

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

**IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE REINSTALACIÓN DE UNA TRABAJADORA
EN ESTADO DE EMBARAZO, CUANDO ESTA HA RENUNCIADO ANTE EL
PATRONO POR VOLUNTAD PROPIA**



ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNANDEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

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

**IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE REINSTALACIÓN DE UNA TRABAJADORA
EN ESTADO DE EMBARAZO, CUANDO ESTA HA RENUNCIADO ANTE EL
PATRONO POR VOLUNTAD PROPIA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNANDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 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:	Lic.	Miguel Fernando López Paredez
Vocal:	Licda.	Heidy Yohana Argueta Pérez
Secretario:	Lic.	Byron René Jimenez Aquino

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Gamaliel Sentes Luna
Vocal:	Lic.	Rodolfo Giovanni Silvestre Reyes
Secretario:	Lic.	Víctor Manuel Soto Salazar

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala




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

Atentamente pase al (a) Profesional, ESWIN OSWALDO CUJULÚN GODOY
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNÁNDEZ, con carné 200818579,
 intitulado IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE REINSTALACIÓN DE LA UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE
EMBARAZO, CUANDO ESTA HA RENUNCIADO ANTE EL PATRONO POR VOLUNTAD PROPIA.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

Fecha de recepción 24 / 04 / 2015


 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 FAC. DE C.C. J.J. S.S.
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.
 Asesor(a)
 Eswin Oswaldo Cujulún Godoy
 Abogado y Notario

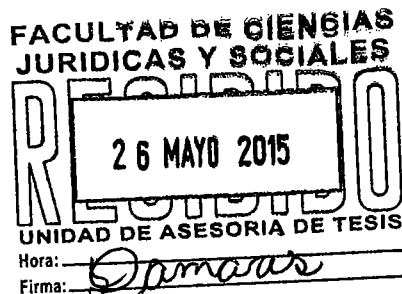


LICENCIADO ESWIN OSWALDO COJULÚN GODOY
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 8140
13 AVENIDA 19-31 ZONA 1
TELEFONO 5036 5735



Guatemala 22 de mayo de 2015

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su despacho



Doctor Mejía Orellana:

De una manera atenta me dirijo a usted, en cumplimiento a la resolución de fecha dos de octubre del año dos mil catorce donde se me nombra como asesor de tesis del bachiller **ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNANDEZ**, del trabajo titulado **"IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE REINSTALACIÓN DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, CUANDO ESTA HA RENUNCIADO ANTE EL PATRONO POR VOLUNTAD PROPIA"**. Al respecto me permito opinar sobre los siguientes puntos:

- I. Del contenido científico y técnico de la investigación: el trabajo realizado contiene un aporte científico y técnico basado en el análisis jurídico de las resoluciones judiciales y doctrinarias de la figura de la reinstalación laboral, que conllevo a la confirmación de la hipótesis.
- II. De la redacción de la investigación: la redacción utilizada es coherente con el lenguaje técnico jurídico del derecho laboral, de la misma forma comprensible para el estudio del tema.
- III. De la metodología y técnicas: los métodos utilizados en el trabajo de investigación fueron el método deductivo e inductivo los cuales se complementaron con las técnicas utilizadas; la bibliográfica y la documental, que permitieron recopilar, analizar, verificar y estudiar la figura de la reinstalación de una mujer en estado de embarazo.



LICENCIADO ESWIN OSWALDO COJULÚN GODOY
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 8140
13 AVENIDA 19-31 ZONA 1
TELEFONO 5036 5735

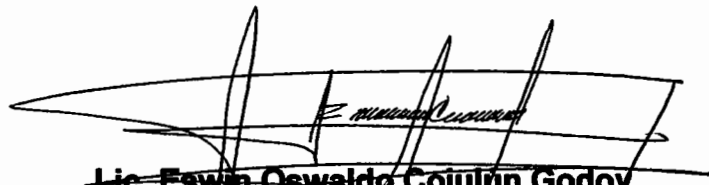
- IV. De la contribución científica: el trabajo de investigación desarrollado contribuye a la realidad nacional, puesto que se centra en un tema actual en los juzgados de trabajo y previsión social, aportando a la ciencia del derecho un estudio científico en el aspecto de la reinstalación.
- V. De la conclusión discursiva: en el trabajo desarrollado la conclusión discursiva es acorde a su finalidad porque presenta elementos importantes como la viabilidad o inviabilidad de la orden de reinstalación.
- VI. De la bibliografía: la bibliografía utilizada es coherente con el tema investigado porque cita a los autores más destacados y reconocidos en el derecho laboral, así como la legislación vigente.

De igual manera declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller **ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNANDEZ** y que el trabajo de investigación cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

Por lo tanto emito **DICTAMEN FAVORABLE** al presente trabajo de investigación, por considerar que será de mucha utilidad para el estudio del derecho.

Sin otro particular me suscribo.

Cordialmente,


~~Lic. Eswin Oswald Cojulin Godoy~~
Licenciado
Eswin Oswald Cojulin Godoy
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de julio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANDRES ROMÁN VALENCIA HERNANDEZ, titulado IMPROCEDENCIA DE LA ORDEN DE REINSTALACIÓN DE LA UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, CUANDO ESTA HA RENUNCIADO ANTE EL PATRONO POR VOLUNTAD PROPIA. 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:** Ser supremo y dueño de mi vida, que me ha permitido alcanzar este sueño. “Yo soy quien te manda; esfuérzate, pues, y sé valiente. No temas ni te asustes, porque contigo está Yavé, tu Dios, adondequiera que vayas.” (Josué 1:8-9)
- A MIS PADRES:** Román y María Josefina, a quienes agradezco su amor incondicional, consejos, pero en especial por haber sembrado en mí valores éticos y morales que hoy dan fruto, los amo con todo el corazón.
- A MI ESPOSA:** Norma Lizeth Montenegro Rodríguez, a quien agradezco su comprensión y compañía en aquellas noches de desvelo y estudio junto a mí, prestándome su brazo para sostenerme en las pruebas, te amo con todo el corazón.
- A MIS HIJOS:** Christopher Andrés y Anthony Santiago, por ser la razón y superación de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Gustavo Amílcar, Dulce María, Reina Dinora y Ana Gabriela por su apoyo incondicional y su amor.
- A MIS SUEGROS:** Francisco y María Elizabeth, a quienes amo y respeto.



A MIS CUÑADOS: Floridalma, Josué, Edgar, Gustavo, Marcos y Flor de María con mucho cariño.

A MI TÍO: Licenciado Rogelio Valencia, quien se ha convertido en mi maestro, guía y consejero, lo quiero y lo respeto.

A MIS AMIGOS: Silvia, Ana Lucia, Erika, William y Carlos por su amistad invaluable.

A: Los profesionales licenciada Amelie Nathalié Martínez Alarcón y al licenciado Eswin Oswaldo Cojulún Godoy, por su apoyo para culminar mis estudios.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido culminar mis estudios y convertirme en un San Carlista de corazón.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por albergarme en sus aulas cuyas paredes y pasillos contienen verdaderas historias de sacrificio, pero en especial por darme el conocimiento para ser un profesional.

A: usted distinguidamente.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativo porque establece la comprobación los presupuestos y causas de la improcedencia de la orden de reinstalación solicitada por una trabajadora en estado de embarazada y resalta el estudio de los presupuestos que hacen inviable la hipótesis propuesta, resaltando el análisis que se produce de las diversas estrategias y discursos a favor de la trabajadora.

Por la tutelaridad que la legislación laboral guatemalteca manifiesta, la presente investigación se ubica dentro de la rama del derecho público, otorgando un lugar especial al Estado, que como un ente supremo controla y garantiza los derechos constitucionales y laborales, así como la protección a la mujer y los principios doctrinarios en los que se basa esta rama del Derecho.

El periodo de investigación se realizó entre los años 2010 al 2013, siendo el objeto principal la verificación de hipótesis planteada y como sujeto de la investigación es la improcedencia de la orden de reinstalación y el aviso correspondiente al patrono.

El aporte académico radica en establecer las causas de la improcedencia contenida en la orden de reinstalación, en base a la causa de la terminación de la relación laboral y la comprobación del aviso que la trabajadora debe otorgar al patrono.



HIPÓTESIS

La renuncia de una trabajadora en estado de embarazo por voluntad propia, hace improcedente la orden de reinstalación, por lo tanto es necesario probar y verificar si dicha trabajadora cumplió o no con el aviso que establece el Artículo 151 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala para los efectos correspondientes.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Mediante el método deductivo logré establecer algunos casos de improcedencia de la orden de reinstalación dictada a por los tribunales a favor de la trabajadora en estado de embarazo, basándose en el principio de tutelaridad, la inmovilidad y el aviso correspondiente según el Artículo 151 literal c) y d) del Código de Trabajo. Es menester indicar que dicha inmovilidad se convierte en una garantía para la trabajadora de no ser despedida sin causa justificada y que el aviso se considera ab initio como prueba fundamental para la reclamación de la reinstalación.

Considerando que el método inductivo fue utilizado para la observación del comportamiento de la trabajadora y el patrono durante la tramitación del juicio ordinario de reinstalación, dando como resultado la clasificación de las causas de procedencia e improcedencia de la orden de reinstalación y las contradicciones a las que se sometieron las partes, aportando los medios de prueba pertinentes para fundamentar la pretensión y la oposición respectiva.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1 Característica.....	4
1.2 Naturaleza jurídica.....	6
1.3 Principios del derecho de trabajo.....	7
1.3.1 Criterio tradicional.....	8
1.3.2 Criterio objetivo.....	10
1.3.3 Criterio de principios de justicia social.....	11
1.4 Fuentes del derecho de trabajo.....	12
1.4.1 Criterio tradicional.....	12
1.4.2 Criterio específico.....	13
1.5 Derecho procesal de trabajo.....	14
1.5.1 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	14
1.6 Principios informadores del derecho procesal del trabajo.....	15

CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral de reinstalación.....	17
2.1 Naturaleza.....	18
2.2 Características.....	18
2.3 Competencia.....	19
2.3.1 Clases de competencia.....	19
2.3.2 Competencia privativa.....	21
2.4 Demanda.....	22
2.4.1 Requisitos de la demanda.....	22



	Pág.
2.5 Actitudes del demandado.....	24
2.5.1 Rebeldía.....	25
2.5.2 Interposición de excepciones dilatorias.....	25
2.5.3 Contestación de la demanda.....	26
2.5.4 Conciliación.....	27
2.5.5 Reconvención o contrademanda.....	28
2.5.6 Allanamiento.....	29
2.6 Prueba.....	29
2.6.1 Valoración de los medios de prueba.....	30
2.6.2 Medios de prueba.....	31
2.7 Diligencias para mejor proveer.....	34
2.8 Sentencia.....	35
2.8.1 Requisitos de la sentencia.....	35
2.8.2 Clases de sentencias.....	36
2.9 Medios de impugnación.....	36
2.9.1 Recurso de aclaración.....	37
2.9.2 Recurso de ampliación.....	38
2.9.3 Recurso de nulidad.....	38
2.9.4 Recurso de revocatoria.....	39
2.9.5 Recurso de apelación.....	40

CAPÍTULO III

3. Reinstalación.....	43
3.1 Naturaleza de la reinstalación.....	44
3.2 Sujetos de la reinstalación.....	46
3.3 Origen de la reinstalación.....	46
3.3.1 Antecedentes de la reinstalación en Guatemala.....	47
3.4 Fines de la reinstalación.....	49



	Pág.
3.5 Ventajas y desventajas de la reinstalación.....	51
3.5.1 Ventajas de la reinstalación.....	51
3.5.2 Desventajas de la reinstalación.....	52
3.6 Casos en que procede la reinstalación.....	53
3.7 Casos en que no procede la reinstalación.....	57
3.8 Procedimiento de reinstalación en la legislación guatemalteca.....	58

CAPÍTULO IV

4. Improcedencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado de embarazo, cuando esta ha renunciado ante el patrono por voluntad propia.....	61
4.1 Procedencia de la orden de reinstalación.....	63
4.2 Improcedencia de la orden de reinstalación.....	67
4.3 Efectos de la improcedencia de la orden de reinstalación.....	71
4.4. Análisis del caso.....	72
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79



INTRODUCCIÓN

La presente investigación, desarrolla la improcedencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado embarazo, cuando esta ha renunciado ante el patrono por voluntad propia; las diferentes causas que motivan la reinstalación, la oposición principal del patrono, las leyes tutelares del derecho de trabajo, principios procesales y la falta de ejecución, así como la principal causa de terminación de la relación laboral, la obligación principal de la trabajadora y la no discriminación en el trabajo.

