

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



ERI RAFAEL PALMA VALENZUELA

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**SIMPLIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL EN EL CASO ESPECÍFICO DEL PROCEDIMIENTO
EXTRAORDINARIO DE REINSTALACIÓN DE UN TRABAJADOR**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ERI RAFAEL PALMA VALENZUELA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2015

**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. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Ana Reyna Martínez Antón
Vocal:	Licda. Olga Aracely López Hernández
Secretaria:	Licda. María Del Carmen Mansilla Girón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Héctor David España Pifetta
Vocal:	Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Secretario:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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).



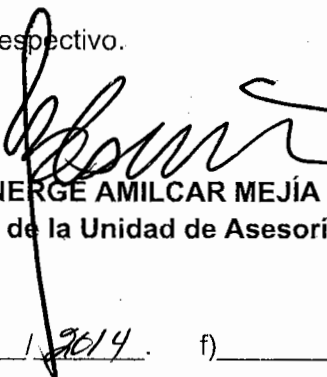

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 02 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ERI RAFAEL PALMA VALENZUELA, con carné 200016283,
 intitulado SIMPLIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN EL
CASO ESPECÍFICO DEL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE REINSTALACIÓN DE UN TRABAJADOR.

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


 Asesor(a)
Licenciado
Edwin Arturo Pacheco Barco
Abogado y Notario

Fecha de recepción 20 / 11 / 2014 f)





Lic. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
ABOGADO Y NOTARIO

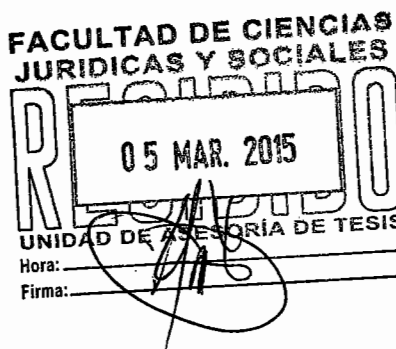
14 calle "A" 10-58 zona 1

Tel. 22329278-52065912

Email: abogadonotpachecobarco@hotmail.com

Guatemala 25 de febrero de 2015

DOCTOR
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala



Distinguido Doctor:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esta jefatura, el día dos de octubre de dos mil catorce, en el que se me faculta como asesor para emitir modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación del Bachiller Eri Rafael Palma Valenzuela, intitulado "SIMPLIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN EL CASO ESPECÍFICO DEL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE REINSTALACIÓN DE UN TRABAJADOR", en cuya virtud a usted

EXPONGO:

- A. Procedí a revisar el trabajo de tesis antes mencionado, y haciendo referencia a la importancia que el tema reviste, y, es importante tomar en cuenta lo expresado por el sustentante en el cual indica la simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral, tomando en consideración la resolución que autoriza la reinstalación de un trabajador y el medio de impugnación que procede contra este tipo de resoluciones.

- B. Del trabajo de tesis presentado por el Bachiller Rafael Palma, en mi opinión se establece que el mismo contiene un amplio y comprensible contenido científico y técnico para los estudiosos del Derecho, además de resaltar que la metodología utilizada fue de carácter deductiva e inductiva, analítica, así como la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección utilizada.



Lic. EDWIN ARTURO PACHECO BARCO
ABOGADO Y NOTARIO

14 calle "A" 10-58 zona 1
Tel. 22329278-52065912

Email: abogadoinotopachecobarco@hotmail.com

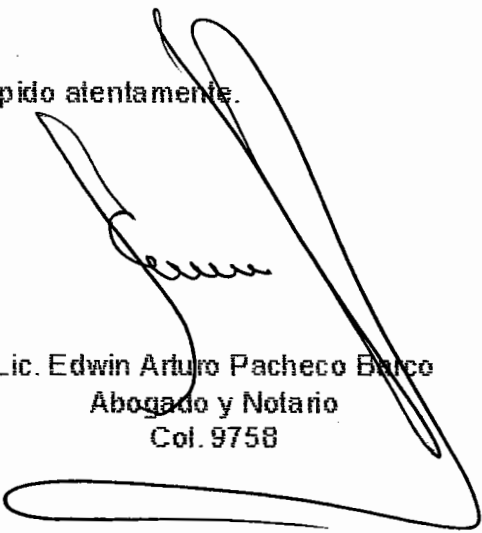
- C. La elaboración del trabajo se realizó bajo mi inmediata asesoría y en su oportunidad sugerí corrección y ampliación del contenido capitular, que consideré en su momento, eran necesarias para una mejor comprensión y presentación del tema desarrollado en la investigación de merito, habiéndose enfocada la misma desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales relacionados con la disciplina.

- D. Se concluye indicando que el sustentante en su trabajo de investigación además de utilizar la bibliografía pertinente, la forma de redacción ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector, así como su conclusión discursiva en la que hace mención al problema planteado y posible solución del mismo, por lo que la misma es un aporte de importancia para las ciencias jurídicas.

- E. Por lo que hago constar que el presente trabajo de tesis revisado ha cumplido con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Así como también declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

- F. Por lo anteriormente expuesto, emito DICTAMEN FAVORABLE para que el presente trabajo de tesis del Bachiller Eri Rafael Palma Valenzuela continúe con su trámite, el cual a mi juicio llena con los requisitos exigidos previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me despido atentamente.



Lic. Edwin Arturo Pacheco Barco
Abogado y Notario
Col. 9758

Licenciado
Edwin Arturo Pacheco Barco
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERI RAFAEL PALMA VALENZUELA, titulado SIMPLIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN EL CASO ESPECÍFICO DEL PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE REINSTALACIÓN DE UN TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

A quien agradezco de todo corazón por haberme dado la fuerza y sabiduría para cumplir con esta meta y a quien debo mi vida y lo que ahora soy.

A MIS PADRES:

Rafael Palma y Sandra Valenzuela a quienes agradezco por todo su apoyo y paciencia los amo y hoy los honro con este triunfo.

A MIS HERMANAS:

Cindy y Sandy gracias por su apoyo y consejos y que este triunfo sea parte también de ustedes y les sirva de incentivo para que en lo futuro lo alcancen y lo superen.

A:

La tricentenaria Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.



PRESENTACIÓN

La presente investigación pertenece a la rama cognoscitiva de la ciencia del derecho laboral, en concreto trata de la simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador, realizando de esta manera una investigación del tema cualitativa ya que se busca profundizar en los resultados del tema de investigación caso concreto del procedimiento de la reinstalación y buscar qué medio de impugnación es el idóneo para recurrir una resolución de este tipo dentro de los que regula la ley laboral vigente.

El trabajo de tesis fue realizado en un periodo de cinco meses de julio a noviembre del año 2014, en la que fueron consultadas bibliografías de varios autores sobre el tema, visitando bibliotecas, así como páginas en la internet, y de esa forma se fue adquiriendo la información necesaria para el desarrollo del tema en el caso concreto de la simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador.

En conclusión con la investigación realizada se pretende que tanto el estudiante como el profesional del derecho, tome en cuenta qué medio de impugnación es el correcto para recurrir una resolución de reinstalación y así no interponer recursos innecesarios frívolos que solo entorpezcan el debido proceso.



HIPÓTESIS

La necesidad de simplificar los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral, y en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación para que de esa forma no se violente el debido proceso, por lo que se debe establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades judiciales competentes (jueces y magistrados), sobre cuál es el medio de impugnación idóneo ante una resolución que autorice la reinstalación de un trabajador esto a través de un adecuado ordenamiento o fundamento legal.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la presente investigación no fue posible la comprobación de la hipótesis según la metodología analítica que se utilizó, ya que se pretendía con la misma establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades de justicia laboral, sobre qué recurso es el idóneo para impugnar una resolución que autoriza una reinstalación de un trabajador, pero se determinó que en los juzgados laborales al momento que una de las partes recurre una resolución de este tipo son diferentes los criterios de los juzgadores por lo que dan trámite a cualquier recurso o medio de impugnación, y que según la investigación realizada la resolución de reinstalación es un decreto ya que determina un mero trámite.

Por lo que los recursos idóneos a plantear serían, revocatoria, nulidad y posteriormente apelación, unos juzgados le dan trámite a cualquier recurso interpuesto por las partes ya sea que dé primero sea el recurso de apelación o revocatoria o cualquier otro recurso y de esa forma dar pauta a que sean interpuestos una gran cantidad de recursos que solo vengán a entorpecer o retardar el procedimiento y de esa forma violentar el debido proceso.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Proceso ordinario laboral.....	1
1.1. Naturaleza y caracteres.....	2
1.2. Regulación legal.....	3
1.2.1. La acción.....	3
1.3. La demanda.....	4
1.3.1. Modalidades la de la demanda.....	4
1.3.2. Requisitos de la demanda.....	5
1.3.3. Modificación la demanda.....	6
1.3.4. Notificación de la demanda.....	6
1.4. Contestación de la demanda.....	7
1.4.1. Modalidades de la contestación de la demanda.....	8
1.4.2. Oportunidad para contestar la demanda.....	9
1.5. La rebeldía.....	9
1.6. Excepciones.....	10
1.6.1. Actitud del demandado.....	10
1.6.2. Excepciones dilatorias o procesales.....	11
1.6.3. Excepciones perentorias o sustanciales.....	12
1.6.4. Excepciones mixtas.....	12
1.6.5. Clases de excepciones que pueden plantearse en el proceso ordinario laboral.....	12
1.6.6. Oportunidad para interponer excepciones, oponerse, probarlas y resolverlas.....	13
1.7. Reconvención.....	14
1.7.1. Presupuestos de la reconvención.....	15
1.7.2. Modalidades de la reconvención.....	15
1.8. Conciliación.....	16



1.8.1. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal laboral.....	17
1.9. Prueba.....	18
1.10. Auto para mejor proveer.....	19
1.11. Sentencia.....	19
1.11.1. Naturaleza jurídica.....	20
1.11.2. Forma y contenido de la sentencia.....	21
1.11.3. Clases de sentencia.....	21

CAPÍTULO II

2. Medios de impugnación dentro del proceso ordinario laboral.....	25
2.1. Fundamentos.....	27
2.2. Presupuestos de los medios de impugnación.....	28
2.3. Clasificación doctrinaria de los medios de impugnación.....	29
2.4. Clasificación legal de los medios de impugnación.....	31
2.4.1. Revocatoria.....	31
2.4.2. Nulidad.....	32
2.4.3. Aclaración.....	34
2.4.4. Ampliación.....	34
2.4.5. Apelación.....	34

