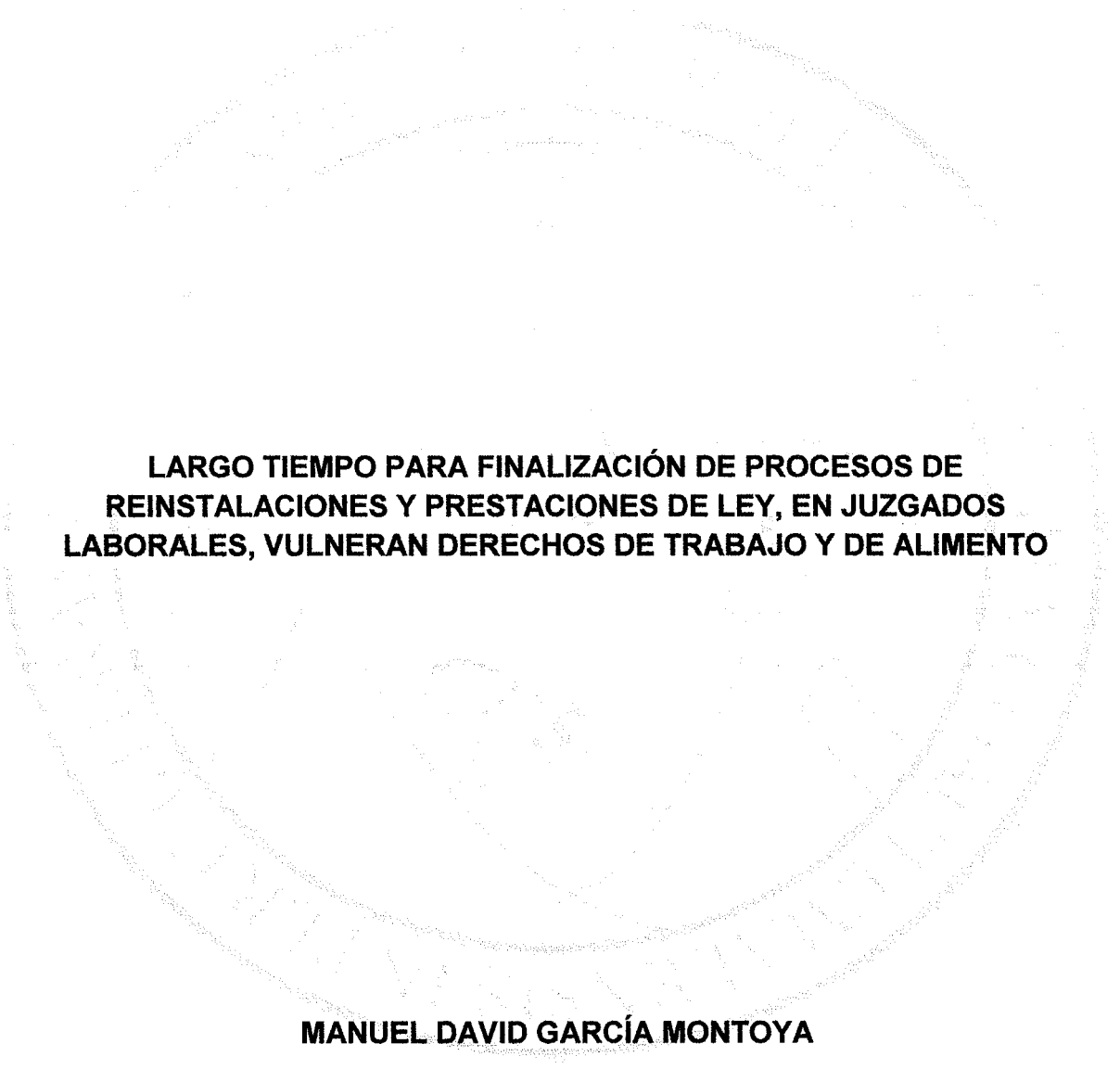


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LARGO TIEMPO PARA FINALIZACIÓN DE PROCESOS DE  
REINSTALACIONES Y PRESTACIONES DE LEY, EN JUZGADOS  
LABORALES, VULNERAN DERECHOS DE TRABAJO Y DE ALIMENTO**