Una trabajadora en estado de embarazo que han sido despedida con justa causa o que han renunciado por voluntad propia ante su patrono y sin enterarse de su estado de preñez antes de dar por terminada la relación laboral, busca la reinstalación haciendo incurrir en error al patrono y a los tribunales de justicia argumentando discriminación y violación a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

El objetivo general de la investigación radica en el análisis jurídico de la improcedencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado embarazo, cuando esta ha renunciado ante el patrono por voluntad propia, obteniendo las prestaciones de ley y sin dar el aviso establecido en la legislación laboral. Los objetivos específicos buscan instaurar los efectos negativos para la parte patronal y determinar los motivos para hacer efectiva la orden de reinstalación, así como las consecuencias que provoca dictar la reinstalación a favor de la trabajadora.

Los métodos utilizados en la investigación fueron: El método deductivo que permitió un análisis de las resoluciones generales en el caso de la reinstalación y el método inductivo que fue utilizado mediante para desarrollar el caso particular de la trabajadora



en estado de embarazo; las técnicas utilizadas: la técnica documental que permitió establecer la diferencia entre la reinstalación común y la de la trabajadora en estado de embarazo y su renuncia previa a la solicitud y con la técnica bibliográfica se recopiló la opinión de los diferentes tratadistas que estudian la figura de la reinstalación.

La hipótesis planteada en la investigación: la renuncia de una trabajadora en estado de embarazo por voluntad propia, hace improcedente la orden de reinstalación, por lo tanto es necesario probar y verificar si dicha trabajadora cumplió o no con el aviso que establece el Artículo 151 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala para los efectos correspondientes.

En la presente investigación desarrolla cuatro capítulos: el capítulo I desarrolla los aspectos fundamentales del derecho de trabajo, su naturaleza, los principios del derecho de trabajo, las fuentes y la introducción al derecho procesal del trabajo; en el capítulo II se desarrolla el juicio ordinario de reinstalación, su naturaleza, características, competencia, el desarrollo de las audiencias, la sentencia y los medios de impugnación; en el capítulo III la figura de la reinstalación, su naturaleza, los sujetos, su origen, sus antecedentes en Guatemala, fines, ventajas y desventajas, casos en que procede y el procedimiento de en la legislación guatemalteca; en el capítulo IV el tema investigado la improcedencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado de embarazo, cuando esta ha renunciado ante el patrono por voluntad propia.

La presente investigación se ha centrado en desarrollar un análisis jurídico sobre el tema de la reinstalación de una mujer en estado de embarazo, su origen y su aplicación en la actualidad, enfocándose en fondo de la orden dictada por el juez de trabajo y previsión social, que da como resultado su improcedencia porque la trabajadora no cumple con el aviso respectivo sino también induce en error a los tribunales de justicia y al patrono, siendo un tema de actualidad en el desarrollo del que hacer del juez de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

“El trabajo puede definirse como la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero.”¹

Según el Diccionario de la Real Academia Española, se concibe como trabajo todo esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, el cual debe de ser remunerado a la persona que lo presta, siendo una prestación de servicio que involucra un afán físico, mental o de ambas categorías.

El trabajo tiene varias clasificaciones entre las cuales están: el trabajo intelectual: que se desarrolla en actividades técnico-profesionales, como por ejemplo el trabajo realizado por profesionales universitarios y analistas; el trabajo físico: en el cual se emplea fuerza corporal del ser humano para su desarrollo entre los cuales tenemos el trabajo en minería, agricultura e industria; el trabajo voluntario: es el que depende de la voluntad del sujeto para realizarlo; el trabajo forzoso: es el implantado por una determinada persona, como la esclavitud (el cual es penado por la ley); el trabajo por cuenta propia: es el que realiza la propia persona, como por ejemplo los negocios y los profesionales laborales; el trabajo por cuenta ajena: el que realiza una persona en nombre de otra, como por ejemplo la persona que es contratada para realizar un tipo de mueble, construcción, agricultura entre otros.

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 02.



A raíz de la Revolución Industrial “a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas”.² La expresión francesa *laissez-faire* consiste en la despolización del Estado, para asegurar la libertad económica, política y social, la celebración de los acuerdos closed shop entre el sindicato y el patrono, integraban una cláusula que preveía que todos los empleados de la empresa deben pertenecer al sindicato como condición previa a su contratación.

Luego de una lucha por mejoras en la prestación del trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho al trabajo en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...” de tal manera que siendo un derecho individual ninguna persona puede ser privada del trabajo ni ser

² Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 434.



objeto de discriminación, siendo una obligación social, toda persona tiene el deber de procurar su subsistencia y bienestar por medio de un trabajo lícito.

En tal sentido varios autores se han dedicado a estudiar esta rama del derecho, formando así varias definiciones que considero importante citar para poder lograr comprender y definir el derecho de trabajo:

Se concibe al derecho de trabajo como: “el conjunto de principios, normas e Instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.³

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

Ahora puedo definir al derecho del trabajo, como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrina e instituciones que regulan las relaciones entre el patrono y el trabajador con motivo de una relación laboral que implica el desarrollo de una

³ Trueba Urbina. **Nuevo derecho de trabajo**. Pág. 135.

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



prestación de servicios ya sea intelectual, físico o una combinación de ambas y que es debidamente remunerada.

1.1 Características

Las principales características del derecho de trabajo en Guatemala son las siguientes:

a) Es un de derecho público: Esta característica muestra un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y el interés público, porque que protege al trabajador y evita la confrontación de clases sociales, por el rol que ocupa el Estado en la relación patrono-trabajador.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo o en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internaciones ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.....”



El Artículo 14 del Código de Trabajo preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

b) Es de tutelar y conciliador: Esta característica tiene como objeto fundamental la protección del trabajador quien presta sus servicios intelectuales y/o materiales en relación de dependencia a un patrono que tiene mayor posibilidad de defenderse ante un conflicto laboral, cumpliendo con esa protección la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 103 “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”

c) Es un derecho comprensible y poco complejo: El derecho de trabajo se caracteriza por la facilidad de comprensión de sus normas jurídicas y la identificación de los sujetos en cada figura laboral, poseyendo Derechos y obligaciones que la misma ley laboral establece. El quinto considerando del Código de Trabajo establece: “...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”

d) Es un derecho dinámico: El Código de Trabajo guatemalteco permite el avance de los derechos laborales para el beneficio del trabajador, atendiendo al progreso y cambios políticos, sociales y económicos a través de pactos colectivos de condiciones

de trabajo, así como, la contratación individual y colectiva. De tal manera que el considerando cuarto literal b del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;...”

1.2 Naturaleza jurídica

La doctrina ha determinado la naturaleza del derecho de trabajo de la siguiente manera:

a) **Concepción privativa del derecho del trabajo:** Esta concepción considera al derecho del trabajo como una rama del derecho privado, en la que prevalece la autonomía de la voluntad; concebida en el siglo pasado, cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo aún no se separaban del derecho civil, denominando al contrato de trabajo, contrato de locación de servicios predominando la autonomía de la voluntad.

b) **Concepción pública del derecho de trabajo:** Esta es la corriente que la legislación laboral guatemalteca ubica al Derecho de Trabajo, puesto que el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal e) establece: “El derecho del trabajo es una rama del



derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

c) **Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo:** Los estudiosos de esta tesis afirman que una parte del derecho del trabajo tutela intereses privados porque determina la voluntad de las partes en cuanto al contrato de trabajo y la otra parte intereses colectivos o generales, por la intervención del Estado en los conflictos laborales protegiendo así la parte más débil, de ese origen proviene su dualidad.

d) **Concepción social del derecho del trabajo:** Esta concepción busca darle una nueva categoría al derecho del trabajo, denominándola social por estar fundada en la necesidad de establecer un instrumento de protección jurídica para los trabajadores.

1.3 Principios del derecho de trabajo

Existen varios criterios acerca de los principios del derecho de trabajo, resultando dificultoso establecer la diferencia entre uno y otro, por lo cual aludiré a los más importantes y que se relacionan con la normativa laboral guatemalteca vigente como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, clasificándolos en tres criterios, que contienen los pensamientos más acertados para su estudio, comprensión y desarrollo:



1.3.1 Criterio tradicional

Este criterio se basa en el cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde el legislador se fundamenta para la protección y defensa de los trabajadores:

a) Tutelar: Este principio se basa en la protección del Estado hacia la clase trabajadora que se ve en desventaja ante la clase patronal, por existir un conflicto de intereses, el cual genera que los tribunales de justicia y las leyes laborales compensen esa desigualdad económica, fundamentando este principio en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;”

b) Mínimo de garantías sociales: A cada trabajador se le ha otorgado un mínimo de garantías que servirá para el sostenimiento de sus dependientes y de sí mismo, sin que queden desprotegidos, el Código de Trabajo en el cuarto considerando literal b) establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;”



c) Necesario e imperativo: La necesidad en el Derecho de Trabajo se deriva de la obtención de recursos para cubrir las necesidades básicas e imperativo para la parte patronal que otorga las prestaciones establecidas en la legislación laboral vigente, este principio se fundamenta en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común,...”

d) Realista y objetivo: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;” literal d) del Código de Trabajo.

e) Derecho público: El derecho de trabajo es eminentemente público porque el Estado tutela y protege la relación laboral desde su inicio, principalmente en el tema de la desigualdad económica y la representación judicial, razón por la cual el interés privado debe ceder ante el interés público, siendo el Estado y sus instituciones las que brinden un asesoramiento al trabajador para lograr la igualdad entre el patrono y el trabajador, literal e) del cuarto considerando del código de trabajo.



f) Democrático: Este principio busca la armonía en la relación patrono y trabajador, “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación...” cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo.

1.3.2 Criterio objetivo

Este criterio integra los principios contenidos en los considerandos del Código de Trabajo y los fundamenta con una norma jurídica atendiendo a la ciencia del derecho, entre los cuales puedo aludir:

a) Tutelaridad: Determina en forma expresa la protección jurídica preferente del trabajador, teniendo como características; la irrenunciabilidad Artículo 12, impulso de oficio Artículo 321 ambos del Código de Trabajo.

b) Evolutivo: Este principio busca la mejora de los derechos de trabajo y que estos mismos sean superados constantemente, por la lucha del trabajador al reconocer sus derechos no le son otorgados a totalidad, como lo establece el Artículo 20 del Código de Trabajo en relación al contrato de trabajo.



c) **Obligatoriedad:** El Derecho de trabajo se aplica de forma coercitiva o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones que concede la ley; como lo estipula el Artículo 14 del Código de Trabajo, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de las empresas patronales.

d) **Realismo:** Se basa en la objetividad de la actividad económica en su conjunto o sea en una realidad social, como por ejemplo: la fijación del salario en base al trabajo, establecido en el Artículo 89 del Código de Trabajo.

e) **Sencillez:** Este principio busca revestir al derecho de trabajo de requisitos mínimos y poco formales, caracterizándolo como un Derecho sin muchas formalidades, como por ejemplo en el contrato de trabajo el cual puede ser verbal según el Artículo 27 del Código de Trabajo.

f) **Conciliatorio:** Se basa en la existencia de un acuerdo entre la parte patronal y la parte trabajadora, proponiendo una solución equitativa al conflicto, como se puede observar en los Artículos 17, 293 y 340 del Código de Trabajo.

1.3.3 Criterio de principios de justicia social

Estos principios se encaminan no solo al aumento de ingresos y empleo, sino también a la dignidad e igualdad en el trabajo para hombres y mujeres, creando un clima de oportunidades y derechos para todos los seres humanos, “los principios de justicia



social” están contenidos y desarrollados en el Artículo 102 de la Constitución Política. Esta norma constitucional, es de carácter reglamentario. Ninguna disposición constitucional establece obligación para el Estado de proporcionar trabajo a los desocupados y ninguna obliga al patrono a no dar por terminada una relación de trabajo, en cualquier tiempo que considere conveniente a sus interés.”⁵ siendo de carácter obligatorio las normas constitucionales que establecen en forma expresa la obligación del Estado de generar fuentes de empleo para sus habitantes.

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

Fuente significa origen, fundamento y/o principio de algo, la mayoría de autores al referirse a las fuentes del Derecho de Trabajo, coinciden en señalar que están constituidas por todas aquellas causas que lo generan, es decir, por todos aquellos fenómenos que intervienen en la creación de las normas jurídicas, clasificando las fuentes del derecho de trabajo de la forma siguiente:

1.4.1 Criterio tradicional

a) Fuentes reales: Son elementos que constituyen hechos económicos, políticos y culturales que determinan el contenido de las normas jurídicas laborales, como por ejemplo la Revolución del 20 de Octubre de 1944 en la cual hizo surgir condiciones y factores que determinaron la necesidad de emitir nuevas leyes laborales.

