Lugar para recibir notificaciones, el cual debe establecerse en la jurisdicción donde tenga su asiento el juzgado.
- d) Nombre de la parte emplazada
- e) Dirección en donde debe ser notificada ésta.
- f) Indicación de que se adjunta el pliego de peticiones.
- g) Petición de trámite

Para el derecho, la esperanza se asimila a la expectativa, en cuanto a la posibilidad de conseguir un derecho o adoptar una actitud en razón de un hecho pasado o futuro, en virtud de una ley que establece determinados marcos de referencia, orientaciones u opciones.

La ley, por su parte; es la regla, la norma, el precepto de la autoridad pública que manda, prohíbe o permite algo. Bajo el orden jurídico guatemalteco, la ley es la regla de conducta obligatoria de observancia general dictada por el congreso.



Así mismo la seguridad jurídica, es la cualidad del ordenamiento jurídico que implica la certeza de sus normas y consiguiente la previsibilidad de su aplicación.

De suerte que, para que los ciudadanos sepan a qué atenerse; puedan planificar en función de hacer realidad sus deseos y aspiraciones y tengan la certidumbre necesaria para tomar decisiones y arriesgarse, entonces es IMPERATIVO que las leyes sean estables, es decir permanentes, durables, subsistentes y de largo plazo.

Por el contrario, las leyes cambiantes; provocan incertidumbre e indecisión porque los interesados no saben a qué atenerse.

Las expectativas son determinantes en el proceso económico, son de corto plazo debido a que las reglas del juego (regulaciones comerciales, monetarias, crediticias, cambiarias, financieras, fiscales, laborales, etc.) puedan cambiar de súbito o fácilmente, sus decisiones serán también en función del corto plazo, en términos del rendimiento, contratación e inversión; pero a su vez si las expectativas son de largo plazo, las decisiones de los agentes económicos también serán de largo plazo.

A mayor estabilidad de las reglas de juego, mayor será el grado de certeza y mayor será el riesgo que los agentes económicos estén dispuestos a asumir. Si por el contrario la expectativa de los agentes económicos, es que las reglas del juego puedan cambiar en un período de tiempo determinado, su respuesta será esperar a tener certeza o en su caso; arriesgarse en la medida del grado de inestabilidad jurídica imperante.



El trabajador tiene que hacer valer, así como procurar que se le respeten sus derechos laborales; además de conocer que dentro de la legislación laboral tienen el carácter de irrenunciables, tendiéndole a dignificarle moral y económicamente.

El trabajador tiene que procurar su estabilidad laboral; contemplada en la legislación laboral, y observar que tenga una protección jurídica preferente, máxime si se encuentra bajo el amparo de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El trabajador, al observar que sus derechos han sido violados, tiene que buscar un mecanismo adecuado y conveniente a sus intereses, para iniciar un proceso legal pertinente, con miras a que se le restituyan.

El Ministerio de Trabajo, por medio de la inspección general de trabajo, debe brindar al trabajador apoyo concreto, valorizando la inherencia de sus derechos laborales, principalmente su estabilidad laboral, como primera institución que conoce el caso. Así mismo por parte del Ministerio de Trabajo debe fortalecer la labor de las inspecciones de trabajo departamentales, para que brinde una asesoría creíble y concreta a la persona que se le han violado sus derechos laborales.

También la Procuraduría de los Derechos Humanos, a través de sus sedes departamentales, debe establecer la observancia pertinente, en cuanto a que la Inspección General de Trabajo, abogados litigantes y juzgados de trabajo y previsión social trabajen concretamente en la restitución de los derechos del trabajador.



### **3.1. Naturaleza**

La inejecución de la sentencia, se materializa en el incumplimiento o la desobediencia de la autoridad y la entidad responsable de darle trámite legal a dicha obligación, al no cumplir con lo decretado en la sentencia; conlleva necesariamente a determinadas consecuencias jurídicas, y esto hace que la violación o amenaza del derecho del perjudicado no se restaure.

El patrono valiéndose de la flexibilidad, lenta y tardía para el cumplimiento de una sentencia, adopta actitudes injustas en contra del trabajador, como por ejemplo, ir retardando el cumplimiento de la obligación, haciendo uso de cuanto recursos legal pueda utilizar, que finalmente serán declarados sin lugar, logrando con ello que el trabajador se desespere y lo sitúen en estado de renunciar a sus derechos calificados de irrenunciables o restringir su ejercicio.