CAPÍTULO III

3. Formas de resolver los conflictos colectivos de carácter económico social.....	39
3.1. Naturaleza.....	39
3.2. Clasificación.....	41
3.3. Arreglo directo.....	43
3.3.1. Elementos.....	44

3.3.2. Procedimiento a seguir en la vía directa.....	45
3.4. Conciliación.....	47
3.4.1. Características de la conciliación.....	49
3.4.2. Procedimiento.....	50
3.4.3. Integración del tribunal de conciliación.....	51
3.5. Arbitraje.....	54
3.5.1. El laudo arbitral.....	54
3.5.2. Clases de arbitraje.....	55
3.5.3. Sentencia arbitral.....	56
3.6. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo.....	56
3.6.1. Formas de expresión colectiva.....	57
3.6.2. El derecho de huelga.....	57
3.6.3. El paro.....	62
3.7. Instrumentos de formación colectiva dentro del derecho laboral.....	63
3.7.1. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	63
3.7.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	65
3.7.3. Contrato colectivo de trabajo.....	70
3.7.4. Reglamento interior de trabajo.....	73

CAPÍTULO IV

4. Simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador.....	79
4.1. Los efectos de simplificar los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral (caso específico el procedimiento incidental de reinstalación).....	83

4.2. Ventajas y desventajas en la simplificación de los medios de impugnación.....	86
4.2.1. Ventajas.....	87
4.2.2. Desventajas.....	88
4.3. Consecuencias de establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades sobre cuál es el medio de impugnación idóneo ante una resolución que autorice la reinstalación de un trabajador.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se pretende establecer, a qué se refieren los medios de impugnación su simplificación dentro del proceso ordinario laboral, analizando de manera concreta y desde un punto de vista jurídico el procedimiento extraordinario de reinstalación de uno o varios trabajadores, y de esa forma establecer qué medio de impugnación cabe contra este tipo de resoluciones cuál es el idóneo y de esa manera evitar la interposición de recursos innecesarios que solo entorpezcan el procedimiento perjudicando los intereses de las partes.

El Código de Trabajo no establece en una forma precisa qué recurso puede entablarse ante la resolución de reinstalación, por lo que con el análisis que se realizó a la norma y la investigación que se realice se pretende encuadrar dentro de la resoluciones judiciales que regula la Ley del Organismo Judicial (Decretos, Autos y Sentencias), a qué tipo de resolución se refiere ese procedimiento, y así poder establecer qué recurso se puede interponer dentro de los que regula la legislación laboral: revocatoria, nulidad, aclaración, ampliación, apelación, de responsabilidad y rectificación, evitando que se haga mal uso de los mismos y de esa forma violentar el debido proceso.

De igual forma se pretende analizar y probar en la presente investigación si la solución es establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades (jueces y magistrados), sobre qué recurso es el idóneo para recurrir una resolución que autorice la reinstalación, se empezará analizar si la resolución de la reinstalación es un decreto ya que el procedimiento de reinstalación no es un mero proceso judicial independiente.

Por lo que no fue posible la comprobación de la hipótesis ya que se determinó que en los juzgados laborales al momento que una de las partes recurre una resolución de este tipo son diferentes los criterios de los juzgadores por lo que dan trámite a cualquier recurso o medio de impugnación, y que según la investigación realizada la resolución de reinstalación es un decreto ya que determina un mero trámite.

Ya que el juez dictara resolución dentro de las 24 horas, y lo que establece la ley laboral en cuanto a los plazos para dictar autos y decretos; regula que los decretos deben dictarse dentro de las 24 horas, por lo que se puede concluir que la resolución de reinstalación no es más que un decreto, por los plazos y por lo que resuelve.

El presente trabajo de investigación contiene cuatro capítulos; el primero contiene el proceso ordinario laboral, fines, naturaleza, características y sus etapas; en el segundo capítulo contiene los medios de impugnación, su clasificación doctrinaria y legal; en el tercer capítulo contiene formas de resolver los conflictos colectivos de carácter económico social, su clasificación, arreglo directo, conciliación, arbitraje y los instrumentos de formación colectiva y el cuarto capítulo contiene la simplificación de los medios de impugnación dentro del proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador, efectos, ventajas y desventajas en la simplificación de los medios de impugnación y consecuencias de establecer un criterio uniforme por parte de la autoridades sobre cuál es el medio de impugnación idóneo ante una resolución de reinstalación.

En la presente investigación se enlazaron los diferentes pasos de la misma y así obtener resultados ordenados con fundamento legal y doctrinario para el desarrollo del trabajo, por lo que la metodología utilizada fue de carácter deductivo e inductivo y analítico, así como la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección utilizada.

por lo que es importante que tanto jueces como abogados tomen en cuenta los recursos que la ley laboral establece y en el caso específico del procedimiento de reinstalación que fue el que se trató en la presente investigación, tener claros el tipo de resolución que es, por lo tanto interponer los recursos adecuados para sí evitar perjudicar a alguna de las partes y como es sabido en este tipo de procedimientos la parte perjudicada casi siempre es el trabajador que lo único que busca es mantenerse estable en un empleo y así poder mantener una vida digna y alimentar a la familia.



CAPÍTULO I

1. Proceso ordinario laboral

“El juicio ordinario de trabajo, es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”.¹ La palabra proceso en nuestra imaginación la asociamos a dos ideas: a la de un hecho indeterminado y a la idea de tiempo, imaginándose entonces un fenómeno que no se agota en el instante que se produce, sino que se manifiesta con características de permanencia. Eduardo Couture define el proceso desde dos puntos de vista: “Desde el primero expresa que es una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. Dice también que esa secuencia o serie de actos constituye una unidad a la que caracteriza su fin, es decir, la decisión del conflicto mediante un fallo que adquiere autoridad de cosa juzgada”.²

El proceso ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios antiformalistas y

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 87

² *Ibíd.* Pág. 89



de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

1.1. Naturaleza y caracteres

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad. En cuanto a sus características: "es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completándolas aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites; más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil; en el mismo no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el

procedimiento”.³ La naturaleza formal y material jurisdiccional de la judicatura privativa de trabajo, tiene su base en normas constitucionales y, se desarrolla y determina con mayor precisión en el Código de Trabajo y Ley del Organismo Judicial, en la Constitución Política de la República de Guatemala lo establecen en el Artículo 103; en el Artículo 283 del Código de Trabajo que regula: “Los conflictos relativos a trabajo y previsión social, están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”.

Por consiguiente la judicatura de trabajo y previsión social de manera formal tiene plena categoría jurisdiccional, con todas las potestades inherentes a esa calidad.

1.2. Regulación legal

El procedimiento ordinario laboral se encuentra regulado en el título undécimo del Código de Trabajo en los Artículos 321 al 373.

1.2.1. La acción

La acción, procesalmente entendida, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instruido y justo.

³ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 35

1.3. La demanda

La demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. “Petición, solicitud, suplica, ruego. Petición formulada en juicio por una de las partes. Procesalmente es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio una o varias acciones”.⁴

Otras definiciones de demanda, según Hugo Alsina “Es el acto por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la aclaración o la constitución de una situación jurídica”, la demanda es la única forma con que se puede iniciar el proceso. Demanda según José Pérez Leñero “Es el acto jurídico básico constitutivo o inicial de la relación jurídico procesal entre los litigantes”.⁵

1.3.1. Modalidades de la demanda

- Por la forma de entablarse pueden ser: Orales y Escritas.
- Por la pretensión en ellas ejercitada pueden ser: Demandas Simples y Demandas Acumuladas.

Es consecuencia del juicio de trabajo que las demandas pueden entablarse verbalmente, por acta levantada por el Juez del tribunal, como lo establece el Artículo

⁴Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 117

⁵ Leñero, Pérez José. *Teoría general del derecho español de trabajo*. Pág. 71



322 Código de Trabajo, buscando así que existe una mayor garantía de que en ella se encuentran todos los requisitos de fondo y de forma necesarios, también puede darse por escrito.

Según la segunda clasificación, conforme a las pretensiones ejercitadas esta pueden ser simples en las cuales se ejercita una sola pretensión y las acumuladas en las cuales se ejercitan varias acciones.

1.3.2. Requisitos de la demanda

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

Del cual se puede decir que toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- c) Relación de los hechos en que se funda la petición.
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar donde pueden ser notificados.
- e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditan los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando

los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere, lugar en donde se encuentran los documentos que detallara, elementos sobre los cuales se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieron prueba deben observarla.

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

1.3.3. Modificación de la demanda

Puede modificarse por reducción o ampliación de las pretensiones hasta en el momento de celebrarse la primera comparecencia, como le regula el Artículo 338 del Código de Trabajo y 110 Código Procesal Civil y Mercantil.

1.3.4. Notificación de la demanda

La notificación de la demanda es un acto por el cual se logra trabar la litis, esto se da hasta haber sido verificada. La notificación debe de hacerse a las partes o a sus representantes facultados para tal efecto así también se notificara a las otras personas a quienes la resolución se refiere.

Las notificaciones según el Artículo 328 Código de trabajo pueden hacerse de tres maneras:

- Personalmente.
- Por los estrados del tribunal.
- Por el libro de copias.

1.4. Contestación de la demanda

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo, existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción, por consiguiente, el derecho de contradicción, lo mismo que el de acción, pertenece a toda persona natural o jurídica, y tanto su causa como su fin están constituidos por un interés público, que consiste en el derecho de obtener la decisión del conflicto que se le plantea al demandado mediante la sentencia que el órgano jurisdiccional debe dictar.

Entonces la contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado ejercita una acción solicitando del tribunal su protección frente a las pretensiones del actor o bien se allana a ellas.

Guillermo Cabanellas al referirse a la contestación de la demanda expone: "Escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las

tuviera las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando la causa de la acción".⁶

En la contestación de la demanda siempre debe exigirse la enumeración e individualización de los medios de prueba, ya que se puede dar el caso de la inversión de la carga de la prueba.

1.4.1. Modalidades de la contestación de la demanda

En cuanto a las modalidades de la contestación de la demanda se dice que existen las siguientes:

- En cuanto a su forma: oral o escrita, en este último caso la escritura no exime al demandado de comparecer a la audiencia;
- En cuanto al contenido de la contestación: compensatoria o reconvenzional;
- En cuanto a la postura adoptada por el demandado: contestación negativa o afirmativa;

Respecto a la primera división ya se ha dicho insistentemente que el juicio ordinario de trabajo es predominantemente oral, y de ahí que el acto de la contestación puede hacerse verbalmente en la primera comparecencia. Pero también nuestra ley concede la facultad al emplazado para que conteste la demanda por escrito hasta el momento

⁶ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 119

de celebrarse la audiencia inicial. En este último caso los tribunales de trabajo han entendido que en necesaria la presencia del demandado.