⁵ Castillo Gonzalez, Jorge Mario. **Constitución política de la república de Guatemala comentada.** Pág. 160.



b) Fuentes formales: Son las producidas a través del proceso legislativo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, aspecto a destacar de las fuentes formales, es que son producto del reconocimiento de los derechos de los trabajadores a nivel patronal y estatal, entre las cuales tenemos: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esta última no aplica al derecho laboral).

c) Fuentes históricas: Estas fuentes se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales formaron parte de la legislación laboral y que no se encuentran vigentes, las cuales son utilizadas para obtener una referencia de la época y los derechos que se protegían .

1.4.2 Criterio específico

En la legislación guatemalteca, la única fuente del derecho del trabajo es la Ley, por considerar que los derechos reconocidos en la legislación, obedecen a un pensamiento, lucha y/o conquista laboral que convierte el logro de la clase trabajadora en ley, como consecuencia las fuentes específicas en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales
- Código de Trabajo
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Demás Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social



1.5 Derecho procesal de trabajo

Para definir el derecho de trabajo es conveniente citar al profesor Mario López Larrave: “El derecho de Procesal de Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos.”⁶ Esta definición es muy completa porque abarca los aspectos más importantes en la legislación laboral guatemalteca, aludiendo a principios e instituciones propias del derecho procesal del trabajo, asimismo, resalta la jurisdicción privativa a la que se encuentra sometida y la división entre el derecho individual y colectivo.

1.5.1 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

Resaltó que para determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, existen dos corrientes que la estudian y determinan su criterio; una de ellas ubica al Derecho de Procesal del Trabajo dentro del Derecho Público, por el contenido tutelar de sus normas jurídicas, siendo esta la que acoge la legislación guatemalteca, fundamentada en el cuarto considerando literal e) y Artículo 14 del Código de Trabajo; y la otra ubica al Derecho Adjetivo de Trabajo dentro del Derecho Social por su finalidad siendo esta la de proteger y dignificar al individuo social y económicamente.

⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Pág. 32



1.6 Principios informadores del derecho procesal del trabajo

Los principios son base y origen de algo, es una norma o idea fundamental que rige el pensamiento o conducta de alguien, traducido al ámbito jurídico laboral son las directrices o líneas en las cuales se desarrolla el proceso. Los principios en el proceso de trabajo cumplen con una función informadora que sirve como fundamento para el ordenamiento jurídico que se promulga, siendo los más importantes:

- a) Principio de adquisición de los medios de prueba: Significa que todos los medios de prueba o diligencias practicadas en el proceso ordinario laboral no benefician a una de las partes, si no que se convierten en pruebas para el proceso y no de la parte que propuso la prueba

- b) Principio de concentración procesal: Consiste en que el juez debe de diligenciar la mayor parte de actos procesales en una sola audiencia o en la menor cantidad de audiencias posibles.

- c) Principio de economía procesal: Se basa en la desigualdad económica que tiene el trabajador frente al patrono quien es capaz de sostener un proceso largo y costoso, en cuanto al trabajador busca hacer valer sus derechos, mediante las asesorías jurídicas gratuitas y la pronta administración de justicia en los tribunales laborales para lograr un juicio económico, sencillo y rápido.



d) Principio de igualdad: Se deriva de la idea que las normas procesales no conceden ningún privilegio, ventaja o beneficio para cualquiera de las partes, sino que las partes cuenten con las mismas oportunidades de actuar y defenderse.

e) Principio de inmediación: Consiste en la premisa que en todas las diligencias deben de ser asistidas por el juez ante quien se tramita el asunto, especialmente para el diligenciamiento de la prueba en el proceso ordinario laboral.

f) Principio de oralidad: Este principio se contrapone con el principio de escritura con el que da inicio al proceso laboral, en tal sentido la oralidad consiste en que todas las solicitudes al juez deben de ser orales durante las audiencias establecidas, las cuales benefician al proceso, haciéndolo más rápido y económico.

g) Principio de preclusión: Este principio radica en el hecho que el proceso laboral se desarrolla en forma ordenada y coherente, en el cual es imposible retrotraerlo a una etapa que ya se diligencio por lo tanto precluyo.



CAPÍTULO II

2. Juicio ordinario laboral de reinstalación

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales Manuel Osorio define por proceso “en un sentido amplio equivale juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico| En un sentido más restringido, el expediente, autos o legado en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza”⁷. Esta definición trata al proceso en términos generales, abarcando la idea general de lo que es el proceso.

La licenciada Crista Ruiz de Juárez proporciona una definición completa: “El proceso es el conjunto de actos dirigidos a un fin: solucionar la controversia surgida entre los individuos en el ámbito social; por medio de él son satisfechas las pretensiones reclamadas empleando al Derecho y a la Norma Jurídica para implantar la paz y la seguridad o hacer que la misma recupere su forma en la comunidad”⁸

En tal sentido puedo establecer que el proceso laboral es una sucesión de pasos y procedimientos concatenados y dependientes uno del otro, con excepción del primer acto procesal, la demanda, en el cual interviene un tercero imparcial que propone medios de conciliación hacia ambas partes y cuyo fin es solucionar las controversias nacidas entre el trabajador y el patrono.

⁷ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 778.

⁸ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría General del proceso**. Pág. 07.



2.1 Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento, pues se declara un derecho para luego ser ejecutado. Se diferencia del proceso civil por sus modalidades que lo caracterizan tales como los principios informativos y su propia normativa.

2.2 Características

Las principales características del juicio ordinario laboral son las siguientes:

- a) El juez tiene amplia jurisdicción para dirigir el proceso, impulsando de oficio los procedimientos para la tramitación del juicio ordinario de trabajo, a excepción del primer acto procesal la demanda y sostiene contacto directo con las partes y las pruebas en el proceso.
- b) El juicio es eminentemente oral y se complementa con la flexibilidad, el poco formalismo y la concentración de varios de sus actos procesales.
- c) El periodo de prueba tiene particularidad dentro del juicio ordinario laboral guatemalteco debido a que no existe un plazo determinado sino que se desarrolla mediante audiencias que tienen como finalidad diligenciar todos los medios de prueba propuestos en una sola.



2.3 Competencia

La palabra competencia significa pertenecer, pertenecer a alguna cosa. La competencia es la clasificación de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al orden jurisdiccional establecido.

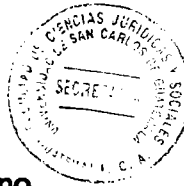
Para lo cual defino a la competencia como el ámbito sobre el que un órgano ejerce su potestad jurisdiccional, pues la jurisdicción es una sola, distribuyendo así las materias, la actividad procesal y el territorio.

“Desde el punto de vista objetivo la competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su jurisdicción; desde el subjetivo, con referencia al órgano jurisdiccional es la facultad de ejercer su función con relación a pretensiones determinadas, y con referencia a las partes es tanto el derecho de que sus pretensiones-resistencias sean conocidas por un órgano determinado, con el deber de someterse al mismo...”⁹

2.3.1 Clases de competencia

Varios autores denominan a la competencia de diferente forma, pero aludiré a la más aceptada en el ámbito general, citando el contenido del Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial, el cual establece: “Los tribunales sólo podrán ejercer su potestad

⁹ Montero Aroca, Juan-Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco volumen I.** Pág. 24.



en los negocios y dentro de la materia y el territorio que le hubiese asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencia que hayan de llevarse a efecto en otro territorio”, clasificándola de la siguiente manera:

a) **Por razón de territorio:** Nace de la necesidad de administrar justicia pronta y cumplida, dividiendo así el territorio del Estado en porciones, las cuales son asignadas a una judicatura en especial.

b) **Por razón de la materia:** Dependerá del conocimiento del juez que le permite conocer de una o varias ramas del derecho dentro de la judicatura asignada, conociendo así acciones civiles, penales y laborales.

c) **Por razón de la cuantía:** Consiste en asignarle a una judicatura determinados asuntos con un monto económico específico, creando así una determinada jerarquía entre los jueces quienes conocen de determinados montos establecidos y así resolver el litigio planteado.

d) **Por razón de grado:** El sistema guatemalteco tiene una forma escalona que sitúa a los órganos jurisdiccionales dentro de una jerarquía (del menor al mayor), poniendo límite al juez sobre determinados asuntos, ubicándolos de la siguiente manera: los jueces de paz o menores, los jueces de primera instancia, los jueces privativos o especiales, los jueces de las cortes de apelaciones y los magistrados de la corte suprema de justicia.



2.3.2 Competencia privativa

El Artículo 103 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerla en práctica”. La Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia a una jurisdicción privativa, a lo cual creo que es inequívoco porque la jurisdicción es única, más bien se refiere a la competencia y no a la jurisdicción.

“La judicatura privativa del Trabajo y Previsión Social, depende del Organismo Judicial, lo cual constituye un acierto, siempre que se respete la autonomía del criterio de la jurisdicción común y que su personal sea realmente especializado en la materia, como lo deseó el legislador.”¹⁰

Ahora puedo establecer que la competencia del derecho de trabajo es otorgada a jueces con amplios conocimientos en dicha materia, lo cual también se debe de expandir a los secretarios de los juzgados, los oficiales, notificadores y todo el personal administrativo que trabaja en la judicatura, dando como resultado una competencia privativa, de tal forma que únicamente se tramitaran asuntos laborales, por lo tanto la Corte Suprema de Justicia asigna a dos tribunales para que conozcan sobre la admisión de las demandadas en materia de trabajo, como lo estableció mediante el Acuerdo 31-2011.

¹⁰ López Larrave. *Op. Cit.* Pág. 161.



2.4 Demanda

“...La demanda es el acto introductorio de la acción, por la cual, mediante relatos de hechos e invocación del derecho el actor determina su pretensión. Es a través de ella que el actor inicia la actividad jurisdiccional y que plantea el derecho que, considera, le asiste y quiere que se le declare (pretensión).”¹¹ La demanda es el primer acto con el cual se inicia el proceso laboral, conteniendo el relato de los hechos constitutivos de ser reclamados ante el órgano jurisdiccional competente, cuyo objeto es buscar la protección preferente que le otorga al trabajador mediante las leyes laborales y convenciones internacionales en materia de trabajo, siendo la demanda el escrito que contiene la pretensión principal del hecho reclamado contra el patrono, que formo un conflicto previo. “En el juicio ordinario de trabajo el acto de la demanda reviste mucha importancia, entre otros aspectos porque es la única forma con que se puede iniciar el proceso, ya que la iniciativa oficial solamente es permitida por nuestra ley en los procedimientos de faltas laborales.”¹²

2.4.1 Requisitos de la demanda

Los requisitos de la demanda laboral están establecidos en Artículo 332 del Código de Trabajo: “Toda demanda debe contener:

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

¹¹ Gordillo, Mario. **El derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 117.

¹² López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 53.



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 pretensión;

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 en donde pueden ser notificadas;

e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizados en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;

f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;

g) Lugar y fecha; y

H) Firma del demandante o impreso digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar...” es importe resaltar que estos requisitos son mínimos y esenciales



los cuales se deben observar y cumplir, puesto que al analizar los requisitos establecidos en el Artículo anteriormente citado y los principios informativos del derecho procesal del trabajo, puedo describir dos situaciones especiales al presentar el primer acto procesal ante los órganos jurisdiccionales competentes: a) Los efectos negativos de la demanda que no cumple con los requisitos establecidos: siendo uno de ellos la colocación de un “Previo” como se conoce en el lenguaje tribunalicio, el cual provocará que se retarde la primera resolución del juez privativo de trabajo por no cumplir con los requisitos mínimos en la demanda; el segundo es el rechazo de la demanda por el juez de trabajo y previsión social, basándose en el supuesto que el actor no colocó en el memorial de la demanda el lugar para recibir notificaciones, en tal sentido, existen muchos autores que consideran que es el único caso por el cual se puede rechazar una demanda sin más trámite, fundamentándose en lo establecido por el Artículo 328 séptimo párrafo del Código de Trabajo; b) El Efecto positivo de la demanda que si cumple con los requisitos: concurriendo que el juez de trabajo y previsión social admita para su trámite la demanda, emplace al demandado o demandados y asigne juzgado, día y hora para comparecer a juicio oral.

2.5 Actitudes del demandado

“La resistencia u oposición que puede oponer el demandado, es decir, su petición de no ser condenado, está implícita en cualquier actividad que el mismo realice, e incluso lo está en su falta de actividad,...”¹³. Es importante resaltar que cualquier acto que

¹³ Montero Aroca, Chacón Corado. Op. Cit. Pág. 308.



realice el demandado conlleva un efecto positivo o negativo dentro del proceso laboral, cuya actitud puede beneficiarlo o no.

2.5.1 Rebeldía

Conocida en la doctrina como contumacia, es aquella actitud en la cual se encuentra el demandado por no haberse apersonado al proceso del cual fue emplazado. En relación al Código de Trabajo en su Artículo 354 establece: “Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía...”