**MANUEL DAVID GARCÍA MONTOYA**

**GUATEMALA, MARZO DE 2023**

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

**LARGO TIEMPO PARA FINALIZACIÓN DE PROCESOS DE  
REINSTALACIONES Y PRESTACIONES DE LEY, EN JUZGADOS  
LABORALES, VULNERAN DERECHOS DE TRABAJO Y DE ALIMENTO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**MANUEL DAVID GARCÍA MONTOYA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2023

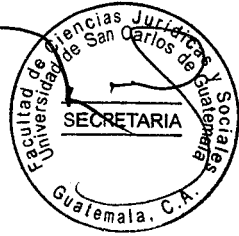
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

<b>DECANO:</b>	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Lic.	Evelyn Johanna Chévez Juárez

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



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



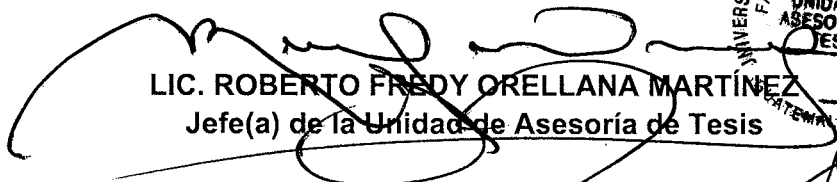
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 20 de febrero de 2019.

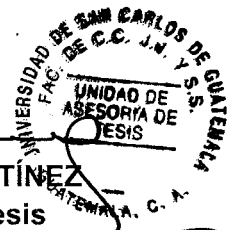
Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO RAFAEL GARCÍA OLIVEROS  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
GARCÍA MONTOYA MANUEL DAVID, con carné 200211191,  
 intitulado LARGO TIEMPO PARA FINALIZACIÓN DE PROCESOS DE REINSTALACIONES Y PRESTACIONES DE  
LEY, EN JUZGADOS LABORALES, VULNERAN DERECHOS DE TRABAJO Y DE ALIMENTO.

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.

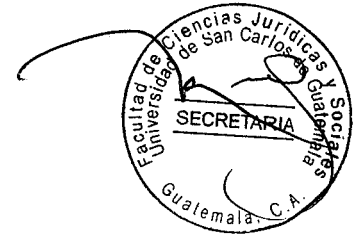
  
**LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 21, 02, 2019 f)

  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
**Lic. Francisco Rafael García Oliveros**  
 ASOGRADO y NOTARIO





**García y García**  
Contadores Públicos y Auditores  
Abogados y Notarios  
**Lic. Francisco Rafael García Olveros**  
Abogado y Notario

Guatemala, 20 de septiembre de 2019

Licenciado:  
Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha VEINTE DE FEBRERO DE DOS MIL DIECINUEVE, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller MANUEL DAVID GARCÍA MONTOYA, titulada: **“LARGO TIEMPO PARA FINALIZACIÓN DE PROCESOS DE REINSTALACIONES Y PRESTACIONES DE LEY, EN JUZGADOS LABORALES, VULNERAN DERECHOS DE TRABAJO Y DE ALIMENTO**

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado



La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller Manuel David García Montoya. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Lic. Francisco Rafael García Oliveros  
Colegiado No. 9927





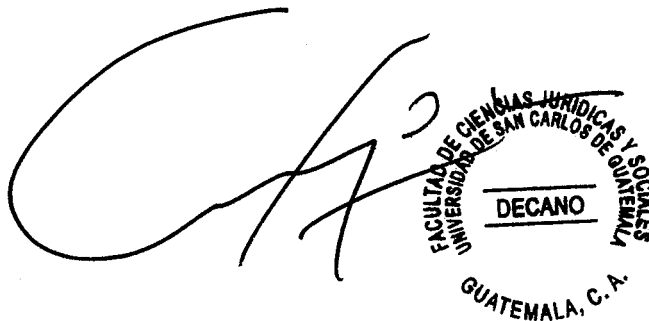
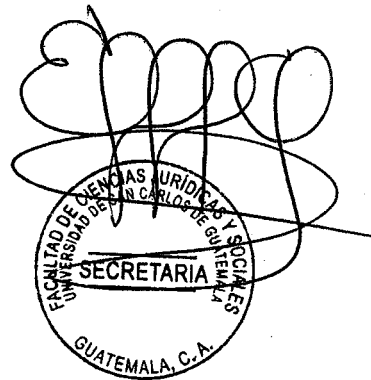
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

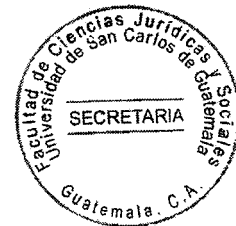


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MANUEL DAVID GARCÍA MONTOYA, titulado LARGO TIEMPO PARA FINALIZACIÓN DE PROCESOS DE REINSTALACIONES Y PRESTACIONES DE LEY, EN JUZGADOS LABORALES, VULNERAN DERECHOS DE TRABAJO Y DE ALIMENTO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por ser la luz y fortaleza a lo largo de mi camino;  
brindándome la sabiduría, paciencia y esfuerzo  
durante la carrera y permitirme alcanzar la meta.