1.4.2. Oportunidad para contestar la demanda

La demanda puede contestarse antes de la primera audiencia en cuyo caso se le da lectura al escrito de contestación como ya se dijo, o también puede hacerse verbalmente en la propia audiencia. Una vez cerrada el acta de conciliación, ha precluida facultad de contestar la demanda y por lo tanto también el plazo para ofrecer y producir pruebas, así como la de interposición de excepciones.

En el caso de que el demandado no comparezca a contestar la demanda en su oportunidad, se le declarará rebelde y el juez fallara siempre que se ha haya agotado la prueba ofrecida por el actor.

1.5. La rebeldía

En la actualidad son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución. “Es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones”.⁷ “La rebeldía, es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando

⁷Ibíd. Pág. 338

habiendo comparecido se ausenta de él".⁸ Rebeldía es, en efecto la usencia, de alguna de las partes del proceso en que normalmente habrían de figurar como tal".⁹

La rebeldía únicamente acarrea perjuicios por operar la preclusión de ciertas facultades procesales pero nunca los efectos de la confesión tacita de los hechos. En el juicio ordinario de trabajo rebeldía deja al demandado sin poder contradecir o fiscalizar la prueba aportada por la contraparte.

1.6. Excepciones

Como es sabido el derecho de excepcionar le corresponde a la parte demandada en la que asume actitudes negativas contra la demanda, pudiendo oponerse a las pretensiones del actor y así poder contrademandar si fuere el caso.

1.6.1. Actitudes del demandado

Por ser este el sujeto por medio del cual se integra la relación jurídico procesal, es de gran importancia mencionar las actitudes que puede asumir en el proceso, en efecto el demandado una vez notificado de una demanda, puede asumir distintas actitudes, estas desde luego pueden variar de acuerdo a la posición que mantenga o asuma dentro del proceso.

⁸ De la Plaza Manuel. **Derecho procesal**. Volumen I. Pág. 332

⁹ Guasp Jaime. **Derecho procesal civil**. Tomo I. pág. 197

El demandado al establecerse la relación jurídico procesal, absorbe una verdadera carga procesal con respecto a la litis que se plantea, debe manifestarse dentro del proceso observando o manteniendo las actitudes que el desee ya sea negativa o positiva.

De las distintas actitudes que puede asumir el sujeto demandado en el proceso, la de excepcionar es la que reviste especial importancia, la palabra “Excepción” deriva del latín “exceptio”, “exceptionis”, acción y efecto de exceptuar o excluir de la regla general. En derecho procesal, título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor, por ejemplo, el haber sido juzgado el caso, el estar pagada la deuda, el haber prescrito la acción, el no ser el la persona la cual pretende demandarse, etc. Excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificarlo o destruir la acción intentada en su contra. La manera más común de clasificar a las excepciones es en: dilatorias o procesales, perentorias o sustanciales y mixtas”.¹⁰

1.6.2. Excepciones dilatorias o procesales

Son las defensas que postergar la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriorespor vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo

¹⁰ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 157

se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

1.6.3. Excepciones perentorias o sustanciales

Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que pueden enumerarse taxativamente.

1.6.4. Excepciones mixtas

Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como dilatorias para evitar llegar a un juicio inútil, pero aunque no atacan el fondo del asunto como las perentorias producen iguales efectos al hacer ineficaz la pretensión.

1.6.5. Clases de excepciones que pueden plantearse en el proceso ordinario laboral

El Código de Trabajo, regula las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344, pero lo hace de una forma deficiente y es por ello que a falta de preceptos expresos en el Código de Trabajo se tenga que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y



Mercantil, para determinar el concepto y clasificación de las excepciones, si bien con la salvedad tantas veces señalada de amoldar las normas procesales civiles de la aplicación subsidiaria, con los principios gobernantes del proceso laboral. Según este orden de ideas puede afirmarse, que el Derecho procesal laboral guatemalteco, acepta la clasificación tradicional de excepciones; dilatorias y perentorias.

1.6.6. Oportunidad para interponer excepciones, oponerse, probarlas y resolverlas

El Código de Trabajo en su Artículo 342 regula: “Previamente a contestar la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán la excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes que se dicte sentencia en segunda instancia”. Por lo que hay que tener en cuenta los tiempos o etapas del proceso en que la parte demandada puede hacer uso de los medios de defensa que la ley laboral le proporciona teniendo cuidado de hacerlo en tiempo ya que corre el riesgo de que se le extinga esa oportunidad.

“En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas, como los establece la ley laboral.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa



juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponde oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente Artículo 344 2do párrafo Código de Trabajo, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones. Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvencción se resolverán en sentencia”.

1.7. Reconvencción

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvencción a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda. La reconvencción o contrademanda puede definirse como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación y derivada de la misma o de una distinta relación jurídica.

En la reconvencción el demandado pasa a convertirse en actor y el demandante en demandado. Esta se da debido al principio de economía procesal pues con ello falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, se evita un segundo juicio y también se le da el derecho al demandado de acumular pretensiones contra él.

1.7.1. Presupuestos de la reconvencción

- Que el juez tenga competencia sobre la nueva acción ejercitada.
- Que las pretensiones hechas valer en la demanda y en la contrademanda puedan tramitarse por un mismo procedimiento.
- Se pueda llevar a cabo en el procedimiento ordinario de trabajo.
- Que exista una relación jurídica conexa con la demanda.

1.7.2. Modalidades de la reconvencción

Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con el Código de Trabajo, se encuentran las siguientes modalidades de la reconvencción: a) por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita; b) por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvencción con pretensión simple o reconvencción con pretensiones acumuladas.

Los requisitos de la reconvencción de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo

cuerpo legal relacionado, es aplicable a la reconvencción, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el juez tiene que ordenar que se subsanan tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

Cuando hablamos de la oportunidad para instaurar, probar y resolver la reconvencción debe promoverse o plantearse al momento de contestar la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción. Las pruebas de la reconvencción y su contestación se reciben con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el tribunal. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

1.8. Conciliación

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, mediante la cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo,

que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo.

El concepto e importancia de la institución en el derecho procesal de trabajo, la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes, debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, porque entonces sería una confesión, es como una manifestación de voluntades por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

En la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes. En el proceso laboral, enmarcada en el enfoque referido, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral (el trabajador).

Es de suma importancia la institución de la conciliación ya que antes que un proceso sea demasiado largo y perjudique a las partes, estas puedan solventar sus diferencias.

1.8.1. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal laboral

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, es su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento. Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto confirmado por el Juez, por cuanto que jurídicamente hablando, dentro del proceso laboral, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

Ahora bien, para definir sus alcances, existen dos posiciones:

- Una que acepta que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y
- Otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos, y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate.

Se debe tomar en cuenta las garantías mínimas reguladas en las Constitución Política de la República de Guatemala y las cuales no deben de ser violentadas.

1.9. Prueba

El diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas define la palabra prueba de la siguiente manera: “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho”.¹¹ Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes, esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

1.10. Auto para mejor proveer

Una de las facultades que tiene el juez para hacer aclarar dudas que se originen en el juicio y que sea de interés, este se encuentra regulado en el Artículo 357 del Código de Trabajo “el cual se puede practicar de oficio o a petición de parte por una sola vez antes de dictar sentencia con el hecho de practicar cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar

¹¹ **Ibíd.** Pág. 327

situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio”.

1.11. Sentencia

Etimología: el término sentencia tiene su origen del latín “Sintiendo” que significa: “lo que se siente u opina”.¹² 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”. “La sentencia es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo”.¹³

Manuel de la Plaza define la sentencia: “es el medio normal de terminar la relación jurídico-procesal”. Y más adelante siguiendo a Chiovenda expone: “la sentencia implica siempre una voluntad de ley y, al hacerla concede o niega un bien acerca del cual es preciso que el juez se pronuncie sobre la existencia o inexistencia de aquella voluntad”.

¹² **Ibíd.** Pág. 362

¹³ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 187

1.11.1. Naturaleza jurídica

¿Qué es en si la sentencia? ¿Cuál su naturaleza?

“A estas preguntas se responde diciendo que es un juicio lógico, un acto de inteligencia del juez, o una declaración de voluntad. Que la sentencia tenga por contenido un juicio lógico, no se discute. Lo que en la arena doctrinal se debate, es si su único elemento esencial consiste en el juicio lógico, o si también es de su esencia una declaración de voluntad y, si de serlo, la voluntad que en ella se declara es la que procede del juez o de la ley”.¹⁴

1.11.2. Forma y contenido de la sentencia

La sentencia laboral se halla sujeta a los requisitos, comunes a todo acto procesal, de lugar, tiempo y la forma. El lugar en donde está asentado el tribunal que conoce del proceso. El tiempo, hay variantes, así por ejemplo el Artículo 358 del Código de Trabajo establece: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiera sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva”.

En cuanto a la forma de la sentencia la misma ley laboral preceptúa: “que las sentencias se dictaran en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 241

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

1.11.3. Clases de sentencia

A continuación se detalla una de las clasificaciones más común de la sentencia en el proceso ordinario laboral:

➤ Declarativas

Como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.

➤ De condena

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere.

➤ **Desestimatorias**

Por ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda, que dando obligado el patrono a pagar la indemnización que por ley corresponda y si el trabajador lo pidiera ser reinstalado nuevamente en su puesto de trabajo.

➤ **En rebeldía**

Cuando habiendo sido citado el demandado, este no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía. No se aceptan las sentencias ultrapetitas y extrapetitas porque son estrictamente de tipo civilista ya que el juez en lo laboral no puede fallar más de los pedido.

La forma de la sentencia está determinado por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. Supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial".





CAPÍTULO II

2. Medios de impugnación dentro del proceso ordinario laboral

Etimología: del vocablo “Impugnare proviene de In y Pugnare que significa luchar contra, combatir, atacar”.¹⁵ 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.

Sin precisión del léxico y por influencia del derecho común, la mayoría de legislaciones denomina recursos a todos los medios de concede para impugnar una resolución, bien haya recaído sobre el fondo del asunto, bien afecte a una cuestión incidental, bien sea simplemente interlocutoria. Pero desde el punto de vista técnico es preciso distinguir los verdaderos recursos de las restantes posibilidades de impugnación que la ley concede.