2.5.2 Interposición de excepciones dilatorias

El profesor Mauro Chacón Corado acerca de las excepciones dice: “Es el poder jurídico de que se halla investido el demandado que lo habilita para oponerse a la acción promovida contra él; en tal sentido, equivale a defensa, o sea a todo lo que el demandado puede aducir para proteger su derecho evitando el progreso de la pretensión del actor”¹⁴

La reacción inmediata del demandado es reaccionar ante la demanda interpuesta por el actor, la cual conlleva una pretensión que daña su patrimonio, traducido al ámbito laboral se debe de interponer y probar las excepciones necesarias en la primera audiencia, antes de contestarse la demanda o la reconvenir al actor, como lo estipula el

¹⁴ Chacón Corado, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Pág. 283.



Artículo 342 del código de trabajo; en tal sentido las excepciones dilatorias tienen como objeto principal depurar el proceso y atacar la pretensión del actor.

El Código de Trabajo no establece un listado de excepciones dilatorias que se deban de interponer en la primera audiencia, en tal caso es necesario analizar la supletoriedad contenida en el Artículo 326 del Código anteriormente citado, quien remite al Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 116 siendo las siguientes: Demanda defectuosa, competencia, litispendencia, falta de personalidad, falta de personería, falta de capacidad legal, falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer, cosa juzgada, prescripción, caducidad y transacción.

2.5.3 Contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto procesal en el cual el demandado, se opone a la pretensión del actor, contradiciendo los hechos reclamados o afirmando parcial o totalmente el contenido de la demanda. Analizando la contestación de la demanda, he establecido y distinguido dos situaciones particulares de esta etapa procesal, las cuales describo a continuación: a) Contestación de la demanda de forma simple: Esta forma consiste en que el demandado se limita a negar o afirmar los hechos reclamados por el actor, sin argumentar mayor oposición o defenderse, siendo la etapa procesal oportuna la primera audiencia, interponiéndola de una forma oral o escrita; b) La contestación de la demanda e interposición de excepciones perentorias: En esta situación el demandado contesta la demanda en forma negativa e interpone excepciones



perentorias en el mismo acto, la etapa procesal será la primera audiencia en la cual deberá aportar indicar los medios de prueba para luego diligenciarlos; importante es hacer notar que esta clase de excepciones son innominadas y que el nombre dependerá del caso a tratar, tal y como lo establece el Artículo 342 del Código de Trabajo en su segundo párrafo “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, 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...”, a mi criterio las excepciones perentorias se deben de interponerse y probar junto con la contestación de la demanda, puesto que serán resueltas en sentencia.

2.5.4 Conciliación

La conciliación más que una actitud del demandado, es una etapa propia del proceso ordinario del trabajo, en la cual el juez adviene a las partes procesales para que lleguen a un acuerdo, proponiéndoles diversas soluciones al conflicto, dando libertad en sus decisiones y respetando sus acuerdos, los cuales pueden ser a ser parciales o totales, optando por las propuestas del tribunal o las propuestas por ellos mismos, teniendo su fundamento en el Artículo 340 segundo párrafo del código de trabajo el cual preceptúa: “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”



2.5.5 Reconvención o contrademanda

El profesor Mario Gordillo al respecto de la reconvención dice: “La reconvención es la demanda del demandado, es la interposición por parte del demandado, en el momento de contestar la demanda, de una nueva demanda en contra; como requisitos, para admisión de la reconvención es que la pretensión que se ejercite tenga conexión por razón del objeto o del título con la demanda y no deba seguirse por distintos trámites. Contrario a otras legislaciones, se requiere que exista conexión entre la demanda y la reconvención, ya sea por el objeto o por el título.”¹⁵ Esto significa que la reconvención se vuelve una herramienta muy importante para el demandado porque si tuviese alguna acción contra el actor y tenga llene los requisitos como: que sea de la misma materia y que tenga conexión con el objeto principal del juicio,

Es importante resaltar que en la reconvención, el demandado se convierte en actor y viceversa, fundamentándose en la igualdad de derechos que tienen las partes en el proceso y en base al principio de economía procesal que rige al juicio ordinario Laboral. ¿A qué momento procesal se retrotraerá el proceso cuando plantean una reconvención? La respuesta la da el Artículo 340 del Código de Trabajo: “Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.” Resalto lo significativo de otorgar a cada una de las partes las mismas oportunidades, ya que será decisión en este caso del nuevo demandado contestarla o suspender la audiencia.

¹⁵ Gordillo, Mario. *Op. Cit.* Pág. 143.

2.5.6 Allanamiento

El allanamiento es la actitud que tiene el demandado para advenirse a las pretensiones del actor en su demanda, no fundando ninguna oposición o resistencia a lo aducido por el demandante, el allanamiento puede ser total o parcial dejando constancia en acta de lo allanado y continuando con el juicio con la parte no aceptada, hay que hacer notar que el demandado puede estar de acuerdo con la pretensión más no así con los hechos constitutivos en la demanda, por ejemplo el demandado podrá acceder al pago de la indemnización pero no aceptar la forma argumentada del despido, el Artículo 340 tercer párrafo del código de trabajo establece: “Si el demandado estuviere de acuerdo en la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas” este Artículo deja claro cómo se procederá en cuanto al allanamiento, en tanto a lo aceptado y a lo no aceptado.

2.6 Prueba

“La actividad procesal por la que se tiende a alcanzar el convencimiento psicológico del juzgador sobre la existencia o inexistencia de los datos que han sido aportados al proceso (libre o sana crítica) o fijarlos conforme a una norma legal (tasado o legal)”¹⁶. En esta diligencia procesal, el actor y el demandado tienen la obligación de comprobar los hechos constitutivos de su pretensión o de su oposición, cuyo objetivo fundamental

¹⁶ Montero Aroca, Chacón Corado. *Op. Cit*, volumen 2. Pág. 21.



es el convencimiento del juzgador, de tal forma que pueda dictar sentencia favorable para la parte que logro establecer la veracidad de los hechos aducidos al caso concreto, teniendo como etapas el ofrecimiento, la admisión, el diligenciamiento y la valoración de los medios de prueba.

2.6.1 Valoración de los medios de prueba

En el estudio del derecho procesal se establecen los siguientes medios de valoración de la prueba:

a) Sistema Legal o prueba tasada: Consiste básicamente en que el juez debe de darle el valor y la categoría de eficacia a cada medio de prueba, según lo ha establecido con antelación el legislador en la norma jurídica. “Por este sistema se degrada y subestima la capacidad y honestidad del magistrado, en obsequio a la garantía de certeza y protección contra la arbitrariedad que se pretende brindar a las partes...”¹⁷

b) Sistema de libre convicción: Este sistema da amplia facultad al juez sobre la valoración de la prueba rendida por las partes, de tal manera que el juzgador no está obligado a fundamentar en ninguna norma su decisión, sobre las pruebas que admitió, rechazo o simplemente no diligencio, realizándolo a su real saber y entender.

c) Sistema de la sana crítica: Este sistema se ubica en una categoría intermedia entre la prueba legal o tasada y la libre convicción, la cual consiste en la apreciación que

¹⁷ López Larrave, Mario. Op. Cit. Pág. 97.

tendrá el juzgador sobre todo el material propuesto como prueba dentro del proceso, pues se deriva de la unión de la lógica y la experiencia sin olvidar los procedimientos legales que establece la norma jurídica.

2.6.2 Medios de prueba

El código de trabajo establece algunos medios de prueba para el juicio ordinario el cual se complementa con la supletoriedad contenida en el Artículo 326, remitiendo al Código Procesal Civil y Mercantil, aportando medios de prueba en particular para el Derecho Procesal Laboral:

a) Confesión judicial: Es el medio de prueba propuesto por el actor o por el demandado, para que su opositor pueda prestar declaración ante el juez competente, quien se limitará a aceptar o negar los hechos aducidos, diligenciándose en forma escrita a través de un pliego de posiciones previamente calificadas por el juez o de forma verbal en la audiencia correspondiente.

b) Declaración de testigos: “La prueba testimonial o prueba testifical es el medio de prueba consistente en la efectividad procesal que provoca la declaración de un sujeto, distinto de las partes y de sus representaciones, sobre percepciones sensoriales relativas a hechos concretos procesalmente relevantes y que en nuestro derecho se presenta bajo apercebimiento de conducirse con la verdad”.¹⁸ El testigo es aquella persona que ha presenciado o que le consten los hechos aducidos por el actor o por el

¹⁸ Bermudez Cisneros, Miguel. **Derecho del Trabajo**. Pág. 427.



demandado, teniendo claro que para el Proceso Ordinario Laboral se tiene una limitante de cuatro testigos, para poder ser ofrecidos según lo contemplado en el Artículo 347 del Código de Trabajo.

c) Dictamen de expertos: El peritaje o prueba de expertos consiste en formar el criterio del juez, sobre algún hecho, persona u objeto, que se requiere de ilustraciones especializadas, contenido en el Artículo 352 del código de trabajo: “La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.”

e) Documentos: Este medio de prueba en particular guarda relación con algún hecho notorio que se necesite probar, tal es el caso de la relación laboral existente entre patrono y trabajador, probándose así su vinculación con la otra parte por medio de registros contables, planillas y constancias de pago de salarios, asimismo, es importante resaltar que el sujeto procesal que proponga este medio de prueba, deberá



indicar el lugar en el cual se encuentren dichos registros, para que el juzgador tenga mayor accesibilidad a ellos.

f) Inspección ocular: Más conocido como reconocimiento judicial, consiste en que el juez verifica personalmente algún medio de prueba propuesto por las partes, limitarse al análisis y a la percepción de los objetos y lugares propuestos "...es la prueba que tienen por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requieren conocimientos especializados."¹⁹

g) Presunciones: Las presunciones son un razonamiento lógico, que buscan probar un hecho inexistente, a través de un hecho notoriamente probado y que se vinculan uno con otro, teniendo dos clases de presunciones; las legales las cuales consisten en que la ley induce al hecho desconocido y las humanas que son las inducidas por el propio juzgador durante el proceso.

h) Medios científicos de prueba: Esta clase de prueba es necesaria cuando existen prueba tangible de algún suceso y debe de ser diligenciadas por un experto propuesto por la parte que la ofreció y quien tendrá a cargo la realización del informe que contendrá todos los aspectos relevantes de la prueba a examinar, para ser valorados el juzgador debe auxiliarse de algún experto para su interpretación y así ampliar su conocimiento con el objeto de aceptar o rechazar la prueba, la cual incidirá en su decisión.

¹⁹ López Larrave, Mario. *Op. Cit.* Pág. 113.



2.7 Diligencias para mejor proveer

El Artículo 357 del código de trabajo establece: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.”

Al respecto el maestro Álvarez Mancilla dice: “De lo regulado por el CdeT se desprende que el juzgador puede ordenar la práctica de cualquier medio de prueba, pues al referirse a la práctica de cualquier diligencia de prueba pertinente, se refieren a todos, aun cuando el CdeT adicionalmente indique que dentro de sus facultades esté traer a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente, ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo”²⁰. Una característica importante de resaltar sobre la diligencias para mejor proveer es la característica particular del auto que admite o la rechaza su apertura, puesto que no admite recurso alguno, conocido en la doctrina como auto reina.

²⁰ Álvarez Mancilla, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 283.



2.8 Sentencia

“Es el acto procesal del juez o tribunal en el que decide sobre la estimación o desestimación (total o parcial) de la pretensión ejercitada por el actor...”²¹ Estimo que la sentencia es la etapa final del proceso, en la cual el juzgador establece su decisión al respecto de la pretensión del actor y la defensa ejercida por el demandado durante el proceso, dando a conocer las normas jurídicas y pruebas que fundamentan su fallo, siendo impugnada por los recursos legales y por la parte que no se encuentre de acuerdo con ella. En el ámbito laboral la sentencia será dictada en un término no menor de cinco ni mayor de diez días de finalizada la última audiencia y si la demanda fuere contestada de forma afirmativa el juzgador tendrá tres días para dictarla.

2.8.1 Requisitos de la sentencia

Las sentencias deben de cumplir con dos requisitos fundamentales, según la naturaleza del proceso, en materia de trabajo son las siguientes: a) En cuanto a su forma: Todos los jueces al dictar una sentencia deben de cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, incluyendo en ella la base fundamental de su decisión; b) En cuanto al fondo: El Artículo 364 del código de trabajo establece: “Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate”

²¹ Montero Aroca- Chacón Corado. *Op. Cit.* volumen 2. Pág. 203.