### **A MIS PADRES:**

Jorge García Barillas, y Bernardita Montoya Molina,  
por ser mi apoyo durante mi carrera universitaria y  
me enseñó que a pesar de las adversidades hay que  
saber luchar y no dejarse vencer.

### **A MI FAMILIA:**

Mi esposa Magaly Barrios, y a mis hijos, Krissa  
Jeannette, Manuel David y Jorge Daniel

### **A TODOS MIS FAMILIARES:**

A mis tíos, tías, hermanos, primos y primas; por su  
cariño, amistad y atenciones en todo momento.

### **A MIS AMIGOS:**

Danilo, Flor, Melissa, Zaida, Gaby, Polka, Les, Ana,  
Laura, Oscar, Rosita, Jalila, Rodrigo, Margarita,  
Freddy, Elizabeth, Jessie, Joel, Esmeralda, Karina,  
Sharon, Diana,





**A LOS PROFESIONALES:**

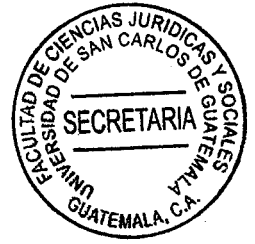
Que coadyuvaron en la obtención del presente triunfo y ampliaron mis conocimientos a través de sus enseñanzas.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala; por ser mi segundo hogar y permitirme graduarme como profesional del derecho y que a pesar de sus carencias físicas nos permite valorar y apoyar a las personas que desafortunadamente no tuvieron la oportunidad de ser profesional y así poder retribuirle un mínimo a la población guatemalteca, por colaborar con sus impuestos al sostenimiento de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.



## PRESENTACIÓN

El largo tiempo para finalización de procesos de reinstalaciones y prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento. Se da el inconveniente que, debido a los largos plazos para la finalización de procesos de reinstalaciones; las personas ven vulnerado su derecho al trabajo, pues por estar pendientes de un proceso les es difícil buscar trabajo; y, por ende, el sustento para sus familias se ve afectado.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El periodo en que se desarrolla la investigación es de enero de 2015 a diciembre de 2019. Es de tipo cuantitativa puesto que, el problema se mide por cantidad. El sujeto de estudio son los procesos de reinstalación; y el objeto, largos plazos para reinstalación.

Concluyendo con el aporte científico que se materializa al indicar que, es necesario que el sistema de justicia laboral agilice los trámites de reinstalación de empleados que han sido despedidos sin causa justa, o estando emplazada la entidad, para no vulnerarle derechos como al trabajo y a alimentos.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, que el largo tiempo para finalización de procesos de reinstalaciones y prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento. Se da el inconveniente que, debido a los largos plazos para la finalización de procesos de reinstalaciones; las personas ven vulnerado su derecho al trabajo, pues por estar pendientes de un proceso les es difícil buscar trabajo; y, por ende, el sustento para sus familias se ve afectado. En virtud de lo anterior, es necesario que el sistema de justicia laboral, agilice los trámites de reinstalación de empleados que han sido despedidos sin causa justa, o estando emplazada la entidad, para no vulnerarle derechos como al trabajo y a alimentos.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la realización de esta investigación se comprobó la hipótesis establecida, consistente en que la demora en la finalización de los procesos de reinstalación como de prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulnera los derechos de trabajo. El inconveniente consiste en que, debido a los largos plazos para la finalización del proceso de reinstalación; vulnera el derecho al trabajo, de aquellos que por estar pendientes del resultado del proceso no obtienen trabajo, afectando el ingreso familiar. Por lo anterior, es necesario que el sistema de justicia laboral agilice los trámites de reinstalación de empleados que han sido despedidos sin causa justa.

Los métodos empleados para la validación de la hipótesis formulada, incluyen: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos, para obtener una perspectiva amplia del tema y objeto de estudio.