La mayoría de empleadores toman actitudes injustas porque no obtienen el objetivo trazado, por lo que hacen uso de la capacidad económica que tienen y, aunado a ello, la asesoría de un profesional del derecho, interponen el amparo, aunque no se violente ningún derecho buscando únicamente retrasar la obligación del patrono.

La naturaleza de la reinstalación como institución del Derecho del Trabajo, es una manifestación del principio tutelar del trabajador derivado del derecho de inamovilidad que procede en los casos que la ley de trabajo lo determine, como es el caso, de los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato ya constituido, de los trabajadores de un



sindicato en formación, de la madre trabajadora en estado de gestación, en el goce del período de pre y post natal o en período de lactancia, de los trabajadores sindicalizados o no que hayan planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social en contra de su empleador, así como también de aquellos empleados del sector público en que se haya determinado que su despido ha sido injusto, con la aclaración que dicho derecho no es procedente en el caso que los trabajadores hayan incurrido en alguna o algunas de las causales que facultan al empleador poder despedir a los trabajadores sin responsabilidad de su parte toda vez que se solicite la correspondiente autorización judicial.

El presente trabajo de investigación se centra en la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, para poder establecer en primer lugar los casos de procedencia e improcedencia de la reinstalación que se solicite estando planteado el conflicto colectivo, establecer la naturaleza jurídica de la resolución que ordena la reinstalación con el propósito de determinar cuáles son los medios de impugnación tanto ordinarios como extraordinarios procedentes para el caso de la acciones y argumentaciones que en su defensa pueda alegar la parte empleadora, consecuentemente con lo anterior se pretende también analizar las posibilidades que el empleador pueda tener de ejercer su derecho de defensa en cuanto a violaciones a la ley y los procedimientos, así como a las garantías constitucionales puedan ocasionarse en su perjuicio y para lo cual deba hacer uso como ya se anotó de los diferentes medios ordinarios de impugnación.



Las razones que motivan realizar el presente trabajo de investigación se deriva del criterio establecido por los jueces de trabajo y previsión social en cuanto a considerar que, en contra del auto que autoriza la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social no procede impugnación alguna incluyendo la acción constitucional de Amparo con carácter de medio extraordinario de impugnación, cuando se alegue la violación constitucional del debido proceso y del derecho de defensa al no concederle audiencia al empleador, toda vez que dicho criterio se fundamenta en el hecho que el empleador ya había quedado prevenido en la resolución que declara admitido el conflicto colectivo.

Por lo que ante la denuncia de despido hecha por los trabajadores el juez competente únicamente debe autorizar su pronta reinstalación sin más trámite que el dictar el auto que la autorice, que dicho sea de paso éste se dictará dentro de las veinticuatro horas después de realizada la denuncia, por un lado, por otro lado, estudios anteriores han también indicado que la naturaleza jurídica de la resolución que ordena la reinstalación es la de un decreto por lo que contra dicha resolución no caben más impugnaciones que la del remedio procesal de la revocatoria, sin advertir que como se probará en la presente investigación la naturaleza jurídica de la resolución aludida es distinta a la indicada y por lo tanto si es susceptible de ser revisada por otros medios de impugnación, incluso que existen casos en los cuáles ya existe doctrina legal y otros en que todavía no la hay pero que de igual forma no es procedente la reinstalación, sin perjuicio por supuesto que el despido pueda ser revisado en el juicio ordinario laboral para determinar si es justificado o injustificado.



Otra de las razones de abordar este tema es para analizar a profundidad cuáles son las incidencias que puedan surgir en el trámite de la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo y en caso de existir infracciones al procedimiento o a la ley, cómo se sustancian dichas incidencias y si en estos casos sí es procedente el planteamiento de los medios ordinarios de impugnación tales como: la revocatoria, nulidad, apelación del auto que resuelve la nulidad, o la apelación propiamente dicha.

Lo anterior es importante debido a que si bien es cierto el espíritu que persigue la reinstalación es restituir en sus derechos a los trabajadores que plantean en conflicto colectivo privilegiando así la negociación colectiva como medio para superar los derechos mínimos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en las demás leyes de trabajo, esto no significa que ante los errores que pueda cometer el órgano jurisdiccional en sus actuaciones o los errores o violaciones al ley que puedan darse en el proceso específico de la reinstalación, éste no pueda depurarse utilizando para ello los medios ordinarios y extraordinarios de impugnación que la ley prevé en estos casos.