Los medios de impugnación en general: La sentencia, como dice Carnelutti, “es un instrumento productor de certeza, pero para su eficacia, debe ser formalmente valida. Es también un instrumento de justicia; de justicia jurídica”. “Pero para que se traduzca en acto de justicia, para que se tenga por justa, es indispensable que en ella se haya aplicado correctamente, la voluntad de la ley”. “Sentencia valida y justa, será entonces,

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 197

aquella que esté limpia de toda mácula tanto en su forma como en su contenido”.¹⁶

Pero aún así, la sentencia no se reputa válida y justa desde su origen bajo la consideración de que los jueces no son infalibles, o porque para el vencido siempre estarán equivocados. Partiendo de supuestos tan racionales, la ley concede a las partes los medios adecuados para someter a crítica las decisiones judiciales provocando su rescisión 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.¹⁷

Concepto según el autor Eric Alfonso Álvarez Mancilla en su libro *Introducción al Estudio de la Teoría General del Proceso*: “los medios de impugnación son los actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto del órgano jurisdiccional, por lo que acude al mismo o al superior jerárquico, solicitando se revoque o anule, de conformidad con el procedimiento previsto en la ley”.¹⁸

¿Qué se entiende por agravio?

“El agravio es la injusticia, la ofensa, el perjuicio material o moral que una de las partes

¹⁶ Camelutti, Francesco. *Sistema de derecho procesal civil*. Pág. 210

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 211

¹⁸ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *Introducción al estudio de la teoría general del proceso*. Pág. 313

o ambas estiman que un acto procedimental del órgano jurisdiccional le ocasiona y en consecuencia solicitan sea revisado y dejado sin efecto, ya sea por el órgano jurisdiccional que lo produjo o su inmediato superior”.¹⁹

“Aún cuando la mayoría de los autores que abordan el tema de los medios de impugnación, se refieren directamente a los recursos, adelantemos que según nuestra opinión los medios de impugnación son el género y los recursos y remedios procesales la especie. Al respecto en el Código de Trabajo se refiere específicamente a los recursos, no así el Código Procesal Civil y Mercantil y el Código Procesal Penal. Efectivamente en cuanto se refiere a las legislaciones procesales civil y penal, a pesar de que se refieren a los medios de impugnación en general, al abordar los distintos medios de impugnación se denota que no hacen distingo alguno y que por el contrario los abordan todos refiriéndose a ellos como recurso”.²⁰

2.1. Fundamentos

Los autores están de acuerdo en que los fundamentos de los medios de impugnación residen en la posibilidad del error por parte del juez o tribunal, cuando aplica las normas materiales o procesales. También se señala un argumento de orden psicológico, ya que se trata de infundir seguridad a las partes, garantizándoles que el mismo juez u otro de mayor jerarquía, realizara un nuevo examen del acto jurisdiccional, con el objeto de establecer si esta apegado a la ley. ¿A qué errores nos

¹⁹ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso, *Introducción al estudio de la teoría general del proceso*. Pág. 313

²⁰ *Ibíd.* Pág. 313

referimos? Aquí nos referimos a todas las actuaciones del juez, cuando éste tramita el proceso y cuando resuelve sus incidencias o el fondo del asunto.

2.2. Presupuestos de los medios de impugnación

Los elementos de los medios de impugnación son el acto impugnado, el acto impugnativo, el procedimiento de impugnación y la resolución conclusiva del medio de impugnación:

1. El acto impugnado: dentro del acto impugnado no debe incluirse únicamente las resoluciones que provee el órgano jurisdiccional cuando tramita y resuelve el proceso sino todo acto, actividad, conducta o resolución del juez que no esté apegada a la ley, ya sea que este afectado de deficiencia, error, ilegalidad e injusticia y que afecte un interés legítimo de una o ambas partes, respecto del cual la ley procesal provee un medio de impugnación tendente a corregirlo, modificarlo, revocarlo o anularlo.
2. El acto impugnativo: consiste en la manifestación de la parte que se considera agraviada por el acto de juez que tramita el proceso, ya sea en forma verbal o escrita, como lo permita la ley de la materia, impugnando el actuar del órgano jurisdiccional, a efecto de que se modifique, revoque, anule, corrija o regularice el acto afectado irregular, ya sea por la misma autoridad que provocó el acto o por la inmediata superior.

3. El procedimiento de impugnación: el procedimiento que la ley señala para que se tramite y resuelva la impugnación planteada.

4. La resolución conclusiva del medio de impugnación: consiste en la resolución que debe proferir el órgano jurisdiccional que resuelve la impugnación, después de concluido el trámite correspondiente (audiencia a la otra parte y recepción de pruebas, en su caso). “Adicionalmente deben tomarse en cuenta los presupuestos de admisibilidad siguientes: A) subjetivos: a) Competencia. b) Legitimación; y B) Objetivos: a) Recurribilidad de la resolución. b) Plazo; c) Fundamentación y d) Gravamen”.²¹

2.3. Clasificación doctrinaria de los medios de impugnación

➤ Desde el punto de vista del órgano que conoce y resuelve la impugnación

Se toma en cuenta quien es el órgano competente para conocer de la tramitación y resolución del medio de impugnación, es decir si corresponde al mismo órgano jurisdiccional que emitió el acto procedimental impugnado o al inmediato superior.

Como lo dice Erik Alfonso Álvarez Mancilla: “Si el órgano jurisdiccional que produce el acto impugnado es el que tramita y resuelve la impugnación, es el órgano inmediato superior del que produjo el acto impugnación se le denomina Recursos”.²²

²¹ **Ibíd.** Pág. 314

²² **Ibíd.** Pág. 316

➤ **Dependiendo del órgano competente para conocer del recurso**

“Se dividen en recursos no devolutivos y recursos devolutivos. La doctrina a los recursos no devolutivos los ha denominado remedios y a los recursos devolutivos recursos”.²¹

“Los recursos propiamente dichos se dividen en: ordinarios y extraordinarios”. Respecto a los ordinarios “la ley no establece un numerus clausus de motivos que condicionan su admisión y, consiguientemente, tampoco la limitación de los poderes del tribunal ad quem; (al cual, para el cual), en el recurso de apelación que es el ordinario tipo, no existen motivos determinados por la ley y los órganos a quo y ad quem tienen los mismos poderes frente a la controversia, aunque siempre es posible que la parte recurrente delimite el marco de aquello de lo que recurre”.²² Montero Aroca citado por Erick Alfonso Álvarez Mancilla.

“En los recursos extraordinarios, la ley en forma puntual señala los motivos por los cuales se puede hacer valer la impugnación, los cuales se constituyen en requisitos de admisión, sirviendo al mismo tiempo para delimitar los poderes del tribunal superior que conoce del recurso”.²³

²¹ **ibíd.** Pág. 316

²² **ibíd.** Pág. 316

²³ **ibíd.** Pág. 317



2.4. Clasificación legal de los medios de impugnación

El Código de Trabajo en su capítulo noveno, en solamente un Artículo el 365, establece lo relacionado a los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario laboral y que son: revocatoria, nulidad, apelación, aclaración y ampliación. El recurso de responsabilidad, contra los titulares de los tribunales de trabajo y previsión social (que no es propiamente un medio de impugnación) y el recurso de rectificación. Como no está regulado en el Código de Trabajo; la reposición y el ocurso de hecho y la reconsideración, con fundamento en el Artículo 326 del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil y la Ley del Organismo Judicial, en lo referente a dichos recursos; así mismo 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 el amparo.

2.4.1. Revocatoria

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

Procedencia y trámite del recurso de revocatoria: la Ley del Organismo Judicial en sus Artículos 141 y 146 establece: "que los decretos son determinaciones de trámite, que pueden ser revocados por el tribunal que los dicto". El Código de Trabajo en el Artículo 365 señala: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de

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

2.4.2. Nulidad

Concepto: 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 la 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 a ordenar la diligencia procesal que corresponda.

El Código de Trabajo guatemalteco le da la denominación de recurso, lo cual es acorde con su finalidad que es la reforma de una resolución judicial que viola la ley, o la invalidez de las actuaciones cuando se infringe el procedimiento, se interpone y ventila ante el mismo tribunal que dicto la resolución que se impugna y no por un tribunal jerárquicamente superior, dicha nota no lo descalifica como recurso. El recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, establece: “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 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 estimaran 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 a las partes”.



2.4.3. Aclaración

Conforme al Artículo 365 del Código del Trabajo, “en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio. La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor”.

2.4.4. Ampliación

Conforme el Artículo 365 del Código de Trabajo, “en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación, contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio”. La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio”.

2.4.5. Apelación

El recurso de apelación, a través de un proceso en el que interviene un juez superior jerárquico, 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 jerárquico del que dicto 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 impugnación.

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.

➤ **Naturaleza jurídica del recurso de apelación**

En cuanto a su naturaleza jurídica el recurso de apelación debemos de comprender el 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 en alguna de ellas no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad".

Se puede sostener que su naturaleza encuadra dentro de los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, pues se funda en el principio del doble grado de jurisdicción, a tenor del cual todos los asuntos tienen que pasar por dos grados de la jerarquía judicial antes de que pueda obtenerse un resultado formalmente terminado de los mismos, y porque el tribunal que conoce la apelación no tiene los mismos poderes y deberes del juez de primer grado, pero no obstante puede admitir para su trámite nuevas excepciones, diligenciar pruebas que por error u otro motivo no hayan sido rendidas en la instancia anterior y está en libertad de revisar los resultados del proceso y con estos resultados, excepciones interpuestas y pruebas diligenciadas, confirmar, revocar y modificar la resolución de primera instancia, profiriendo en su caso, el nuevo pronunciamiento que en derecho corresponda.

Quienes pueden apelar: el derecho de apelar corresponde a las partes legitimadas en el proceso, mejor decir a la parte agraviada por la decisión judicial.

El Código no lo regula pero lo calla por sabido, puesto que el interés en apelar está fundado en el gravamen que la decisión cause y esta no puede gravar más que una u otra de las partes contendientes, el Artículo 366 inciso b) del Código de Trabajo establece las resoluciones apelables; "en los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, el recurso de apelación, que debe de interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo". No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales".



El término para su interposición puede ser: si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto de que resuelva un recurso de nulidad, el termino para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas, de notificado el auto; si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

El recurso de apelación da origen a la segunda instancia, y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. Formas de resolver los conflictos colectivos de carácter económico social

La resolución de los conflictos colectivos de trabajo está encomendada a los tribunales de conciliación y arbitraje, el cual puede versar por intereses encontrados o bien el incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo (pactos) o en combinación de estas y otros derechos que se derivan de los contratos de trabajo o por la negativa de los patronos de suscribir un pacto. La resolución de tales conflictos atañe a intereses generales; la sentencia no concede únicamente derechos, sino puede crearlos y la decisión no solo comprende a las partes en litigio, sino a terceros a quienes, aun sin ser partes, se les aplicará las normas contenidas en la resolución. El proceso colectivo está íntimamente relacionado con el derecho de huelga y paro legales.