Es menester precisar que en base al principio de economía procesal, en la sentencia se pronunciará sobre el asunto principal, las excepciones perentorias y privilegiadas así como cualquier incidencia que se haya planteado durante el juicio ordinario de trabajo, de tal manera que la decisión final sea congruente con la pretensión del actor y no incongruente, “se produce cuando el principio de atendibilidad de lo pedido se infringe en una forma cuantitativa, concediendo más de lo pretendido por el actor, menos de lo admitido por el demandado (o más de lo resistido) o cosa distinta de lo controvertido.”²²

2.8.2 Clases de sentencias

Existen muchos criterios acerca de la clasificación de las sentencias, es de mi opinión que la sentencia es un acto procesal que pone fin al proceso y que en materia de trabajo se ajusta la siguiente clasificación: a) Sentencias declarativas: que tienen por objeto la pura declaración de un Derecho; b) Sentencias condenatorias: es la que establece el cumplimiento de una prestación ya sea en sentido positivo (dar o hacer) o en sentido negativo (no hacer o abstenerse); c) Sentencias constitutivas: es aquella resolución que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin una condena al cumplimiento de una prestación crea, modifica o extingue un estado jurídico.

2.9 Medios de impugnación

“Los medios de impugnación son instrumentos legales puestos a disposición de las partes de un proceso para intentar la anulación o la modificación de las resoluciones

²² Álvarez Mancilla. *Op. Cit.* Pág. 297.



judiciales.”²³ Es indiscutible que el legislador logro establecer los medios de impugnación como una herramienta para las partes y que va dirigida a las resoluciones que el juzgador pueda emitir dentro del mismo proceso, abarcando así todo tipo de resoluciones tanto las interlocutorias (autos y decretos) que depuran el proceso, como las definitivas (sentencias) que se pronuncian sobre todo lo sucedido en el proceso.

Existen muchos autores que al referirse a los medios de impugnación, lo hacen también como recursos procesales, en tanto que a mi opinión los medios de impugnación son el género porque abarca la totalidad de ellos y en cuanto a los recursos procesales la especie, porque hace una distinción entre un recurso procesal que lo conoce un juez distinto y un remedio procesal pues quien conoce la inconformidad es el juez que tramitó el asunto principal. En materia laboral el Código de Trabajo no hace una distinción entre ambos, debido a que el capítulo noveno es denominado recursos.

2.9.1 Recurso de aclaración

Este medio de impugnación procede contra autos o sentencias que pongan fin al proceso, cuyo objeto principal es la solicitud de aclaración de la sentencia, por contener pasajes oscuros, ambiguos o contradictorios, considerando que este recurso no afecta el fondo de la resolución sino que únicamente la forma de redacción. El Artículo 365 del Código de Trabajo establece que este recurso deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo.

²³ Montero Aroca- Chacón Corado. *Op. Cit*, volumen 2. Pág. 262.



2.9.2 Recurso de ampliación

El recurso de ampliación es considerado como remedio procesal, debido a que el mismo tribunal que emitió el fallo, lo resolverá, se impone contra aquellas resoluciones en las que el juez omitió resolver alguno o algunos puntos sometidos al a su conocimiento, este recuso se encuentra fundamentado en el Artículo 365 del Código de Trabajo, teniendo la misma tramitación que el recurso de aclaración.

2.9.3 Recurso de nulidad

Es un recurso que impugna un error en el procedimiento, siendo su objeto principal la enmienda del mismo. En el Artículo 365 segundo párrafo estable: “Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación de los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.”

Es importante resaltar que el recurso de nulidad en materia de trabajo se interpone contra resoluciones que infrinjan la ley y que no sean susceptibles de apelación, subsanando así el error en el procedimiento, interponiendo el recurso dentro del tercero



día de conocida la transgresión. ¿Qué sucede si el recurso no se interpone en el plazo establecido en la ley? En muchas ocasiones las partes no se dan cuenta de la infracción al procedimiento, siendo consentidas tácitamente por la parte afecta, no pudiendo ser reclamadas posteriormente ni por la partes ni por el tribunal, quien pudo remediar de oficio si el juzgador se hubiere dado cuenta de la infracción cometida, basándose en el principio de preclusión procesal que establece; terminada una etapa en el proceso no se podrá volver a ella.

2.9.4 Recurso de revocatoria

El recurso de revocatoria tiene como objeto principal la enmienda de las resoluciones de mero trámite (decretos), que no son definitivas durante el proceso, dando esa facultad al tribunal de revocarlas de oficio.

El Artículo 365 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “Contra las resoluciones que sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.”

Como lo acoté anteriormente, el juicio ordinario de trabajo se desarrolla mediante audiencias, notificando en el mismo acto todas las resoluciones tomadas por el tribunal,



inmediatamente notificado el fallo las partes pueden interponer el recurso de revocatoria, para que el tribunal considere su decisión. ¿Qué pasa si la resolución fue decidida sin la presencia de las partes? En este caso se tiene un plazo de veinticuatro horas para impugnar la resolución, conteniendo una laguna legal pues no indica el plazo en el cual será resuelto, atendiendo a la supletoriedad contenida en el Artículo 326 del Código de Trabajo que remite a lo establecido en la Ley del Organismo Judicial Artículo 146 que establece que será resuelto en el plazo de 24 horas.

2.9.5 Recurso de apelación

Para ilustrar el recurso de apelación iniciare indicando que según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 211 establece que en ningún proceso habrá más de dos instancias. “Las instancias de todo proceso se clasifican en dos: primera y segunda instancia. La primera, tiene lugar en los tribunales de paz y de primera instancia. La segunda, tiene lugar en las salas de apelaciones de la Corte. Luego de fenecido o terminado el proceso, generalmente termina con la sentencia de segunda instancia o con la resolución del recurso de casación cuando éste procede, y no es posible una tercera instancia...”²⁴ Creo conveniente indicar que el constituyente dejo bien establecida su idea, al establecer las instancias en el proceso, siendo un error garrafal si existiera una tercera, puesto que con las que se tramitan, las partes, con ánimo de mala fe interponen recursos para entorpecer el trámite del proceso y no ejecutar la sentencia de primer grado.

²⁴ Castillo Gonzalez. Op. Cit. Pág. 373.



El recurso de apelación es el medio de impugnación que se interpone contra las resoluciones definitivas dictadas por el juez que conoció en primera instancia, el Artículo 365 del código de trabajo establece que resoluciones son apelables en materia laboral: “En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio...”.

“Es un recurso porque la competencia (funcional) para conocer del mismo ha de atribuirse a un tribunal distinto y superior al que dictó la resolución que se recurre, y es ordinario porque todo lo decidido en la primera instancia puede llevarse, por medio de la impugnación, al conocimiento del órgano competente para la segunda, sin que existan motivos limitados fijados en la ley.”²⁵ Según mi percepción la apelación es el único recurso dentro de la legislación laboral guatemalteca, debido a que es conocida y resuelta por un tribunal distinto al que conoció en primera instancia, siendo la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que conocerá sobre el recurso interpuesto, pues tiene competencia específica y privativa, porque conoce únicamente de asuntos de trabajo y previsión social.

El trámite del recurso de apelación se encuentra establecido en los Artículos 367 al 372 del código de trabajo, describiendo su trámite a continuación:

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

²⁵ Montero Aroca- Chacón Corado. *Op. Cit*, volumen 2. Pág. 295.



- b. Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad;
- c. Si dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la Sala de Apelaciones si lo estima procedente, con citación de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de 10 días;
- d. Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes;
- e. Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un auto para mejor proveer en un plazo de diez días;
- f. El tribunal de apelación, vencido el periodo para la vista o de vencido el término del auto para mejor proveer, dictará sentencia en un término no menor de cinco ni mayor de diez días, debiendo confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primer grado.



CAPÍTULO III

3. Reinstalación

En términos generales la reinstalación se define como: “Restitución de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento de la posesión turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo”.²⁶

“...la petición de reinstalación es un acto personal que el o los trabajadores promueven contra su empleador, por estimar la concurrencia de actuaciones que contravienen las prevenciones decretadas en un conflicto colectivo y, por tal motivo, únicamente deben figurar como partes los sujetos aludidos...”²⁷

En el campo del derecho de trabajo la reinstalación es considerada como una institución la cual es utilizada por el trabajador que según la ley tiene el derecho de reclamarla y que ha sido despedido sin ningún motivo o causa alguna, con el objeto de restituir el trabajo y las garantías que anteriormente gozaba, recuperando su situación anterior en las mismas condiciones y beneficios obtenidos, esto se lleva a cabo a través de una orden judicial que es consecuencia de un juicio ordinario de trabajo según la legislación guatemalteca. La reinstalación como figura jurídica, no se encuentra contemplada en el Código de Trabajo, quien no da mayor explicación, estableciendo únicamente a los casos que le son aplicables.

²⁶ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 526.

²⁷ Corte de Constitucionalidad. Gaceta 98. *Apelación de sentencia de amparo número 1278-2010* de fecha 17-12-2010.



3.1 Naturaleza de la reinstalación

Para establecer la naturaleza jurídica de la reinstalación de trabajo es importante citar las corrientes más comunes y acertadas de los tratadistas:

a) **Obligación única por cumplir, especificada en la demanda:** Esta corriente expone la problemática fundamental que originó el rompimiento de la relación laboral, relatada en la demanda que da inicio al Juicio Ordinario de Trabajo de reinstalación, mediante el cual se descubrirá y dictaminará la justificación o injustificación del despido, teniendo en cuenta que la pretensión inicial es la reinstalación.

La intención del actor (trabajador) es que el Juez de Trabajo y Previsión Social falle a su favor y le conceda la reinstalación, por haber sido despedido sin justa causa, argumentando que el patrono debió solicitar autorización judicial para hacerlo. Como consecuencia el demandado se opondrá a la solicitud, creando alternativas para el trabajador; el ser reinstalado (que es su petición inicial) o el otorgamiento de la indemnización que en Derecho le corresponde.

b) **La imperatividad de la reinstalación:** La reinstalación busca restablecer los Derechos laborales contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, los cuales se ven dañados por el patrono al despedir a un trabajador que goza de inamovilidad y que posteriormente son reclamados por el trabajador ante la



Dirección Administrativa y/o el juez competente, quien en su facultad jurisdiccional otorga la reinstalación al trabajador, haciendo imperante su decisión.

El patrono no se puede negarse a someter sus diferencias ante el órgano jurisdiccional competente, puesto que después de un proceso de reinstalación debe de aceptar y acatar el fallo del juzgador. Mediante la orden de reinstalación se restituye el principio de estabilidad laboral que mantienen a las personas dependientes de un trabajo seguro. La imperatividad tiene sus excepciones, como por ejemplo los trabajadores que tienen contacto directo e inmediato con el patrono o los trabajadores de confianza, que pueden ser removidos por decisión unilateral del patrono.

c) Obligación alternativa: En base al principio de conciliación que impera al Juicio Ordinario de Trabajo, el juez plantea dos alternativas, ante las partes en conflicto, siendo una de ellas la reinstalación: que inicialmente el actor planteo como pretensión, volviendo a su anterior trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir por el tiempo que la ley establece; o como segunda alternativa el otorgamiento de las prestaciones laborales: la cual deberá ser mayor que una indemnización común y corriente, pues incluirá el pago de daños y perjuicios.

Se establece como obligación alternativa, ya que al trabajador tiene la opción de escoger ante las propuestas que el juez le concede, coaccionando al patrono para que cumpla con la opción que escogió el trabajador, de tal forma que se ejercitará una sola acción.



3.2 Sujetos de la reinstalación

Como he mencionado anteriormente el código de trabajo, no tiene un apartado especial que refiera a la reinstalación como tal, de tal manera que se limita a señalar los casos en que procede. De acuerdo a los casos establecidos en el código estudiado puedo señalar a los siguientes sujetos:

- a) La mujer trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia;

- b) Los Trabajadores miembros de un sindicato en formación;

- c) Los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento del Conflicto Colectivo de carácter Económico-Social;

- e) Los patronos contra quien se plantea la acción de reinstalación.

- d) Los trabajadores del Estado según la ley del servicio civil.