Los aportes que se pretenden proporcionar con el presente trabajo de investigación son: a) Establecer el trámite de la reinstalación y su fase de ejecución; b) Establecer la naturaleza jurídica de la resolución que ordena la reinstalación y consecuentemente determinar cuáles son los medios ordinarios y extraordinarios de impugnación que proceden en su contra; y c) determinar si es procedente o no el planteamiento de los diferentes medios ordinarios de impugnación cuando en el trámite de la reinstalación



se hayan cometido errores como: violación al procedimiento o a la ley, así como si es procedente invocar la violación de garantías constitucionales como el derecho de defensa y audiencia del empleador, el debido proceso, el derecho de petición, etc. a través del amparo en calidad de medio extraordinario de impugnación.

El trámite para ordenar la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social, es un procedimiento muy sencillo contemplado en artículo 380 del Código de Trabajo que incluso puede iniciar de oficio o por denuncia, debiendo dictar el auto que ordena tal reinstalación dentro de los veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal, nombrando incluso en la misma al ministro ejecutor.

La Resolución que se emite es una auto particularmente no se emite en el plazo de tres días, sino dentro de las veinticuatro horas siguientes, esta es una sentencia interlocutoria que sí pone fin al juicio, a pesar de no existir audiencia a la contraparte (Empleador); aunque se discute que se transgrede el debido proceso en ese acto al denegar el derecho de defensa, se ha sostenido que no es así, ya que el patrono se encuentra prevenido de toda terminación de los contratos o relación de trabajo a partir del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social, en este caso, puesto que previo a ejecutarse deberá contar con la correspondiente autorización judicial. Al transgredir lo ordenado, se causa el efecto inmediato de la reinstalación, con la finalidad de proteger los bienes jurídicos tutelados.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. La naturaleza jurídica de la resolución del juez en un proceso de reinstalación y su relación con los medios ordinarios de impugnación en el ámbito laboral guatemalteco**

En el Derecho Laboral guatemalteco no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino excepcionalmente y como consecuencia de despidos que se reputan nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, tal el caso de mujeres en estado de gravidez y períodos de lactancia, dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad o entidades prevenidas dentro de un conflicto económico social.

#### **4.1. Tramite de la reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social**

Para el objeto de investigación del presente trabajo, debemos entender que la reinstalación a que me refiero es la contenida en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que disponen "Desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.



Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.

La norma anterior debe integrarse con la siguiente que dispone a partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persiste la desobediencia ordenará la certificación en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.



El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designara a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación...”

Los Artículos anteriores dan un panorama preliminar del procedimiento de reinstalación en los casos en que el empleador se encuentre sometido a un procedimiento para la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico social, entendiendo para el efecto que para poder terminar los contratos de trabajo, debe previamente obtener autorización judicial, trámite que debe seguirse por la vía de los incidentes regulada en la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, como es conocido existe normas que por su propia naturaleza resultan vigentes más no positivas, para otorgarle positividad a los artículos anteriores, se estable un mecanismo de sanción para el empleador que incumpla con la normativa relacionada, siendo la que importa para el presente trabajo la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta su inmediata reinstalación. Dicho procedimiento lejos de ser un proceso judicial o incidental, es un mero trámite.

Lo anterior hace que se consolide que es imperioso consolidar el estado de derecho, para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, para hacer real los postulados del derecho de trabajo, los Convenios y Tratados Internacionales, ya que con ello se obtendrá respecto a los Derechos Humanos, concebido como un Derecho para el hombre que trabaja, sin



descuidad otros factores que las nuevas corrientes y órdenes jurídicas, económicas y sociales, se imponen en la actualidad.

Dicho trámite consiste en que el juez de la causa dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido, por denuncia o por conocimiento de oficio, los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, indican que el juez debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

#### **4.2. Resolución**

En el ordenamiento jurídico existen tres tipos de resoluciones judiciales, las cuales se encuentran detalladas en el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, que señala “Las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite; b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente; c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.”

Con lo anterior y tomando en cuenta que la reinstalación no es proceso judicial independiente, ni es una cuestión incidental la que se está tramitando, sino que es un mero trámite dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y derivado de ellos la clase de resolución que debe emitirse,



que no es otra cosa que un decreto.