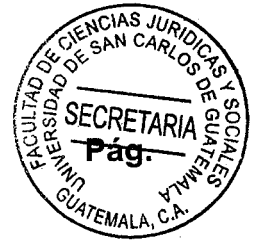
# ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral en Guatemala.....	1
1.1 Naturaleza jurídica del Derecho Laboral .....	2
1.2 Concepción privada sobre el Derecho Laboral .....	3
1.3 Concepción pública sobre el Derecho Laboral.....	3
1.4 Concepción mixta sobre el Derecho Laboral .....	4
1.5 Concepción social sobre el Derecho Laboral.....	4
1.6 Las fuentes del Derecho Laboral .....	5
1.7 Fines del Derecho Laboral .....	6
1.8 El derecho procesal laboral como parte vital para la aplicación eficaz del Derecho Laboral.....	6
1.8.1 La primera corriente.....	6
1.8.2 La segunda corriente .....	7
1.8.3 La tercera corriente.....	7
1.9 Contenido del derecho procesal laboral.....	8
1.10 Autonomía del derecho procesal laboral.....	8
1.11 Definición del derecho procesal laboral .....	9
1.12 Los principios procesales del Derecho Laboral.....	10
1.13 Sujetos procesales en el Derecho Laboral.....	11
1.13.1 Concepto de parte .....	12
1.13.2 Concepto de trabajador .....	12
1.13.3 Definición de patrono.....	13



## CAPÍTULO II

2.	El juicio en el Derecho Laboral .....	15
2.1	Naturaleza jurídica del juicio ordinario.....	16
2.2	Características del juicio ordinario laboral.....	16
2.3	La acción en el juicio ordinario laboral .....	17
2.4	La demanda en el juicio ordinario laboral.....	17
2.5	Ampliación de la demanda en el juicio ordinario laboral .....	20
2.6	La figura de la rebeldía en el juicio ordinario laboral .....	21
2.7	La incomparecencia en el juicio ordinario laboral.....	22
2.8	Excepciones en el juicio ordinario laboral .....	23
2.9	Contestación de la demanda en el juicio ordinario laboral .....	26
2.10	La reconvención .....	29
2.11	La conciliación .....	30
2.12	Prueba dentro del juicio ordinario laboral .....	33
2.13	El Auto para mejor fallar .....	33
2.14	La sentencia .....	34

## CAPÍTULO III

3.	Largo tiempo para finalización de procesos de reinstalaciones y prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento .....	39
3.1	Definición de reinstalación.....	41
3.2	La prescripción para demandar la reinstalación.....	43
3.2	Momento procesal para solicitar la reinstalación.....	45
3.4	Casos en que se puede solicitar la reinstalación .....	47
3.5	El derecho de reinstalación para una mujer trabajadora en estado de embarazo.....	48
3.6	Definición de salarios dejados de percibir .....	51



3.7	Derecho de reinstalación sindical.....	53
3.8	Utilidad de la reinstalación.....	54
3.9	El trámite para las diligencias de reinstalación en el derecho procesal laboral .....	55
3.10	Vulneración a los derechos de trabajo y alimento ocasionada por los lentos procesos llevados por los órganos de trabajo.....	60
	<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>63</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

La solicitud de reinstalación de los servicios públicos que hubieren sido despedidos de manera injustificada pueden solicitar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, y ésta tramitará dicho procedimiento según las pruebas que recabe la Oficina Nacional del Servicio Civil, y en caso de ordenar la reinstalación deberá pagar los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que se encontró suspendido o despedido el trabajador. Tales preceptos se encuentran regulados en los Artículos 81 y 83 de la Ley del Servicio Civil, diligencia que tiene lugar en la vía administrativa.

Es importante mencionar que una vez presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional del Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de 30 días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere preferido la respectiva resolución entra el término, únicamente en los casos despido, se tendrá agotada la vía administrativa, y por resuelta negativa la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante la Sala de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: como general, poner la necesidad de que el sistema de justicia laboral, agilicen los trámites de reinstalación de empleados que han sido despedido sin causa justa, o estando emplazada la entidad, para no vulnerar derechos como al trabajo y alimentos. Y, como específicos: erradicar la problemática relacionada con plazos largos para las reinstalaciones laborales. Que los





largos plazos para instalaciones laborales, vulnera los derechos al trabajo y a alimentos de los afectados.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: analítico, el sintético, el inductivo, el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, como las cuales se recolectó información suficiente y actualidad.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se trata la relacionado al derecho laboral en Guatemala; el segundo se refiere el juicio ordinario en el derecho laboral; el tercero contiene el tema a largo plazo para finalización del proceso de instalación estaciones de la ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento.