3.1. Naturaleza

En atención a lo antes apuntado se puede apreciar que la naturaleza del proceso colectivo de trabajo es de carácter económico y social, aunque como ya sabemos también pueden contener elementos de carácter jurídico. En cuanto a sus características y principios podemos indicar:

- Que una de las características de este proceso es que a la hora de conocer el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se crean derechos nuevos que

anteriormente no estaban establecidos;

- La otra es de que crea ley profesional, similar a la de un pacto, por cuanto que la normatividad que emerge finalmente de este proceso, sea porque se aceptan las recomendaciones de un tribunal de conciliación o porque se impone un laudo arbitral, obliga no solo a los que intervienen en el proceso sino incluso a personas individuales y jurídicas que tienen relación laboral con la parte patronal que es objeto del proceso, incluso con aquellos que aún no han ingresado al centro de trabajo, esto es, operan al futuro.

- Otra característica es la sentencia extrapetita, por cuanto que la sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esta última (he aquí lo extrapetito), puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas (se rompe el principio de resoluciones en congruencia, propias del derecho común y del proceso individual de trabajo).

Con la salvedad que la legislación no determina expresamente cuales serian los principios procesales, desde el punto tutelar los principios procesales serian los siguientes: a) El principio protector o tutelar; b) el de economía procesal; c) de

congruencia; d) de impulso procesal de oficio; e) de publicidad; f) oralidad; g) de sencillez; h) de investigación o de averiguación de la verdad material o histórica; i) de flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas; j) de probidad o lealtad.

Objeto y fines: El objeto y fin, es resolver los conflictos colectivos jurídicos o de carácter económico y social, estos últimos susceptibles de provocar un paro o una huelga.

3.2. Clasificación

Con respecto a la clasificación de los conflictos colectivos, existen diferentes opiniones y criterios; por lo que analizaremos los siguientes:

- A) En razón de los individuos involucrados.
- B) En función de la naturaleza del conflicto.
- C) En base a los intereses que afecta.

Detallados los criterios el siguiente paso es dar a conocer los pormenores de cada uno de esos criterios:

A. De conformidad con los sujetos inmersos en el conflicto:

La clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. Las

relaciones con los sujetos que son parte activa del conflicto laboral son por lo general entre: I. Trabajadores y patronos II. Trabajadores III. Patronos.

B. Conflictos en función de su naturaleza.

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido del conflicto, estos pueden ser:

- De orden jurídico
- De orden económico

Los primeros nacen por la aplicación e interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Por ejemplo: la inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a integrar los informes pactados en el contrato.

En cuanto a los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Por ejemplo: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares; la reducción de personal con motivo de la implementación de maquinaria nueva.

C. Conflictos por el tipo de interés en juego.

Esta clasificación obedece a la jerarquía del interés que se ve afectado con motivo del conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendiente. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos. Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de cada uno o varios trabajadores; ejemplo: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de varios empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.

Los tres tipos de conflicto responden a ciertos criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí.

3.3. Arreglo directo

Es una etapa del conflicto colectivo de carácter económico social, sencilla e inmediata para resolver los trabajadores y empleadores sus diferencias, llevando los trabajadores por medio de sus representantes de manera atenta o cortes, por escrito o verbalmente sus quejas o solicitudes, las cuales deben ser recibidas por los empleadores o sus representantes, desprovista de mayores formalismos, pues se permite hasta la oralidad en la presentación a la patronal de las peticiones formuladas.

El número de miembros que deben integrar los comités o consejos ad-hoc o permanentes no pueden ser superior de tres.

3.3.1. Elementos

a) Formales

Los trabajadores pueden únicamente por medio de sus representantes constituidos en Comité ad-hoc, consejo permanente o comité ejecutivo de un sindicato debidamente reconocido, el número de integrantes es de tres, la forma en que deben ser dirigidas las peticiones es un requisito formal.

b) Personales:

- 1. Patrono o empleador**
- 2. Comité ad-hoc, consejo permanente de trabajadores o comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores.**
- 3. El Estado, representado por la inspección general de trabajo.**
- 4. Amigables componedores (es el hombre de confianza, equidad y buen sentido que las partes eligen para decidir según su leal saber y entender alguna contienda pendiente entre ellas y, que no quieren someter a los tribunales).**

c) Reales

Contenido de las quejas o solicitudes de interés económicas o sociales que refiere el comité o consejo de trabajo al empleador.

Características del Arreglo Directo:

- a) **Vía para la solución de un conflicto colectivo de carácter económico social.**
- b) **Da intervención directa o indirecta a la inspección general de trabajo para la solución del conflicto económico social.**
- c) **Forma de solución rápida de un conflicto colectivo de carácter económico social**
- d) **para evitar la contienda sin intervención del órgano jurisdiccional.**

Como lo establece el Código de Trabajo en cuanto al arreglo directo en la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados, pudiendo suscribir, bajo pena de nulidad ipso jure, ad referéndum o en definitiva; un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, levantando acta de lo acordado y enviando copia autentica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas siguientes a su firma”.

3.3.2. Procedimiento a seguir en la vía directa

- **Es un procedimiento sencillo, sin mayores formalismos y rápido para resolver las diferencias que pueden surgir en un momento dado en un centro de trabajo, no intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga.**



- Cuando surja alguna diferencia o problema por las condiciones en que se presta los servicios por parte de los trabajadores los mismos pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un consejo o comité permanente o un comité ad-hoc, para plantearle al patrono o sus representantes, sus quejas o solicitudes, en el caso o situación en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados.

- Las quejas o solicitudes, los trabajadores se las pueden formular al empleador o su representante legal, directamente en forma verbal o bien por escrito.

- Gestiones que los patronos o representantes no pueden negarse a recibir.

- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantara acta de lo acordado y se enviará copia autentica a la inspección general de trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su suscripción, remisión que la puede hacer el patrono o en su caso los trabajadores.

- La remisión de la copia del acta que se firme, tiene como objeto que la Inspección General de Trabajo, proceda a revisar el contenido de lo convenido y que el mismo no contrarié disposiciones legales que protejan a los trabajadores y para que las partes del convenio cumplan rigurosamente con el mismo.

Cuando no sea cumplido por el empleador, los trabajadores pueden acudir ante los juzgados de trabajo con el objeto de exigir la ejecución del acuerdo.

- Lo que establece la Ley laboral en cuanto a la formación de los consejos o comités: “cada vez que se forme uno de los consejos o comités ad-hoc, que sus miembros deben informarlo a la Inspección General de Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su nombramiento”.

“El fin que se busca es cualquier arreglo o convenio directo entre empleadores y trabajadores; que los denominados consejos, comités ad-hoc o permanentes, no son más que los representantes de los trabajadores; que no pueden ser más de tres. En el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional”.²⁶

3.4. Conciliación

Es una etapa del proceso que resuelve el conflicto colectivo de carácter económico-social, cuyo conocimiento esta delegado a un tribunal mixto (un representante de los trabajadores, un representante patronal, quienes no son parte dentro del conflicto).Pudiendo suscribir ante ellos un convenio o un pacto colectivo y en caso contrario el tribunal emite sus recomendaciones del conflicto planteado.

²⁶ Chicas Hernández. Op. Cit. Pág. 362

“Es oportuno aclarar que la conciliación y la mediación son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones, debido a que se les estudia desde diferentes puntos de vista, siendo un claro ejemplo de tales confusiones nuestra legislación que regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación”.²⁷

Es aquel esquema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

Este proceso no durará más de 15 días contados a partir del momento en que el Juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos.

- **Elementos**

- **Personales**

Delegación de trabajadores, comité ad-hoc, consejo permanente, comité ejecutivo de un sindicato, como representantes de los trabajadores (tres delegados), tribunal de conciliación y una delegación patronal.

²⁷Ibíd. Pág. 369



➤ **Reales**

Contenido de las peticiones, de las quejas que refiere el comité o consejo de trabajadores, siendo éstas de carácter económico-social.

➤ **Formales**

La delegación de trabajadores tiene que estar integrada por tres delegados, quienes en el documento en que se les designe y reconozca, se les debe conferir facultad o poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o ad-referéndum.

El pliego de peticiones deberá expresar en qué consisten a quién se dirigen, cuáles son la quejas, número de patronos y trabajadores que las apoyan, lugar de trabajo, cantidad de trabajadores, nombre y apellido de los delegados y la fecha, el procedimiento deberá llevarse a cabo, cumpliendo con lo estipulado en los Artículos 377 al 394 del Código de Trabajo.

3.4.1. Características de la conciliación

- Sistema de solución de conflictos.
- La intervención de las partes del conflicto es decisiva porque a ellas corresponde aceptar o no la solución mutuas, que pongan fin a las divergencias causantes del conflicto; evitar un proceso.

- El conciliador no es propuesto o elegido por las partes del conflicto.
- El conciliador se limita a aproximar los puntos de vista de las partes, sin entrar en análisis de situación ni formula recomendaciones algunas al respecto, formula propuestas o sugiere posibles cauces de solución, cuyo valor y eficacia quedaran fijados y determinados en cuanto las partes los acepten como propios.
- Institución procesal, cuyo resultado final sólo puede ser por la voluntad de las partes en conflicto.
- Informalidad.
- Flexibilidad.
- Oralidad.
- Inmediación.

3.4.2. Procedimiento

“Se inicia en un juzgado de trabajo y previsión social, que está bajo la dirección de un Juez de Derecho, unipersonal. A partir del momento en que el juzgado recibe la demanda, debe tener por planteado el conflicto y formular las prevenciones y apercibimiento” y después de notificadas las partes, envía las actuaciones a la Corte Suprema de Justicia para que designe al juzgado que conocerá en definitiva del mismo.

Cuando el juzgado designado para conocer en definitiva del conflicto colectivo recibe las actuaciones de la Corte Suprema de Justicia, dentro de las doce horas siguientes, debe proceder a la formación del Tribunal de Conciliación, que es un órgano

permanente, colegiado y se integrara con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores, actuando como secretario el del juzgado designado para tramitar el conflicto colectivo. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos.