### **4.3. Medios de Impugnación**

Dentro de los Artículos citados y específicamente en los procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social, únicamente se establece como recurso el de responsabilidad, y siendo que la resolución que ordena la inmediata reinstalación de los trabajadores no se encuentra en los casos que determinan la procedencia del recurso, es claro que la misma carece de impugnabilidad, pues nuestro ordenamiento jurídico laboral no lo regula.

Como se aplica en la actualidad en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Señala el Artículo 12 de la Constitución Política de la República que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o Secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

Con respecto al derecho de defensa, el Tribunal Constitucional ha señalado: “Los derechos de defensa y al debido proceso están reconocidos en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República. Preceptúa la citada norma que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables; por consiguiente, nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin antes haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez competente y preestablecido.



Los derechos de defensa y al debido proceso consisten en la observancia, por parte del tribunal, de todas las normas relativas a la tramitación del juicio, la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona del derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos o de usar un medio de impugnación contra las resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación a la garantía constitucional al debido proceso. Y es en esos casos cuando opera el amparo como instrumento jurídico que la Constitución ha instituido con el objeto de restablecer la situación jurídica afectada; Es decir que en materia judicial el amparo opera como contralor constitucional de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales.”(Gaceta Jurisprudencial Nº 44 -Amparos en Única Instancia EXPEDIENTES ACUMULADOS Nos. 986-96 y 987-96).

En el orden judicial, el derecho de defensa consiste en la garantía de la persona a no ser condenada ni privada de sus derechos, sin haber sido citada, oída y vencida en proceso legal ante Juez o tribunal competente; es decir, con plena observancia de las garantías de un debido proceso. En todo caso, previamente al examen de la pretensión actuada en esta vía, es de obligado análisis por el Tribunal de amparo, si en el caso subjúdice se han cumplido los presupuestos procesales que la ley específica de la materia regula y determinar si el acto reclamado, en efecto causa el agravio



denunciado, debiendo tener en consideración, que el amparo por su propia naturaleza subsidiaria y extraordinaria, no substituye la tutela judicial ordinaria, sino garantiza el acceso a la misma.

El derecho de defensa y el debido proceso, los tribunales de justicia labora, aceptan y consienten que la resolución que contiene la orden de reinstalación pueda ser impugnada a través de los medios que señala el Código de Trabajo, para el juicio ordinario, siendo estos la revocatoria, la nulidad, de aclaración y ampliación y el recurso de apelación, sin embargo no existe unificación de criterios en cuanto a cual es el medio de impugnación idóneo.

Tomando en cuenta lo anterior, debemos ubicarnos en los medios de impugnación a que se refiere el Código de Trabajo, y así estar claros de cuál es el idóneo para impugnar la resolución.

A saber que los recurso de aclaración y ampliación proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, y siendo que la resolución que ordena la reinstalación es un la que determina un mero trámite, no son idóneos los recursos relacionados.

El recurso de revocatoria el Código de Trabajo señala que procede contra las resoluciones que no sean definitivas, y el recurso de nulidad, procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Con base a lo anterior es posible que por alguno de estos remedios procesales puede servir para impugnar la resolución que ordena la reinstalación, y



contra la resolución que resuelva el recurso cabe el recurso de apelación, tal y como lo prevé el Artículo 366 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo es una ley ordinaria que establece sus propios plazos para autos y decretos, por lo que al indicar referente a la resolución de reinstalación del trabajador que ha sido despedido, nos podemos dar cuenta que es un decreto, ya que los decretos se dictan dentro del plazo de veinticuatro horas y la orden de reinstalación también se dicta dentro del mismo plazo.

Etimológicamente la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas; dicha voz conflicto deriva del latín conflictus que, a su vez tiene su origen en conffigerref, que implica combatir, luchar o pelear. De ahí que muchas veces la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos en el presente estudio el sentido que se le da en cuanto atañe a una oposición de intereses entre partes, las cuales no quieren o no pueden ceder en sus posiciones originando un choque o colisión de derechos o pretensiones. Cuando esta pugna o contraposición de intereses se origina entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad de laboral, en virtud



de la actividad que desarrollan los sujetos en pugna, se puede también definir como colectivo ya que afecta a una colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses que cada grupo pretende hacer valer frente a la otra parte.