Se espera sea de utilidad de esta tesis para futuras generaciones y para que se tomen las sugerencias por acá indicadas.



## CAPÍTULO I

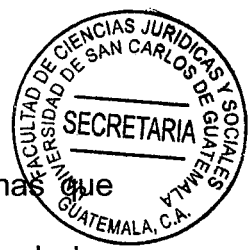
### 1. Derecho laboral en Guatemala

Se iniciará definiendo al derecho laboral como el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tiene por objeto regular todas aquellas cuestiones surgidas a partir de la relación laboral entre patronos y empleados.

El derecho laboral tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de éstos con el Estado, así como lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Es necesario señalar que el derecho laboral comprende, además de lo ya mencionado, las garantías mínimas sociales y económicas de los trabajadores; las causas de despido e indemnización por despido injustificado; condiciones protectoras; jornada de trabajo; horas extraordinarias; higiene y seguridad; salario; contrato de trabajo; limitación de la libertad contractual; previsión social; jubilaciones y pensiones; vacaciones pagadas; descanso semanal; reparación de accidentes y enfermedades, entre otras.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, se encuentra la regulación de los sindicatos y asociaciones profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje, entre otros.



Cabe mencionar que la relación de trabajo incluye ampliamente los temas que integran esta rama del derecho, sin que sea importante definir si algunos de los mencionados hubiesen tenido mejor cabida en una rama diferente o independiente.

En lo que la doctrina discrepa, es en la determinación de a quién corresponde la previsión social; si al derecho laboral o a una disciplina autónoma de éste, lo cual solo se menciona de paso, puesto que no constituye el objeto central en la investigación.

En conclusión, el derecho laboral se define como “el conjunto de los principios y normas jurídicas creados para regular la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”<sup>1</sup>.

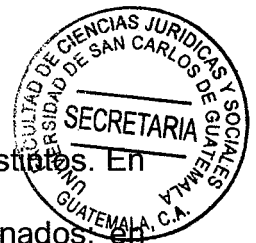
### **1.1. Naturaleza jurídica del derecho laboral**

Diversos autores, antes de analizar sus instituciones, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio.

Cabe mencionar que el derecho social es una ciencia completamente humana, en este sentido no cabe distinguir un derecho público y un derecho privado sometidos

---

<sup>1</sup> Krotoschin Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 8.



a conceptos y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos distintos. En virtud que el derecho laboral es una rama del primero de los mencionados, en consecuencia, es una ciencia humana.

Alrededor del siglo XIX surge el individualismo liberal, y a partir de entonces se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual.

Es importante mencionar que hasta hace muy poco tiempo, solamente se conocían dos ramas del derecho, derecho público y derecho privado, de ahí surgen las teorías que tradicionalmente se conocen; y, que se procede a explicar a continuación.

### **1.2. Concepción privada sobre el derecho laboral**

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, el cual debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, siendo estas, las que regulan relaciones de tipo privado y la relación de los sujetos es de coordinación, considerándose sus normas, de carácter dispositivo.

### **1.3. Concepción pública sobre el derecho laboral**

Acerca de esta concepción doctrinaria se puede decir que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o



sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

#### **1.4. Concepción mixta sobre el derecho laboral**

Quienes apoyan esta corriente afirman que el derecho laboral tutela intereses privados y por otro, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

#### **1.5. Concepción social sobre el derecho laboral**

Esta corriente le da una categoría nueva, puesto que se incorporan a él una serie de instituciones con las que se convierten las relaciones jurídicas a una sola finalidad, de carácter social.

El derecho laboral tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.



## **1.6 Las fuentes del derecho laboral**

Entre las más importantes se mencionarán las siguientes:

### **a. Reales**

Las fuentes reales son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

### **b. Formales**

Las fuentes formales son las que se producen por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia lo que se encuentra regulado en los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **c. Históricas**

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.



## **1.7. Fines del derecho laboral**

El fin primordial del derecho laboral es la eficaz aplicación del derecho de trabajo, y para lograrlo es necesario, crear una regulación positiva que se ajuste a la época, con el objeto de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

## **1.8. El derecho procesal laboral como parte vital para la aplicación eficaz del derecho laboral**

Esta desarrollado por diversos estudiosos del derecho laboral de tal manera que han encontrado una serie de corrientes las cuales explican lo que es el derecho procesal de trabajo:

### **1.8.1. La primera corriente**

Esta corriente nos señala que el “derecho procesal obrero, denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir, de personas o pequeños



grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico”<sup>2</sup>.