3.4.3. Integración del tribunal de conciliación

Planteado el conflicto colectivo laboral se remite el expediente a la Corte Suprema de Justicia, para que designe el tribunal que debe seguir conociendo del mismo. Una vez regrese el expediente al tribunal designado, el juez titular del mismo procede de inmediato a integrar el Tribunal de Conciliación. Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto, una vez resuelto los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

Dos horas antes señaladas para la comparecencia (1ra comparecencia), el Tribunal de conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.



Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

El Tribunal de conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes (2da. Comparecencia, esto si no hay acuerdo). Pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantara un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones.

En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento,



pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamento definitivo dentro de las 48 horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.

Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la sala confirmando el pronunciamento del juez. Pasado este término sin haberlo declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar. Es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere la ley laboral.

Si dentro de los términos mencionados en el Artículo 395 del Código de Trabajo, “se declarare la huelga o el paro, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los Artículos 242 y 252 del Código de Trabajo”.

Este pronunciamento lo deberá hacer el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó.

3.5. Arbitraje

Se denomina arbitraje propiamente dicho, a la jurisdicción que, en virtud de compromiso, se confiere a los árbitros para decidir las controversias que expresamente se le señalen.

En el derecho de trabajo, el arbitraje es la institución jurídica que tienen por objeto conocer y resolver los conflictos económicos sociales sugeridos entre patronos y trabajadores, mediante la decisión de órganos específicos cuyos trámites y laudos son de cumplimiento obligatorio, sin perjuicio de que las partes puedan someterse voluntariamente al referido procedimiento antes de que éste se imponga obligatoriamente.

Es un medio de solución de conflictos al que se someten las partes en virtud del cual un tercero, denominado árbitro, decide sobre la controversia mediante un fallo denominado "laudo arbitral".

3.5.1. El laudo arbitral

Es la resolución dictada por el Tribunal de Arbitraje, en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos de trabajo, ya sean jurídicos o económicos.

3.5.2. Clases de arbitraje

El arbitraje puede ser de dos clases:

- Potestativo: voluntario o facultativo cuando la partes pueden someterse a él, pero no están obligados a hacerlo.
- Obligatorio: las partes por mandato legal deberán someterse a éste y por ende tendrán la obligación de aceptar el laudo que se dictará.

En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos, en los casos de arbitraje obligatorio, el Juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Impedimento o causa de excusa: sí al momento en que va a constituirse el Tribunal alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo hará saber de inmediato a efecto de que se llame al sustituto.

Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente, y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

3.5.3. Sentencia arbitral

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas. Esta es la llamada sentencia ultra petita; facultades que tiene el tribunal de resolver más allá de lo pedido por las partes, y es algo que solo se da en lo laboral y en el caso específico del arbitraje.

La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

3.6. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo

Podemos señalar que la forma ideal y más pura de organización colectiva es la asociación profesional, también conocida como sindicato; sin embargo, existen otras organizaciones paralelas de las cuales daremos una breve definición de cada una de ellas.

3.6.1. Formas de expresión colectiva

De conformidad con la legislación guatemalteca, existen dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo, de las cual haremos un breve análisis de cada una de ellas, siendo las siguientes:

- Huelga y,
- Paro

3.6.2. El derecho de huelga

Se puede definir como: “Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos”.²⁶

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, garantizan a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente tramite del conflicto colectivo de carácter económico social.

La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenida en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República de

²⁶ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 191

Guatemala y con relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado y el procedimiento de huelga se encuentra establecido en los Artículos del 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396 del Código de Trabajo.

Lo que rige a los trabajadores del sector privado, y de conformidad con el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, supletoriamente rige el mismo procedimiento para los trabajadores del Estado.

➤ **Finalidades de la huelga**

En la doctrina se describe que la huelga tiene fines inmediatos y fines mediatos. Los fines inmediatos son aquellos que persiguen mejoras colectivas generalmente de carácter jurídico. Un ejemplo el aumento de salario.

Los fines mediatos de la huelga son aquellos que van más allá del campo económico o laboral. Los fines mediatos ven el derecho de huelga como un acceso al poder por parte de los trabajadores, sin embargo la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo restringen las finalidades de la huelga estableciendo que la huelga solo será legal cuando se realice con fines de orden económico-social.

➤ **Definición legal**

En el Código de Trabajo Artículo 239 se encuentra la definición legal de huelga: “Huelga legal es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”. La huelga suspende los contratos de trabajo vigentes, en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que dure”.

➤ **Clasificación**

La clasificación de la huelga según el Código de Trabajo: huelga legal y huelga ilegal. Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, de igual forma el Código de Trabajo regula la huelga de hecho o ilegítima, justa e injusta.

➤ **Clases de huelga**

a) Legal

Huelga legal es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo el cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241 del

Código de Trabajo, los cuales son:

- **Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de trabajo.**
- **Agotar los procedimientos de conciliación; y**
- **Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.**

El exclusivo propósito de la huelga es el de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

b) Ilegal

Huelga ilegal es aquella que no llena los requisitos que establece la ley, regulada en el Artículo 241 Código de Trabajo.

c) justa

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto

colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar la mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder, si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y previsión social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

d) Injusta

Es injusta la huelga cuando no concurre ningún motivo que sea imputable al patrono.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

e) De hecho

Es cuando una huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan, en este caso, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual, el patrono, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminado los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

3.6.3. El paro

“Interrupción de las tareas decretadas por los empresarios, a diferencia de la huelga”.²⁹

Definición según el Código de Trabajo, Artículo 245; “Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

➤ Clases de paro

a) Legal

El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los Artículos 245 y 241 incisos b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

b) Ilegal

Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece la ley por lo que al no llenar tales requisitos las partes involucradas pueden ser sancionadas conforme a la ley laboral.

²⁹Ibíd. . Pág. 294

c) Justo

Para justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores, regulado en el Artículo 252 Código de Trabajo.

d) Injusto:

Paro injusto es aquel cuyos motivos son imputables al patrono, regulado en el Artículo 252 Código de Trabajo.

3.7. Instrumentos de formación colectiva dentro del derecho laboral

- A. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.
- B. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- C. Contrato colectivo de condiciones de trabajo.
- D. Reglamento interior de trabajo.
- E. Sentencia colectiva o arbitraje.

3.7.1. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Es la convención colectiva en la que actúan los trabajadores en coalición. No se encuentra expresamente definida en la ley, pero su espíritu se encuentra en el inciso

b), del IV considerando del Código de Trabajo, también lo dispuesto en los Artículos 374,377 y 387 que pueden culminar en una sentencia colectiva.

“El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de formación colectiva por medio del cual se establece la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono o sindicato de patronos, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo”.³⁰

➤ **Nacimiento y evolución de las convenciones colectivas**

Las convenciones colectivas nacen a raíz de las necesidades de los trabajadores, que por no contar con las condiciones necesarias para la creación de un sindicato negocian de forma directa con el patrono las mejoras económicas y de trabajo, de forma verbal o escrita. Actualmente la ley establece que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de un arreglo directo, con su sola intervención o la de amigables componedores.

Los trabajadores se podrán constituir en consejo o comités ad-hoc, compuestos por tres miembros. Serán ellos quienes se encarguen de presentar a sus patronos las quejas o solicitudes.

³⁰ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 211

Al llegar a un arreglo entre las partes la Inspección General de Trabajo velará porque sea cumplido por las partes y que no sean contrarios a la ley.

➤ **Interpretación de las convenciones colectivas**

Las convenciones colectivas se interpretan conforme a la ley y declaran la legalidad, ilegalidad, justa o injusta de la huelga.

3.7.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Para Mario de la Cueva citado por Chicas Hernández: “el pacto colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar condiciones de prestación de servicios que deberán de observarse en la celebración de contratos individuales de trabajo”.²⁹

Entonces, es aquel acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El Código de Trabajo en el Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o

²⁹Ibíd. Pág. 213

varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”.

➤ **Naturaleza jurídica**

- a) Es una institución de derecho público.
- b) Es fuente autónoma y nueva creación del derecho objetivo.
- c) Es un instrumento jurídico creado autónomamente por organizaciones de trabajadores y patrono con el objeto de regular las condiciones de prestación de los servicios dentro de la empresa, en que representan algún interés jurídico protegible.
- d) En los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de ley profesional.

➤ **Presupuestos**

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- Que lo negocie uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos.
- La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir.

- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, vacaciones, descansos, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo quienes estén sindicalizados; y
- El lugar y fecha de la celebración del pacto, y las firmas de las partes o representantes de estas.

➤ **Las partes de un pacto colectivo de condiciones de trabajo**

- Uno o varios sindicatos de trabajadores.
- Uno o varios patronos.

➤ **Procedimiento de elaboración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el respectivo sindicato o patrono, hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto del pacto, a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.

Si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones

cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de posiciones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros, respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregará la copia, debiendo entregar la constancia respectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley. La elaboración está a cargo de la parte que desea negociar el pacto colectivo de trabajo (trabajadores o patrono, sin embargo los detalles

se ultimaran dentro de las negociaciones del mismo.

➤ **Vigencia, prórroga y denuncia**

Como lo regula el Artículo 53 del Código de Trabajo: “La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de trabajo y previsión social, dentro de los dos días hábiles siguientes a sus presentación, más el término de la distancia”.

➤ **Clases de pacto**

Según lo estipulado en el Código de Trabajo, las clases de pacto se dan por el sector de productividad que suscriba el mismo, siendo los siguientes:

- Pactos colectivos de empresa o centro de producción determinada: el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus;
- normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.
- Pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada: para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos

y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región determinada.

3.7.3. Contrato colectivo de trabajo

Definición legal según lo regulado en el Código de Trabajo: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.

- **Naturaleza jurídica;** el contrato colectivo es un convenio que resulta de un acuerdo de voluntades y además es un contrato, porque las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

- **Sujetos**
 - Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos.
 - Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos.

➤ **Requisitos**

- Se debe suscribir con uno o varios sindicatos de trabajadores.
- Se debe celebrar por escrito en tres ejemplares uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación.
- Debe expresar los nombres completos de las partes que lo celebra, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque así como las demás estipulaciones que contengan los contratos individuales de trabajo. Los representantes del sindicato o sindicatos deben de justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto, copia autentica del acuerdo que autorizo su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.

➤ **Objeto**

El objeto principal del contrato colectivo de condiciones de trabajo, es la contratación de “prestación de servicios en conjunto”, por un grupo de trabajadores que pertenecen a un sindicato. El objeto del contrato colectivo según el Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en



forma individual, sino que también colectivamente, y así fijar las condiciones de la prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Efectos y trámite

- Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos.
- La prestación del servicio convenido.
- El pago del salario y prestaciones convenidas.
- Si firmado el contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebros, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo.
- Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o sindicatos de patronos que sean partes del mismo.
- Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen.