3.3 Origen de la reinstalación

La reinstalación laboral conocida como reincorporación se encuentra vinculada al principio de estabilidad laboral, el cual surge por una constante lucha, que el trabajador sostiene para permanecer en un trabajo por tiempo indefinido, obteniendo seguridad



económica para el sostenimiento de su hogar y estabilidad laboral. “..los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución mexicana de 1917 cuando en su Artículo 123 que está comprendido en el título sexto denominado del trabajo y de la previsión social, señala que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratamientos”.²⁸

3.3.1 Antecedentes de la reinstalación en Guatemala

Para comprender de una mejor manera el origen de la reinstalación de trabajo en Guatemala es oportuno hacer notar que la Revolución del 20 de Octubre de 1944 marco dos periodos fundamentales para toda la legislación de trabajo, denominados Pre-Revolución y post-revolución, en la cual se emitió una nueva legislación laboral incluyendo nuevos Derechos, instituciones y principios favorables al trabajador.

a) La reinstalación de Pre-Revolución de 1944: El Decreto número 526 del Congreso de la República de Guatemala, en el periodo posterior revolucionario de gobierno, denominaba a la figura de la reinstalación como reintegro obligatorio, la cual consistía en que al trabajador se le volvía a contratar creando un nuevo contrato de trabajo y no una reinstalación, mi criterio es incongruente con la finalidad de la institución que se

²⁸ Trueba Urbina. *Op. Cit.* Pág. 106-107.



estudia, toda vez que al hablar de reintegro se debe devolver el trabajo en las mismas condiciones y no crearle nuevas.

b) la reinstalación de trabajo post-revolución de 1944: En Guatemala la figura de la reinstalación surgió en el Decreto 330 del Congreso de la República, que tuvo vigencia desde el año 1947, en su Artículo 78 establecía “La Terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comuniqué al trabajador, pero este goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes que concurren con el término de la prescripción, con el objeto que le pruebe la justa causa en la que fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe de pagar al trabajador las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones, y el patrono está en obligación de cumplir el fallo del juez que le imponga la reposición del trabajador. El derecho del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) El ejercicio del derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este Artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores que laboren en empresas que ocupan veinte o más trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la



reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de cada caso. Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del Artículo 61, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho para exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b) del Artículo 426.

Cabe mencionar que este Artículo fue reformado por el Artículo 2 del Decreto 64-92 del Congreso de la República y que el legislador quiso plasmar en este Artículo un Derecho hacia el trabajador que busca siempre su estabilidad en el trabajo, siendo más específico para los jueces privativos de trabajo en cuanto a su otorgamiento, el actual Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República que otorga el derecho de reinstalación a ciertos trabajadores, que por consiguiente gozan del Derecho de inamovilidad laboral, cuyos casos trataré más adelante.

3.4 Fines de la reinstalación

Para establecer los fines de la reinstalación de trabajo, es preciso indicar que el como tal fin lleva dos acepciones a saber: una de ellas como objetivo o meta y la otra como conclusión. Los fines de la reinstalación como objetivo o meta se describen a continuación:



a) La estabilidad en el trabajo y la garantía de la seguridad jurídica laboral: “Cuando el despido del trabajador de base no estuviese contenido en ninguna de las hipótesis de pérdida de la estabilidad expresamente previstas por el derecho positivo, el empresario estará obligado a reinstalarlo y a pagarle el salario correspondiente al período de su separación de la empresa. Esos dos elementos combinados configuran la reinstalación del trabajador, que es consecuencia natural y garantía efectiva de la estabilidad”.²⁹ Este fin consiste en darle al trabajador un equilibrio permanente en su relación de trabajo, a través de las buenas relaciones y el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo, para la reclamación de sus derechos y el respaldo en la seguridad jurídica laboral que consiste en la protección del trabajador sobre cualquier represalia, abuso o discriminación al trabajador, por su condición económica, social o cultural.

b) Protección preferente a ciertos trabajadores: Con la reinstalación se persigue que aquellos trabajadores que se encuentran en una situación preferente ante la ley, mantengan ese derecho, o sea, que si en algún caso llegasen a ser despedidos por cualquier causa injustificada, puedan solicitar su reinstalación ante el juez de trabajo y previsión social, bajo el supuesto que para poder ser despedidos, los patronos tendrán de solicitar previamente la autorización judicial correspondiente, estableciendo un procedimiento previo a ser despedidos. En tal sentido este fin conlleva un resguardo del contrato de trabajo, en que la mayoría de los casos es temporal y no permanente, puesto que resultaría desventajoso para el patrono mantener a un trabajador que no pueda despedir, dando como resultado una estabilidad laboral para el trabajador que sostiene esta clase de derecho.

²⁹ Russomano, Mozart. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Pág. 92.



c) El reconocimiento de la inmovilidad del trabajador por parte del patrono: Esta ventaja tiene su finalidad cuando el juez de trabajo y previsión social, emite su sentencia y ratifica lo establecido en el código de trabajo, concediéndole la reinstalación y la inmovilidad al trabajador, pues la inmovilidad es un Derecho preferente del que goza el trabajador que se encuentra en la situación contemplada en el código y ratifica que el trabajador no podrá ser removido de su actividad laboral, durante el tiempo en que se encuentre en dicha situación.

3.5.2 Desventajas de la reinstalación laboral

a) La prestación de salarios dejados de percibir: Esta desventaja afecta directamente al patrono quien mediante la sentencia emitida por el juez de trabajo y previsión social, tendrá que otorgar al trabajador, los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que haya durado el conflicto, perturbando directamente su economía, el código de trabajo en su Artículo 78 inciso b) establece “A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y costas judiciales.”

b) Coercibilidad de la orden de reinstalación: Afecta directamente al patrono porque la orden de reinstalación es de cumplimiento forzoso, limita al principio de la autonomía de la voluntad de una forma absoluta, porque el patrono debe de acatar la orden y concederle la reinstalación al trabajador de lo contrario será sancionado.



c) Falta de efectividad en el desempeño del trabajo: De igual forma que las anteriores, afecta directamente al patrono, porque la relación de trabajo se ve dañada por un conflicto anterior y que según la reinstalación, el trabajador deberá volver a ocupar su puesto anterior, provocándole al patrono un gasto de recursos económicos, personales, técnicos y de capacitación para la persona que cubrió su puesto durante el tiempo que duro proceso y para el trabajador reinstalado que deberá innovar sus conocimientos. La desventaja radica en que el trabajador reinstalado tendrá una negativa en el desempeño de sus labores, haciendo infructuoso su estadía en el centro de trabajo debido al conflicto anterior.

3.6 Casos en que procede la reinstalación

El Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil establecen los casos en que procede la reinstalación, siendo los siguientes:

a) La reinstalación del servidor público en las relaciones de trabajo con el Estado: El Artículo 83 de Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, establece: “La reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley; se exceptúan los que hubieren sido retirados por las causales del Artículo 76”, la figura de la reinstalación contenida en esta Ley, la denomina como una nueva relación de trabajo, lo que a mi parecer y según lo establecido anteriormente la reinstalación es la continuación del contrato de trabajo y



no lo establecido por la norma. En este primer caso de procedencia el servidor público (trabajador) debe de ser despedido de una forma injustificada, es decir, que el despido injusto, genere la posibilidad de emplazar a su patrono ante los tribunales de trabajo para que pruebe la justa causa del despido o pueda realizar una apelación establecida en el Artículo 80 del mismo cuerpo legal, que establece la opción de acudir ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, para que la Junta Nacional del Servicio Civil revoque la decisión del órgano administrativo y reinstale al trabajador.

b) La reinstalación de una trabajadora en estado de embarazo y/o en periodo de lactancia: El Artículo 151 literal c) establece: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad”. Este caso de procedencia radica en la inamovilidad que la ley le concede a la trabajadora, entendiéndose por inamovilidad la protección que la ley le otorga a ciertos trabajadores que se encuentran en determinados supuestos o situaciones establecidas en ley, por un tiempo determinado, para no ser despedidos sin autorización judicial, continua estableciendo el Artículo anteriormente citado: “En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar”, es evidente que el legislador lo que quiere proteger, con esta norma legal, es a la mujer como tal y al niño por nacer, concediéndole el Derecho de no ser despedida sin una autorización judicial previa.



c) Los trabajadores que participen en la formación de un sindicato: El Artículo 209 del Código de Trabajo establece: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de está en su jurisdicción que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido de este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas y el patrono responsable será sancionado con una multa de diez a cincuenta salarios mínimos y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida...”. Este caso de procedencia tiene sus raíces en el derecho a la Sindicalización contemplado en el Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de Guatemala, que protege a los trabajadores, para la formación de un sindicato, concediéndoles inamovilidad y reinstalación, al ser despedidos sin una causa justificada y a sin una autorización judicial previa por solo el hecho de formar un sindicato, cuyo objeto principal es la no agresión y represarías entre sí.

d) Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato: El inciso d) del Artículo 223 del Código de Trabajo preceptúa: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los



mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.” De este caso de procedencia se desprende la figura del fuero sindical el cual consiste en el beneficio que tienen los dirigentes sindicales para gozar de ciertas garantías o ventajas, en el desempeño de su función sindical, siendo la reinstalación un beneficio que gozan todos los dirigentes, ya que su función principal es garantizar el legítimo ejercicio de la libertad de sindicalización de los trabajadores en general; revistiendo de privilegios por el cargo que ocupa a los miembros del comité ejecutivo, el patrono sabe que al despedir a sus miembros está desestabilizando al sindicato y por lo tanto de cierta forma pierde parte de su fuerza para la lucha contra las arbitrariedades del patrono.

e) Durante el tiempo que dure el conflicto de carácter económico social: Los conflictos de carácter económico social son aquellos cuyo propósito es la creación o regulación de nuevas y mejores prestaciones de los servicios. El Artículo 379 establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planeado el conflicto para el solo efecto que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.”, Los trabajadores coaligados o sindicalizados buscan la protección del tribunal de trabajo y Previsión Social, con el objeto que patrono no tome ninguna represalia contra ellos, ¿Pero qué procesarías tomaría el patrono? Analizando la situación el patrono puede optar por trasladar a los trabajadores que lideran el movimiento, crear un ambiente desagradable para el trabajador como presionarlos psicológica y laboralmente o



despedirlo sin causa justificada, el código de trabajo protege en este caso el despido injustificado en el Artículo 380: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.” ¿Pero cuál es ese momento anterior que establece este Artículo? A tal interrogante, los trabajadores se encuentran protegidos desde el momento que entregan el pliego de peticiones al juez competente planteando el conflicto económico-social, algo que hay que resaltar del contenido de este Artículo es la protección del trabajador que no suscribió el pliego de peticiones, es decir que el patrono se encuentra emplazado, hasta que se solucione el conflicto, dando como resultado que la reinstalación sea aplicable a todos los trabajadores de la empresa emplazada.

3.7 Casos en que no procede la reinstalación

No procede la reinstalación en los casos que no se contemplaron anteriormente, de conformidad con el análisis realizado y los trabajadores que aunque se encuentren en los supuestos anteriores han sido despedidos con justa causa o hayan renunciado como es el caso de la trabajadora en estado de embarazo que renunció con anterioridad al conocimiento de la preñez, puesto que representa un presupuesto para ser acogidos ante los tribunales de trabajo y previsión Social. La reinstalación tiene



como fin primordial que el trabajador regrese a su puesto anterior, dejando sin efecto el despido injustificado que el patrono ejerció. ¿Pero qué pasa si el trabajador ya no desea regresar a su anterior trabajo? Es evidente que por lo largo del juicio ordinario, el trabajador busque una nueva de fuente de ingresos y que en el momento que el juez conceda la reinstalación, ya no sea necesaria, es en este momento que el trabajador tendrá la opción de continuar con su nuevo trabajo o regresar al anterior, buscando como siempre la estabilidad laboral.

3.8 Procedimiento de reinstalación en la legislación guatemalteca

Los trabajadores del sector público no cuentan con inamovilidad, pero tienen la opción de solicitar su reinstalación; luego de agotada la vía administrativa que se debe plantear ante la Oficina Nacional de Servicio Civil luego acudir ante el Juez de Trabajo y Previsión Social tramitándose la acción en juicio ordinario de trabajo.

En el análisis siguiente puedo destacar que la ley laboral vigente indica claramente qué tipo de proceso o procedimiento se debe de seguir para cada caso en particular y obtener la reinstalación del trabajador dependiendo la situación en que se encuentre, resaltando que tres de los casos se tramitan por medio de juicio ordinario de trabajo y los dos restantes por medio de incidente establecido en el código de trabajo se tramita ante el juez que conoce el conflicto. Lo que hay que resaltar que si un patrono quisiera despedir a un trabajador que goza de inamovilidad, debe de solicitarlo ante el juez competente, sino lo hiciera, estará ante un despido injustificado.



Para una mejor comprensión del procedimiento a seguir he desarrollado el siguiente cuadro:

Caso	Fundamento legal	Presupuesto	Plazo protegido	Procedimiento
Trabajadora en estado de embarazo	Artículo 151 del Código de Trabajo litera c)	Aviso al patrono con certificado	Todo lo que dure el embarazo	Juicio ordinario de trabajo
Trabajadora en periodo de lactancia	Artículos 151 y 153 del Código de Trabajo literal c) y segundo párrafo	Al retornar a sus labores	Diez meses después de haber retornado a sus labores	Juicio ordinario de trabajo
Trabajadores en formación de sindicato	Artículo 209 del Código de Trabajo	Aviso escrito a la Inspección General de Trabajo	Desde el momento del aviso hasta sesenta días después de inscrito el sindicato	Incidente
Miembros del comité ejecutivo de un sindicato	Artículo 223 del Código de Trabajo literal d)	Ser debidamente electo y ser inscrito ante la Dirección General de Trabajo	Todo el tiempo que dure su mandato, hasta doce meses de haber cesado el mismo.	Juicio ordinario de trabajo
Trabajadores en conflicto económico-social	Artículo 380 del Código de Trabajo	Entregar el pliego de peticiones al juez respectivo	Todo el tiempo que dure el conflicto	Incidente

Fuente: Elaboración propia, 2015.