En la doctrina contemporánea se dan varias clases de conflictos laborales, siendo una de estas divisiones la de conflictos puros, típicos o propios y conflictos impuros o impropios.

Los conflictos puros, típicos o propios se presentan históricamente como los conflictos de trabajo más ostensibles, porque resultan del enfrentamiento a que llegan, en la sociedad moderna, trabajadores y empresarios. Dichos conflictos, a su vez se clasifican en varias divisiones entre las que se encuentran la de los conflictos individuales o colectivos, estando comprendidos entre los conflictos laborales individuales aquellos en que se contraponen los intereses de personas individualmente consideradas; y, en los conflictos colectivos se considera el enfrentamiento de intereses de grupo.

Entre otras clasificaciones encontramos la de los conflictos llamados impropios e impuros, los cuales también son conflictos laborales, aunque en ellos no se configura ningún estricto derecho entre trabajadores y empleadores o entre categorías profesionales y económicas teniendo entre los conflictos impropios:



a) **Conflictos Intersindicales colectivos:** que son los que se producen entre sindicatos de la misma categoría profesional o económica, cuando disputan la representatividad genérica de la categoría en el régimen de pluralidad sindical;

b) **Conflictos Intersindicales no colectivos:** cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada;

c) **Conflictos Intersindicales:** estos se originan entre los órganos de la administración del sindicato o entre estos y sus asociados, con fundamento en los estatutos de la entidad de clase o en la legislación en vigor;

d) **Conflictos entre trabajadores:** como puede ocurrir en los casos de contratos de equipo de trabajo, cuando los trabajadores discrepen entre si en lo que se refiere a la distinción de la remuneración global ajustada y pagada por el empresario al que representa el equipo.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Cuando un conflicto laboral de reinstalación de un trabajador es sometido a la decisión de un juzgado, entonces la naturaleza jurídica de la resolución emitida por dicho juez es única, porque es una orden emitida por un funcionario y el patrono debe de obedecer dicha resolución. Sin embargo cuando esa orden se encuentre ejecutoriada o firme el patrono demandado tiene la obligación de reinstalar al trabajador en su mismo puesto o en uno con mejores condiciones de trabajo. Por esa razón la naturaleza jurídica de la resolución que ordena la reinstalación es la de un decreto por lo que contra dicha resolución no caben más impugnaciones que la del remedio procesal de la revocatoria, sin advertir que como se probará en la presente investigación la naturaleza jurídica de la resolución aludida es distinta a la indicada y por lo tanto si es susceptible de ser revisada por otros medios de impugnación, incluso que existen casos en los cuáles ya existe doctrina legal y otros en que todavía no la hay pero que de igual forma no es procedente la reinstalación, sin perjuicio por supuesto que el despido pueda ser revisado en el juicio ordinario laboral para determinar si es justificado o injustificado. Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana. En virtud que este conflicto se ha manifestado desde la entrada en vigencia del nuevo Código de Trabajo guatemalteco Decreto Número 1441; cuando los principios del derecho laboral tienen como finalidad que la persona brinde un servicio útil al país; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.





## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE GODOY Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala. Guatemala: Ed. Universitaria, 1951.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. 2t., 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CHACÓN CORADO Mauro Roderico. **Derecho civil**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Aguilar, 1996.

DE LA CUEVA Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. 10ª, ed.; Editorial Porrúa, S.A. México D.F. 1961.

DEVIS BOHANDIA, Hernando. **Nociones generales del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.

**Diccionario de la real academia de la lengua española**. Buenos Aires Argentina. Ed. Tipográfica Editora Argentina, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 2ª. ed. Ed. IUS. Guatemala 2007.

GUERRERO Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 5ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

HERRERA Carlos. **Nociones de derecho laboral**. 2t., 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1981.

MENÉNDEZ PIDAL Juan. **Derecho procesal social**. Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1963.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26ª ed.; Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L., 1999

PALMIRO Bogliano. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.

ROSOMANO Mozart. **La estabilidad del trabajador en la empresa**. 2t., 1 vol.; 9ª ed.; Ed. Porrúa.

SUÁREZ FERNÁNDEZ Alejandro. **Derecho del trabajo**. 9ª. ed.; Valencia, España: Ed. Uvan lo Blanch libros, 2000.

## **LEGISLACIÓN**

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

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

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

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