- El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nacen de este, para exigir su cumplimiento y, en su caso obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra: sus propios miembros, los otros sindicatos que sean parte del contrato así como sus miembros y cualquier otra persona obligada por el contrato.

En el Artículo 39 del Código de Trabajo se encuentra el trámite a seguir en la celebración de un contrato colectivo el cual establece: “El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares:

Uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de este da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme al Artículo 38 del Código de Trabajo, y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

3.7.4. Reglamento interior de trabajo

Para Guillermo Cabanellas, citado por Chicas Hernández: “Reglamento de trabajo es

el conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios, por parte de los trabajadores y que integran el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con el carácter de consensual”.³²

➤ **Definición legal**

Artículo 57 del Código de Trabajo: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con la leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

➤ **Naturaleza**

La doctrina francesa se ha sustentado en tres teorías acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo, siendo estas:

La teoría contractual; en donde se concebía el reglamento como un contrato basado en un acuerdo de voluntades entre dos sujetos de la relación jurídica; “el patrono y el asalariado”.

³²Ibíd. Pág. 310



Este acuerdo de voluntades era tácito, por el hecho que el laborante se sometía a dicho reglamento al aceptar ingresar a la empresa. Esta teoría fundamentada en principios civilistas fue criticada porque el reglamento interior de trabajo no podía ser considerado un contrato, pues en su redacción no intervenía más que una de las partes imponiéndole a la otra, que estaba obligada a cumplirlo.

La teoría del contrato de adhesión; esta teoría es un esfuerzo de los teóricos contractualistas para superar las críticas hechas a la teoría contractual, esta teoría es una variante de la anterior sosteniendo que el trabajador, al ingresar a la empresa, se adhiere al reglamento interior de trabajo, y, desde entonces se individualizan sus cláusulas en un verdadero contrato.

La teoría legal o estatutaria; quienes abogan por esta teoría le da un carácter normativo unilateral y reconocen la potestad legislativa al empleador. Se llega finalmente a definir el reglamento interior como una ley en sentido material, como una regla general y permanente, formulada unilateralmente por el principal de la empresa. Es decir el reglamento emana de un verdadero poder legislativo del patrono.

Toda institución engendra espontáneamente su derecho, el jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, y el trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherirse a su orden.

Teoría moderna; algunos tratadistas manifiestan que la teoría legal o estatutaria debe superarse y buscarse la verdadera naturaleza del reglamento en los principios que inspiran el derecho de trabajo y no en los principios del derecho civil por lo que sostienen que el reglamento interior de trabajo debe ser obra de un acuerdo entre los trabajadores y los empleadores, y que solo de ese acuerdo puede emerger su fuerza y su obligatoriedad.

En el Artículo 60 del Código de Trabajo, establece los requisitos o lo que debe comprender el reglamento interior de trabajo: “Las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

Además, debe contener:

- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las.**
- b) Comidas y el período de descanso durante la jornada.**
- c) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.**
- d) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan.**
- e) El lugar, día y hora de pago.**
- f) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.**



- g) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- h) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

➤ **Objeto y efectos**

Su objeto es precisar las normas a que obligadamente se deben sujetar el empleador y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

En cuanto a sus efectos el patrono tiene la potestad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores. En caso en que una empresa no tenga reglamento interior de trabajo estará sujeta a sanciones económicas, es de cumplimiento obligatorio para las partes.

➤ **Trámite**

El Código de Trabajo establece: "La elaboración del reglamento interior de trabajo es una facultad que tiene el patrono, sin embargo a través de negociaciones colectivas los sindicatos han logrado que el reglamento interior sea elaborado por medio de una comisión integrada por representantes del patrono y del sindicato, debido a que no es



conveniente dejar al libre arbitrio del empleador regular o normar todo lo relacionado con la prestación de los servicios, el reglamento interior de trabajo se debe de homologar, legalizar y publicar”.

La homologación: El empleador que ha elaborado un reglamento interior de trabajo tiene la obligación de presentarlo a la Inspección General de Trabajo, con el objeto que dicha institución proceda a su revisión para verificar si el mismo ha sido elaborado de conformidad con lo que establecen las leyes laborales y en caso se detecten normas contrarias a las mismas, ordenar que sean suprimidas o se adecuen.

En el Artículo 59 del Código de Trabajo; establece la publicación del reglamento interior al establecer: “Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los lugares más visibles del lugar de trabajo, o en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. Simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador

En la presente investigación ya se habló de las etapas del proceso ordinario laboral, su funcionamiento dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco así como su finalidad, también se hablo de los diferentes recursos o medios de impugnación que proceden en dicho proceso, recursos que las partes entiéndase (trabajador o patrono), tienen a la mano al momento que una resolución dictada dentro del procedimiento laboral les perjudique a sus intereses y así poder defender sus derechos, todo esto dentro de un debido proceso como lo manda la Constitución Política de la República de Guatemala.

De igual manera se plantearon las formas de resolver los conflictos colectivos de carácter económico social; el arreglo directo, conciliación y arbitraje, los procedimientos a seguir y que se encuentran regulados en el Código de Trabajo en sus Artículos 374 al 413.

De los conflictos colectivos, entiéndase el derecho de huelga y paro, de los instrumentos de formación colectiva dentro del derecho laboral (convenios, contratos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamento interior de trabajo), todo esto relacionado a la propuesta en la presente investigación de tesis que trata de la

simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación de un trabajador, por lo que se analizará la figura de la reinstalación de un trabajador, así como su procedimiento dentro del ordenamiento jurídico y de esa forma establecer que medio de impugnación cabe contra este tipo de resoluciones, cual es el idóneo y de esa manera evitar la interposición de recursos innecesarios que solo entorpezcan el procedimiento.

El Código de Trabajo no establece en forma precisa que tipo de recurso puede entablarse ante la resolución de reinstalación, es necesario recordar que la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 141, establece tres tipos de resoluciones (Decretos Autos y Sentencias), por lo tanto con la presente investigación se pretende establecer a que forma de resolución se refiere el Código de Trabajo y así establecer que recurso o medio de impugnación es el idóneo ante dicha resolución.

De esa forma se analizará el procedimiento de reinstalación contemplado en el Código de Trabajo en su Artículo 380 segundo y tercer párrafo, procedimiento extraordinario de reinstalación, esto dentro de los procedimientos incidentales dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social, sin dejar de mencionar los demás casos en que procede regulados en la misma ley ejemplo; trabajadoras en estado de interdicción o período de lactancia, trabajadores en la formación de un sindicato, así como los miembros del comité ejecutivo del mismo, y en el caso de los trabajadores del Estado.

Se analizará en el caso específico del procedimiento extraordinario de reinstalación ya

que es el que compete dentro de la presente investigación, la importancia que tiene esta institución dentro de la sociedad guatemalteca por el lado de la parte trabajadora.

➤ **Definición**

El diccionario jurídico consultor magno de Mabel Goldstein define la palabra reinstalación como: “Restablecimiento de los servicios del trabajador dentro de sus derechos en la empresa derivada de acontecimiento anterior de alguna de las partes de la relación laboral”.³¹

Se define también a la reinstalación como: “Restitución de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento de la posición turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo”.³²

Las anteriores definiciones explican claramente el concepto que se trata de definir aunque en una forma más general. Sin embargo al aplicarlas al campo del derecho laboral se puede decir que la reinstalación es un procedimiento por el cual a un trabajador se le da posición 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 el cual el trabajador hace uso de esta institución para regresar a su trabajo.

³¹ Mabel, Goldstein. **Diccionario jurídico**. Pág. 385

³² Cabanellas, **Op. Cit.** 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, al dar cumplimiento el patrono con esta sentencia, la institución de la reinstalación cumple con su función principal que es garantizar al trabajador la estabilidad en su trabajo.

Al momento que un juez emite resolución en un caso específico (de reinstalación), como sabemos a la parte que perjudique a sus intereses la va a impugnar y como suele pasar en la práctica se interponen una gran cantidad de recursos muchos de ellos innecesarios que solo vienen a retardar o entorpecer el procedimiento, ya que el Código de Trabajo, no es preciso en cuanto a que medio de impugnación o recurso es el idóneo para recurrir a una resolución de este tipo.

Por lo que con la presente investigación se pretende establecer a qué tipo de resolución se refiere la ley, encuadrándolo dentro de las que regula la legislación, Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 141 que establece resoluciones en general: Decretos Autos y Sentencias, proponiendo de esa forma una posible solución, y como hemos mencionado la resolución de reinstalación por el plazo en que se dicta y por lo que resuelve que es una cuestión incidental de mero trámite, encuadraría dentro de los denominados decretos, pero que la ley no es clara en cuanto que recurso de los que establece el Código de Trabajo sería el idóneo para impugnar, por lo que es importante hacer un análisis profundo de la misma ley y a la vez analizando los casos ya resueltos.

4.1. Efectos de simplificar los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral (caso específico del procedimiento incidental de reinstalación)

Como se ha mencionado con anterioridad, en la práctica al momento que un juez emite resolución (caso específico del procedimiento de reinstalación), la parte perjudicada por esa resolución utiliza los medios de impugnación o recursos que la propia ley le confiere para proteger sus derechos, pero que en la mayoría de casos es utilizada de manera arbitraria ya que interponen una gran cantidad de recursos innecesarios, frívolos que solo retardan el procedimiento violando así el debido proceso. Por lo que con la presente investigación se pretende dar a conocer los efectos que tiene la simplificación de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral.

El Código de Trabajo en su título undécimo capítulo noveno, regula los recursos en los Artículos 365 al 373, los cuales ya se han mencionado en un capítulo dedicado a los medios de impugnación, por lo que solo se nombran: revocatoria, nulidad, aclaración, ampliación, apelación, así como los recursos de responsabilidad y rectificación Artículos 426 y 429 del Código de Trabajo.

La palabra simplificación significa “f. Acción o efecto de simplificar” o “Transformación de una cosa en algo más sencillo o más fácil”.³⁵

Por lo que cuando se habla de simplificación en los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral, nos referimos a hacer más sencilla y rápida la interposición

³⁵Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

de esos medios de impugnación, por lo que se propone que las autoridades competentes (jueces y magistrados), contemplen un criterio uniforme en cuanto que medio o recurso es el idóneo ante una resolución; esto en el caso concreto del procedimiento de reinstalación que compete en la presente investigación, y así poder evitar la interposición de una gran cantidad de recursos innecesarios y de esa forma mantener un correcto estado de derecho y un debido proceso.