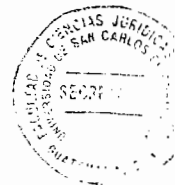


CAPÍTULO IV

4. Imprudencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado de embarazo, cuando esta ha renunciado ante el patrono por voluntad propia

En el capítulo anterior he analizado que la trabajadora en estado de embarazo y en periodo de lactancia, tiene derecho de inmovilidad y de reinstalación, casos contemplados en el Código de Trabajo, surge la incógnita ¿Si la trabajadora goza inamovilidad por qué se vuelve improcedente la orden de reinstalación? Para responder a este cuestionamiento hay que dejar claro que en conflicto de trabajo, existen dos partes en disputa, una que solicita la reclamación de un Derecho existente (trabajador) y la otra que se opone a ese derecho (patrono), quien en especial hace usos de todos los medios legales para entorpecer el proceso, argumentando su oposición a la orden dictada por el juez correspondiente, fallo que se vuelve improcedente para la parte patronal, porque afecta la relación de trabajo, su patrimonio y su economía, aunado a esto la renuncia previa de la trabajadora, aspecto que fundamenta los siguientes supuestos:

a) La decisión de renuncia o despido: Este supuesto indica que la trabajadora tiene la facultad de decidir si el trabajo que desempeñan cumple con sus expectativas, en cuanto a las prestaciones otorgas por el patrono, si se respeta su dignidad, igualdad de oportunidad y en especial si no es discriminada, se reviste de potestad porque puede renunciar con anticipación y ser contratada por otro patrono que le brinde mayor estabilidad laboral y seguridad.



En cuanto al empleador le resulta más dificultoso dar por terminada la relación de trabajo, porque si la trabajadora es ratificada después del periodo de prueba, cuyo objeto primordial es verificar las cualidades y la idoneidad de la trabajadora para el puesto a desempeñar y por las cuales fue contrato, no podrá despedirla por cualquier causa y mucho menos sin responsabilidad de su parte, según lo establecido el Artículo 81 del Código de Trabajo; ¿Pero qué fin tendría despedirla antes de los dos meses? En realidad ninguno, porque para el patrono le será un gasto incensario, el invertir en un reclutamiento que no le trajo ningún beneficio, de lo contrario tendrá que sujetarse a las causales de despido contempladas en el Artículo 77 del mismo cuerpo legal.

Es significativo resaltar que la trabajadora puede dar terminada con la relación de trabajo por su propia voluntad, sin que el patrono tenga ningún motivo para hacerlo, el Artículo 76 del Código citado preceptúa: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra...”.

b) La renuncia anterior contra la pretensión de reinstalación posterior: “La extinción más frecuente del contrato de trabajo consiste en la denuncia unilateral por una de las partes (renuncia).”³⁰ Es evidente que la renuncia es una forma de extinción del contrato de trabajo y de naturaleza unilateral, en el caso de la trabajadora en estado de embarazo se vuelve una dificultad, porque presenta su renuncia antes de darse cuenta de su preñez y mucho menos sin darle aviso al patrono.

³⁰ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 296.



Como he dejado establecido anteriormente la reinstalación es un acto procesal de naturaleza unilateral, que busca la recuperación del trabajo, ¿Qué motivos tuvo la trabajadora para renunciar? Los motivos negativos pueden ser: la discriminación hacia la mujer, el acoso psicológico, laboral y sexual, el ambiente incomodo hacia la trabajadora; motivos positivos: La oportunidad de un nuevo trabajo, mejor salario, preparación académica y la constitución de un negocio propio; estos motivos pueden incidir en la decisión de la trabajadora.

4.1 Procedencia de la orden de reinstalación

Procedencia significa ejecutar una cosa, en este caso la orden de reinstalación, como deje establecido anteriormente los presupuestos para que el juez emita la decisión de otorgar la reincorporación, son: el despido injustificado y que la trabajadora se encuentre en estado de embarazo.

El patrono debe de probar que el despido fue justificado y así como la ignorancia del estado de gravidez de la trabajadora, pero en especial que no la discrimino por el estado de preñez. La discriminación laboral consiste en que el empleador no hará ninguna diferenciara entre trabajadores por motivos de raza, credo, sexo, religión, ideas políticas, estado civil entre otras.

“El Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el



estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -que ha sido ratificada por Guatemala-, en el artículo 11, numeral 2, inciso a) establece: “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil...”. En el mismo sentido que la norma internacional se pronuncia el Código de Trabajo, que en su Artículo 151, inciso c) preceptúa: “Se prohíbe a los patronos: (...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.”.³¹ La Corte de Constitucionalidad establece criterio al respecto del principio de no discriminación, realizando un análisis de las normas constitucionales, Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y el Código de Trabajo, resaltando la relación lógica de las normas citadas que preceptúan una protección especial hacia la Trabajadora en estado de embarazada y en periodo de lactancia, otorgándoles inamovilidad, como consecuencia la dificultad al patrono de despedirlas sin autorización judicial, puesto que su objeto es la protección de la mujer por su condición de madre. Se establece jurisprudencia en el caso determinado, derivado de la incidencia que tienen los patronos al despedir sin autorización judicial a las trabajadoras en estado de gravidez, esto ha generado una limitación a la decisión del despido libre, puesto que aunque la trabajadora incurriera en una falta grave o se encuentre dentro de las causas

³¹ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 89. Expediente apelación de sentencia, número 1466-2008 de fecha 08-07-2008.



justas contempladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, debe de realizar el presupuesto anteriormente citado.

Es evidente que la protección que la ley laboral otorga no nace solo porque si, sino que el mismo Artículo 151 inciso d) del código de trabajo establece: “d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.” Este Artículo conlleva inmerso un presupuesto que la trabajadora debe de cumplir, siendo el aviso correspondiente al patrono, surge la interrogante ¿En qué momento preciso la trabajadora debe dar el aviso correspondiente, para gozar del Derecho de inamovilidad? La respuesta de esta pregunta la otorga la Corte de Constitucionalidad “Por su parte, para gozar de esos beneficios legales aquélla debe cumplir con dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido”...³². En el caso que el patrono despida a la trabajadora sin saber de su estado, la trabajadora puede dar el aviso correspondiente, en ese momento y así proporcionar al empleador la opción de retractarse de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, si persiste la decisión del patrono, lo prudente será solicitar la autorización judicial respectiva; pero si la despide sin autorización judicial, la trabajadora deberá iniciar un juicio ordinario de reinstalación, donde comprobará el tiempo de embarazo. La Corte de Constitucionalidad establece “...La trabajadora debe comprobar ante la Inspección

³² Corte de Constitucionalidad, Gaceta 89. Expediente apelación de sentencia, número 1466-2008 de fecha 08-07-2008.



General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar certificación médica.³³

La procedencia de la orden de reinstalación de una trabajadora en estado de preñez, radica entonces en la prueba científica que debe aportar la trabajadora para demostrar su estado, la cual será inspeccionada por el juez de trabajo y previsión social con auxilio de un científico que pueda explicar el contenido del examen o del informe, este medio de prueba contendrá la fecha aproximada de iniciación y finalización de su embarazo, si es de alto, mediano riesgo o inclusive si es normal, con las fechas descritas la actora podrá establecer la finalización de la relación laboral, elemento importante para su pretensión, puesto que la trabajadora tiene la obligación de demostrar y probar su estado, dando como resultado la aseveración de los hechos aducidos en la demanda. Se establece que la certificación médica es el medio probatorio fundamental para la reinstalación y protección que la ley construye, puesto que en base a esta se logrará probar el tiempo de preñez de la trabajadora, dando como resultado la procedencia de la orden que el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, siendo confirmada en segunda instancia y observando al despido como nulo de pleno Derecho, puesto que se encuentra redargüido de una mala intención por parte del empleador, que intento discriminar a la mujer trabajadora por el hecho de encontrarse en estado de embarazo, limitando a sus Derechos laborales contemplados

³³ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 89. Expediente apelación de sentencia, número 1466-2008 de fecha 08-07-2008.



en la Constitución Política de la República de Guatemala, Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y el Código de Trabajo.

4.2 Imprudencia de la orden de reinstalación

La imprudencia conlleva inmersa la no ejecución de alguna decisión, en este caso la orden de reinstalación emitida por el juez de trabajo y previsión social, ¿Pero cuáles son los motivos por los cuales existe resistencia a la ejecución de la orden de reinstalación? Para contestar esta interrogante, lo analizare desde el punto de vista patronal, argumentando los siguientes presupuestos:

a) La causa de la terminación del contrato de trabajo: Este supuesto establece la causa fundamental de la terminación del contrato, como por ejemplo el despido con o sin causa justificada y la renuncia de la trabajadora en estado de embarazo, uno de estos supuestos son los que se deben de probar, para hacer que el juez verifique la hechos aducidos por del actor y concederle la reinstalación solicitada en la demanda.

El Artículo 83 del Código de Trabajo estipula: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que hayan transcurrido el período de prueba debe de dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato...” El Artículo anterior contiene dos supuestos importantes el primero la renuncia del trabajador y el segundo conocido en la doctrina como pre-aviso



que cual consiste en anunciarle al patrono la decisión de romper con la relación laboral, con el objeto de dar un tiempo prudente al empleador para contratar a la persona que ocupara su puesto, en el caso particular la voluntad de la trabajadora basta para romper con la relación de trabajo o incluso puede ubicarse en las causas que establece el Artículo 79 del código citado, entonces sería equívoco pensar que la trabajadora pretenda por un lado renunciar y por el otro obtener la reinstalación, si el objeto fundamental es ya no tener vínculo laboral con su actual patrono, por causas personales y ajenas a la relación laboral. Si a la trabajadora al momento de renunciar se le concedieron las prestaciones legales, no tenía conocimiento de su preñez y por lo tanto en ningún momento dio el aviso correspondiente, no puede argumentar que el patrono obstaculizo de la protección que la ley laboral establece. Como resultado la trabajadora debe establecer durante la tramitación del juicio ordinario de reinstalación, la causa que motivó su renuncia, dado que el juez verificara las pruebas presentadas, contraponiéndose al patrono que trata de demostrar que no se encontraba en estado de embarazo, durante su relación laboral. La prueba que presenta el patrono contrarresta la presunción de la ley, convirtiendo en desfavorable la propia prueba presentada por la trabajadora, que inicialmente la acogió por el principio de tutelaridad.

“...es menester resaltar que si bien es cierto, toda trabajadora durante el período de lactancia goza de inamovilidad, este derecho que la ley le concede es con el objeto de garantizar que no sea despedida injustificadamente, pero en ningún momento debe considerarse que dicha condición sea un impedimento para que la partes, de mutuo acuerdo, conforme lo prevé el Artículo 76 del Código de Trabajo, puedan ponerle fin a



la relación de trabajo que las ha unido.³⁴ Si la terminación del contrato se diera por mutuo consentimiento como lo establece la Corte de Constitucionalidad, significaría que al finalizar la relación laboral no se podrán reclamar algún Derecho. Derivado de la naturaleza de la renuncia la trabajadora se ve en un conflicto al enfrentar directamente al patrono y reclamar su reinstalación, cabe mencionar que aunque la trabajadora se encuentra revestida de inamovilidad, no significa que el mismo patrono pueda despedirla. El periodo de lactancia depende del periodo de embarazo y como consecuencia uno depende del otro, por eso la inmovilidad que la ley le otorga a la trabajadora durante el embarazo se hace extensiva hasta el periodo de lactancia, dando como resultado una garantía para no ser despedida injustificadamente.

b) El pago de prestaciones laborales o indemnización: Las prestaciones laborales se basan en el principio de Tutelaridad contenido en las normas de trabajo, que abarcan todos aquellos beneficios que se le otorga al trabajador, cuando este mantiene una relación de dependencia continua con un patrono registrado y que cumple con todas los requisitos en la legislación guatemalteca, en términos generales la indemnización es la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos a sus familiares en otros en calidad de reparación económica por el daño sufrido ya sea en su persona o su actividad.

Las prestaciones dependen del tiempo del servicio como por ejemplo la indemnización establecida en el Artículo 82 del Código de Trabajo "...el patrono debe pagar a éste

³⁴ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 101. Expediente apelación de sentencia. número 2185-2011 de fecha 29-09-2011.



una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.” La indemnización es un Derecho que la legislación laboral le otorga a cada trabajador al finalizar su contrato de trabajo, convirtiéndose en una pretensión importante en la demanda laboral, de igual forma; la ventajas económicas contempladas en el Artículo 90, la jornada extraordinaria (horas extras) Artículo 121 y vacaciones Artículo 130 del código en mención; complementado dichas prestaciones el aguinaldo establecido en el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, la bonificación anual (bono 14) regulado en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, todas estas prestaciones son irrenunciables para el trabajador y por ende todo patrono debe otorgarlas sin excepción alguna.