En la Ley del Organismo Judicial como se mencionó anteriormente, en su Artículo 141 establece los tipos de resoluciones judiciales en un proceso siendo: Decretos Autos y Sentencias; los decretos son determinaciones de trámite; los autos deciden materia que no es de simple trámite o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite; y las sentencias deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso.

Ahora bien en el caso concreto de una resolución de reinstalación se debe de encuadrar dentro de las que regula la ley, tomando en cuenta que el procedimiento de reinstalación no es un proceso judicial independiente, sino que es un mero trámite dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por lo que se puede concluir que la resolución de reinstalación no es más que un decreto, en el Artículo 325 del Código de Trabajo establece plazos para dictar autos y decretos "Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días". Y si se lee el Artículo 380 de la misma ley laboral en su segundo y tercer párrafo donde establece el procedimiento a seguir del incidente de

reinstalación en la cual regula: “El juez actuara 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”.

Por lo que establece la ley y del análisis que se hace de la misma se puede establecer que la resolución de reinstalación es un decreto, por lo que resuelve dentro de los procedimientos incidentales que es una cuestión de trámite esto dentro de la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y por el plazo que tiene el juez para dictarlo que es de 24 horas.

Sin violar el derecho de defensa establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 12, y tomando en cuenta el debido proceso, los tribunales de justicia laboral, aceptan y consienten que la resolución que contienen la reinstalación pueda ser impugnada a través de los medios o recursos que señala el Código de Trabajo, para el juicio ordinario, los cuales se vuelven a enumerar; revocatoria, nulidad, aclaración, ampliación y el recurso de apelación, sin embargo no existe unificación de criterios en cuanto que medio de impugnación es el idóneo.

De esta forma se debe ubicar dentro de los medios de impugnación que regula el Código de Trabajo, y así estar claros de cuál es el idóneo para recurrir una resolución de reinstalación.

De los recursos de aclaración y ampliación; estos proceden contra las; sentencias o autos, que pongan fin al juicio, y siendo que la resolución que autoriza la reinstalación determina un mero trámite dentro de los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por lo que no son idóneos los recursos relacionados.

Ahora, en cuanto al recurso de revocatoria el Código de Trabajo establece que procede contra las resoluciones que no son definitivas, y el recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la Ley, cuando no proceda el recurso de apelación. Con base a lo anterior es posible que a través de estos recursos pueda impugnarse la resolución de reinstalación, y contra la resolución que resuelva el recurso cabe el recurso de apelación, tal y como lo establece el Artículo 366 del Código de Trabajo.

Por lo que fuera de estos recursos las autoridades competentes solo tendrían que darle trámite a aquellos que en realidad fueren necesarios o importantes para el seguimiento del proceso y este continúe de buena forma y no violentar los derechos de las partes.

4.2. Ventajas y desventajas en la simplificación de los medios de impugnación

Al hablar de ventajas y desventajas en la simplificación de los medios de impugnación, nos referimos al aporte en beneficio de las partes (trabajador-patrono), en un procedimiento en materia laboral y de igual forma al aporte en perjuicio de esas

mismas partes, esto al momento de utilizar los recursos que la ley establece para protección de sus intereses utilizándolos en una forma sencilla y clara, que las autoridades (jueces-magistrados), respeten el derecho de petición de las partes pero que al mismo tiempo respeten los plazos que la misma ley ya establece para la resolución de esos recursos y rechazar de plano todos aquellos medios impugnativos que no tengan ninguna relación con el procedimiento en sí, que solo retarden o entorpezcan el camino del mismo, como lo indica la Ley del Organismo Judicial recursos innecesarios frívolos, todo esto respetando el derecho de defensa y el debido proceso regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.2.1. Ventajas

Se pueden enumerar algunas:

- Aplicar los medios o recursos regulados en la ley en una forma sencilla y clara, respetando procedimientos y plazos ya establecidos para su resolución por parte de las autoridades competentes, evitando así prolongar los procedimientos.
- Evitar la interposición de recursos innecesarios que no tengan relación con el proceso o procedimiento, respetando el derecho de petición y de defensa regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Y en el caso específico de la reinstalación de un trabajador significaría la

estabilidad en el empleo, como se sabe la figura de reinstalación está relacionado con el principio de estabilidad del cual está investido el derecho de trabajo.

4.2.2. Desventajas

- La poca efectividad en las sanciones que regula la ley al momento de la interposición de recursos frívolos o impertinentes que evidentemente tiendan a entorpecer los procedimientos.
- En cuanto a la figura de la reinstalación su poca regulación en el Código de Trabajo, por lo que es necesario sea más amplia en el caso del derecho individual del trabajo y en materia colectiva se implemente nuevos mecanismos.

Lo más importante acá sería que las partes tomen una actitud de ética y profesionalismo, ante este tipo de procedimientos en los que muchas veces está en juego la estabilidad laboral de un trabajador y hacer uso correcto de la ley.

4.3. Consecuencias de establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades sobre cuál es el medio de impugnación idóneo ante una resolución que autorice la reinstalación de un trabajador

Como se estableció anteriormente los tribunales de justicia laboral, aceptan y

consienten que la resolución que contiene la orden de reinstalación pueda ser impugnada a través de los medios o recursos que señala el Código de Trabajo, para el juicio ordinario, siendo estos la revocatoria, aclaración, ampliación, nulidad y apelación, sin embargo no existe un criterio uniforme sobre cuál es el medio de impugnación idóneo, de esa forma encuadramos la resolución de reinstalación dentro de las resoluciones judiciales que regula nuestro ordenamiento jurídico y en específico en la Ley del Organismo Judicial en su Artículo 141 “Las resoluciones son: a) Decretos, que son determinaciones de tramite; b) autos, que deciden materia que no es de simple trámite, bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el tramite; c) sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso, y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designados como tales por la ley”.

Por lo que establece la ley y del análisis que se hace de la misma se puede establecer que la resolución de reinstalación es un decreto, por lo que resuelve dentro de los procedimientos incidentales que es una cuestión de trámite esto dentro de la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y por el plazo que tiene el juez para dictarlo que es de veinticuatro horas.

De esta forma se deben de ubicar dentro de los medios de impugnación que regula el Código de Trabajo, y así estar claros de cuál es el idóneo para recurrir una resolución de reinstalación. De los recursos de aclaración y ampliación; estos proceden contra las; sentencias o autos, que pongan fin al juicio, y siendo que la resolución que autoriza

la reinstalación determina un mero trámite dentro de los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, por lo que no son idóneos los recursos mencionados.

Ahora, en cuanto al recurso de revocatoria el Código de Trabajo establece que procede contra las resoluciones que no son definitivas, y el recurso de nulidad procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no proceda el recurso de apelación.

Con base a lo anterior es posible que a través de estos recursos pueda impugnarse la resolución de reinstalación, y contra la resolución que resuelva el recurso cabe el recurso de apelación, tal y como lo establece el Artículo 366 del Código de Trabajo.

Por lo que se hace necesario establecer un criterio uniforme por parte de las autoridades competentes, sobre qué medio o recurso es el idóneo ante una resolución de reinstalación, respetando así los plazos que la misma ley señala para su interposición y resolución, en consecuencia se agilizaría los procesos o procedimientos en sus trámites ya que no se admitirían aquellos recursos que no tengan relación con el procedimiento en sí, aplicando los plazos que la misma ley señala y de igual forma aplicando las sanciones correspondiente por el mal uso de esos recursos, en el caso específico de la reinstalación además de agilizar la misma estaría asegurando la estabilidad del trabajador a su empleo y por ende a continuar generando ingresos económicos para su sostenimiento y el de su familia asegurando una vida digna.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Cuando se habla de los medios de impugnación en el proceso ordinario laboral, y en el caso específico del procedimiento de reinstalación de un trabajador, y poder establecer qué medio de impugnación o recurso es el idóneo para recurrir una resolución de ese tipo, en los tribunales de justicia laboral las autoridades competentes, no tienen un criterio uniforme sobre qué recurso sería el adecuado, en el transcurso de la investigación se estableció que la resolución que autoriza la reinstalación de un trabajador por su forma y plazo se considera un decreto por lo que los recursos adecuados serían, revocatoria, nulidad y apelación, pero las autoridades competentes al no tener un criterio uniforme sobre que recurso sería el idóneo, le dan trámite a una gran cantidad de recursos que como se ha mencionado solo retardan el procedimiento.

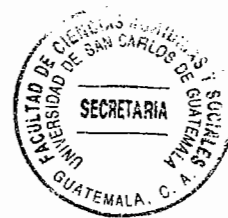
Es necesario que los jueces de trabajo y los abogados tomen en cuenta que el Código de Trabajo establece que los decretos se dictan dentro de 24 horas, la orden de reinstalación se dicta dentro del mismo plazo y, atendiendo al análisis que se hace de la ley y a su naturaleza, dicha resolución es un decreto, por lo tanto la resolución de reinstalación únicamente debe ser impugnada por las partes a través de los recursos de revocatoria y nulidad, por lo tanto no acudir directamente al recurso de apelación, ya que este procede con posterioridad, y de esa forma evitar la interposición de una gran cantidad de recursos que solo vengán a retardar o entorpecer el procedimiento.





BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Introducción al estudio de la teoría general del proceso.** Ed. Guatemala Vile, 2006.
- ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho procesal del trabajo.** 8. Ed. Madrid, Civitas, 1997.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed.: 19. Ed.: Heliasta, Buenos aires, 2008.
- CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de derecho procesal civil.** (s.e.). Buenos aires, 1994.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 6ª. ED. Editorial Orión, Guatemala, Febrero 2004.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** (s.e.). Litografía Orión, Guatemala, 2005.
- DE LA PLAZA, Manuel. **Derecho procesal civil.** Tomo I. México D.F.: Ed. Porrúa S.A. 1970, pág. 332.
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox.** © 2007 Larousse Editorial, S.L
- GUASP Jaime. **Derecho procesal civil.** Tomo I. México D.F.: Ed. Porrúa S.A. 1970, pág. 197.
- LEÑERO, Pérez José. **Teoría general del derecho español de trabajo.** (s.e.). Madrid España, 1948
- MORATAYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** Madrid, España. Ed.Tecnos.1994, pág. 22 35-40.
- MABEL, Goldstein. **Diccionario jurídico.** Ed.: 2013. Buenos aires Argentina, 2007
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica.** (s.e.). Guatemala, 2000.
- SUAREZ FERNANDO, Alejandro. **Conflictos colectivos.** 3. Ed. Madrid, España UNED, 1996



Legislación:

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

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

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

Ley de Servicio Civil. Congreso de la República. Decreto número, 1748, 1998

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