Es preciso resaltar que en el caso que se estudia, la trabajadora renuncio por voluntad propia, obligando al patrono a hacer efectivas las prestaciones correspondientes al tiempo laborado. Entonces cabe resaltar que si el patrono hubiese tenido conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, no hubiera dado por terminada la relación laboral o en cambio debió haber solicitado al juez correspondiente la autorización respectiva para dar por terminado el contrato de trabajo.

“...la trabajadora previamente a solicitar su reinstalación, aceptó el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales a las que según ella tenía derecho



como consecuencia de la terminación de su relación laboral...”³⁵ La opinión de la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha 16 de mayo de 2013 deja establecido que al aceptar las prestaciones de una forma tácita o expresa, deja sin efecto la pretensión de reinstalación, porque si la resolución es favorable para la trabajadora, se convertirá en improcedente para el patrono porque concedió previamente a la trabajadora las prestaciones que en Derecho le corresponden.

4.3 Efectos de la improcedencia de la orden de reinstalación

Analizando el caso propuesto en una empresa el patrono descubre que una de sus trabajadoras, le está robando, el patrono la despide y le paga las prestaciones de ley, firmando un finiquito laboral, semanas después la trabajadora se da cuenta que se encuentra en estado de embarazo por lo que acude a los tribunales de justicia e inicia un juicio ordinario de reinstalación, el juzgado en primera instancia concede la reinstalación argumentando que se violó el derecho de inamovilidad de la trabajadora, en segunda instancia el Tribunal de apelación ratifica el fallo correspondiente y manda a reinstalar a la trabajadora, el patrono no conforme presenta un amparo argumentando que lesiona sus derechos constitucionales del debido proceso y derecho de defensa, el amparo no le es otorgado por la Cámara de Amparos y Antejuicios de la Corte Suprema de Justicia, el patrono presenta una apelación del amparo ante la Corte de Constitucionalidad quien resuelve que se lesionan los derechos constitucionales de la parte patronal y lo ampara, describiendo los efectos siguientes:

³⁵ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 108. Expediente apelación de amparo. número 5268-2012 de fecha 16-05-2013.



Primero: La resistencia del patrono acatar la orden del juzgado de trabajo y previsión Social por haber otorgado previamente un finiquito laboral.

Segundo: Violación a los principios laborales de economía procesal, sencillez y celeridad.

Tercero: La implementación de los medios legales para no reinstalar a la trabajadora y no concederle los salarios dejados de percibir.

Es evidente que el objeto principal de los efectos mencionados, consiste en no contar nuevamente con la trabajadora en el centro de trabajo, puesto que esto genera un gasto adicional para el patrono, por pagar las previamente las prestaciones y hacer efectivo el pago de los salarios dejados de percibir, de igual forma deberá reubicar a la trabajadora.

4.4 Análisis del caso

Derivado del estudio, análisis y doctrina legal consultada he llegado a establecer que existen dos casos previstos en los cuales se encuadra el caso estudiado:

a) Si la trabajadora es despedida sin causa justificada y sin que el patrono tenga conocimiento del embarazo: Procederá la reinstalación, siempre y cuando la trabajadora demuestre su estado de gravidez ante la Inspección General de Trabajo o el juez de Trabajo y Previsión Social, porque previo a gozar del derecho de inamovilidad, debe de cumplir con el requisito de previsto en el Código de Trabajo, por



tal razón el aviso se convierte en un elemento primordial para la obtención de la reinstalación, puesto que el Artículo 151 literal d) del Código estudiado no establece la forma del aviso, ya sea por escrito o verbal, lo fundamental es que el patrono tenga conocimiento del estado de preñez de la trabajadora, el certificado médico afirma la situación de la trabajadora y le concederá la protección definitiva.

“La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía *ab initio* la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos. Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en la norma internacional mencionada y, también, en contravención a lo normado por el artículo 151 del Código de Trabajo, debe ser considerado nulo y nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos, incluido el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. (Criterio sostenido en las sentencias de siete de agosto y trece de diciembre, ambas de dos mil siete, expedientes cuarenta - dos mil siete [40-2007] y dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco - dos mil siete [2455-2007])”³⁶

La Corte de Constitucionalidad deja establecido que el aviso o el certificado es un medio probatorio que la trabajadora deberá aportar durante el juicio de reinstalación,

³⁶ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 89. Expediente apelación de sentencia, número 1466-2008 de fecha 08-07-2008.



considerando al despido nulo por no estar fundamentado en una causal debidamente justificada y como consecuencia la reinstalación in limine. Es evidente la oposición del patrono al argumentar que en ningún momento tuvo conocimiento de la preñez de la trabajadora, como resultado procedente la orden de reinstalación por despedirla de una manera injustificada, porque el patrono debe comprobar la causa motivo del despido sin incurrir en discriminación a su estado de gravidez.

En virtud de lo anterior, se puede exteriorizar que la orden de reinstalación será procedente, toda vez que la trabajadora compruebe el estado de embarazo ante los tribunales de justicia y en cuanto al patrono no pueda comprobar la justificación del despido.

b) Si la trabajadora renuncia o es despedida con causa justificada y sin que el patrono tenga conocimiento del embarazo: La improcedencia deriva de la causa que provocó la terminación del contrato de trabajo, porque si la causa no es aducida al patrono no tendrá falta alguna sobre el hecho que la trabajadora haya tomado la decisión de renunciar y no darse cuenta del estado en el que se encontraba.

Otro supuesto es que el patrono decide despedirla con una causa justificada, la cual será bien fundamentada para no incurrir en responsabilidad alguna, cumpliendo con todas las obligaciones que la ley establece.

La actitud esperada del patrono es el otorgamiento de las prestaciones a las cuales se encuentra obligado a concederle a la trabajadora y al hacerlas efectivas queda



totalmente firme la desunión del vínculo patrono-trabajador. En tal sentido sería errado pretender la reinstalación si previamente se le otorgó a la trabajadora sus prestaciones correspondientes, "...se establece que no puede privar el estricto rigor formalista en perjuicio del patrono y beneficio de la trabajadora, cuando ésta ha inducido a error a las autoridades y a su propio patrono, al terminar su relación de trabajo, solicitar el pago de las prestaciones irrenunciables a las que tenía derecho, firmar el finiquito a favor de su empleador y, solicitar posteriormente, su reinstalación, puesto que dichas circunstancias no pueden subsistir conjuntamente -la terminación de la relación laboral por voluntad expresa y cobro de prestaciones irrenunciables con el derecho a la reinstalación-, aunado al hecho que los documentos que hacen acopio de lo sostenido por la postulante y que fueron debidamente incorporados al proceso antecedente del amparo, no fueron redargüidos de nulidad o falsedad por la otra parte, lo que implica que por aplicación supletoria de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil, son documentos que hacen plena prueba, la cual en el caso concreto acreditó el hecho de la finalización de la relación de trabajo... ... En casos similares, esta Corte ha pronunciado el criterio expuesto anteriormente en los expedientes, seiscientos sesenta y cinco - dos mil nueve, ochocientos veintidós - dos mil nueve y cuatro mil quinientos setenta y nueve - dos mil nueve (665-2009, 822-2009 y 4579-2009), sentencias de catorce de mayo de dos mil nueve, diecisiete de agosto y veinte de septiembre, ambas de dos mil diez; respectivamente."³⁷

La doctrina legal anteriormente citada deja claro los tres puntos de vista en relación a la renuncia, el otorgamiento de prestaciones laborales y la reinstalación, ya que los

³⁷ Corte de Constitucionalidad, Gaceta 101. Expediente apelación de sentencia. número 2185-2011 de fecha 29-09-2011.



documentos que acompañan la oposición del patrono, en su momento procesal oportuno no fueron redargüidos de nulidad o falsedad por la parte contraria aceptando tácitamente el medio de prueba, dando como resultado la comprobación del otorgamiento de las pretensiones laborales y la mala fe de la trabajadora al querer hacer incurrir en error a las autoridades de Trabajo y Previsión Social y al patrono.

En atención a lo anterior se puede establecer que la orden de reinstalación se vuelve improcedente desde el momento que la trabajadora decidió concluir su relación laboral de forma voluntaria y le fueron pagadas sus prestaciones de conformidad con la ley, teniendo en cuenta que la trabajadora en ningún momento dio el aviso pertinente al patrono, puesto que es viable el otorgamiento de las prestaciones de ley, la reinstalación y los salarios dejados de percibir. Por otro lado es menester resaltar que los jueces privativos de trabajo deben de verificar la intención de la trabajadora contemplada en la demanda, puesto que se busca una posición preferente ante los demás trabajadores de la empresa, de la misma forma el juzgador debe de contemplar la prueba propuesta por las partes, cuyos medios encaminarán a la historia real de los hechos aducidos.



CONCLUSIÓN DIRCURSIVA

Al inicio de la vigencia del Código de Trabajo, los trabajadores no tenían mayor información de los derechos, principios e instituciones que el cuerpo legal sostiene, como consecuencia a esa ignorancia, no se realizaban las reclamaciones de los derechos laborales, como por ejemplo la reinstalación que es provocada por despidos injustificados, al ser repetitiva la reclamación de este Derecho los jueces de trabajo y previsión social establecieron un criterio para cada caso en particular. El criterio afectó de una manera abundante al patrono, quien debe de reinstalar al trabajador de una manera coercitiva, es claro que la parte patronal inició a defenderse, argumentar y probar su oposición a la reinstalación solicitada por el trabajador.

Ahora bien la orden de reinstalación de una trabajadora en estado de embarazo es procedente, cuando es despedida injustificadamente y se dé el presupuesto del aviso correspondiente al patrono aun durante el juicio ordinario de reinstalación; y es improcedente cuando la trabajadora ha renunciado y previamente ha aceptado el pago de prestaciones laborales, considerando que aunque la ley le concede inamovilidad, esta se refiere únicamente a no ser despedida sin causa justa, porque no procede un doble pago en prestaciones. Por tal motivo recomiendo a los tribunales de justicia en materia laboral, que analicen cada caso en particular, puesto que existen presupuestos legales para otorgar la reinstalación, siendo necesaria la implementación de los principios procesales y constitucionales en el juicio ordinario del trabajo; tales como la igualdad procesal y el derecho de defensa.





BIBLOGRAFÍA

- ÁLVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo**. Guatemala. Editorial Centro Editorial Vile. 2006.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1ra edición. México, D.F. Editorial Reproflo, S.A. 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Buenos Aires, Argentina. (s.e). 1976.
- CASTILLO GONZALEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala (comentada y explicada)**. 5ta edición. Guatemala. (s.e.). 2003.
- CHACON CORADO, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**. Guatemala. Cuarta Edición, Editorial Centro Editorial Vile. 2011.
- Corte De Constitucionalidad. **Gaceta 89. Expediente de apelación de sentencia de amparo. Número 1466-2008**. De fecha 08/07/2008.
- Corte De Constitucionalidad. **Gaceta 98. Expediente de apelación de sentencia de amparo. Número 1278-2010**. de fecha 17/12/2010.
- Corte De Constitucionalidad. **Gaceta 101. Expediente de apelación de sentencia de amparo. Número 2185-2011**. De fecha 29/09/2011.
- Corte De Constitucionalidad. **Gaceta 108. Expediente de apelación de sentencia de amparo. Número 568-2012**. De fecha 15/05/2013.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3a ed. México, D.F. Editorial Porrúa. 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Edición Oscar De León Palacios, 1,996.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.:** Tomo I. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2006.
- GORDILLO, MARIO. **El derecho procesal civil guatemalteco**. Quinta edición Guatemala, (s.e.). 2005.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix. 2008.

MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. Manual de derecho procesal civil guatemalteco, volumen 1, Cuarta reimpresión. Guatemala., Editorial Magna Terra Editores. 2010.

MONTERO AROCA, Juan y Mauro Chacón Corado. Manual de derecho procesal civil guatemalteco, volumen 2, Quinta edición. Guatemala. Editorial Magna Terra Editores. 2010.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L. 1,981.

RUIZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. Teoría general del proceso. Guatemala. Editorial Mayté. 2007.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. 3ra edición. Traducida al español por Héctor Fix-Zamudio. México, D.F. Edición de la Universidad Autónoma de México, Dirección General de Publicaciones. 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. México, D.F. Editorial Porrúa. 1982.

Legislación

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

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

Convenio Sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación Contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas, 1979.

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.



Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley número 107, 1964.

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. 1998.