### **1.8.2. La segunda corriente**

Esta corriente nos dice que se le nombra al derecho laboral también, derecho social debido a los tratadistas españoles y en Latinoamérica, especialmente por los brasileños; esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es muy amplio, tiene múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de estudio.

### **1.8.3. La tercera corriente**

Esta corriente considera al derecho procesal del trabajo como un procedimiento laboral o procedimiento de trabajo. Contra los autores que se pronuncian a favor de esta terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho.

---

<sup>2</sup> Chicas, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 38.



## **1.9. Contenido del derecho procesal laboral**

“Derecho procesal del 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 en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”<sup>3</sup>.

Es importante mencionar que el contenido del derecho procesal del trabajo no sólo lo conforman los procedimientos individuales y colectivos, sino una serie de instituciones mucho más amplias como lo son los principios y doctrinas que informan al derecho procesal del trabajo, sus normas instrumentales, la organización de la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, la organización de los órganos administrativos, entre otros.

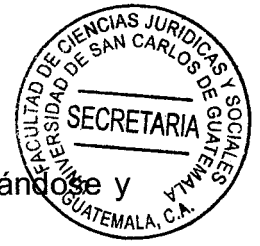
## **1.10. Autonomía del derecho procesal laboral**

Respecto a la autonomía se establece que es el derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social es “unitaria”<sup>4</sup>, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se

---

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 40.

<sup>4</sup> **Op. Cit.** Pág 46



proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

La unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas. Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios.

“Podría pensarse que el hecho de encontrarse en un mismo cuerpo normativo (Código de Trabajo) las leyes sustantivas y adjetivas laborales, significa que la materia objeto de estudio no es una rama autónoma pero para desvanecer definitivamente tal duda se debe recordar lo expresado por los autores chilenos, Alfredo Gaete Berrios y Hugo Pereira Anabalón, en su obra intitulada: La ejecución del derecho individual procesal del trabajo, cuando sostienen que el carácter instrumental de las normas procesales de trabajo, no puede negarse aun cuando están contenidas en el Código de Trabajo material si se considera que el carácter formal de una norma no depende de modo alguno de la naturaleza del cuerpo legal que la contiene”<sup>5</sup>.

### **1.11. Definición del derecho procesal laboral**

Como primer punto se encuentra que el “derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principio, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver

---

<sup>5</sup> **Ibíd**



los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.

“El derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.<sup>6</sup>

También se define como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter obreras e inter patronales.”<sup>7</sup>

### **1.12. Los principios procesales del derecho laboral**

El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas, porque vela por la economía. Aunque conceptuados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juristas laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerados cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituye los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio.

---

<sup>6</sup> Op. Cit Pág. 26

<sup>7</sup> Op. Cit Pág. 55



### 1.13. Sujetos procesales en el derecho laboral

Es muy importante que se realice la determinación clara y precisa de parte, por los efectos que produce, ya que, el proceso supone la existencia, no la presencia efectiva, por lo menos de dos sujetos, uno que demanda y otro que es demandado y al no determinarse dichos sujetos procesales puede dar lugar a tramitar juicios nulos o anulables.

Al respecto la doctrina nos señala “hay que distinguir los sujetos de la relación jurídica sustancial que debe ser discutida o simplemente declarada en el proceso y los sujetos de la relación jurídica procesal y del proceso. Los primeros, son los sujetos titulares, activos y pasivos, del derecho sustancial o de la situación jurídica sustancial que debe sustanciarse en el proceso, por ejemplo: el acreedor y su deudor, el propietario y el tercero poseedor del bien reivindicado, el hijo extramatrimonial y el supuesto padre; los segundos son las personas que intervienen en el proceso como funcionarios encargados de dirigirlo y dirimirlo o como partes. Por consiguiente, son sujetos procesales en los juicios civiles y laborales: el juez, el demandante y el demandado; y excepcionalmente los terceros que así sean aceptados”<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup>Devis Echandía, Hernando. **Nociones generales de derecho procesal civil**. Pág. 360.



### **1.13.1. Concepto de parte**

“Parte en el proceso laboral, se considera a los trabajadores, patronos, coaliciones, sindicatos o asociaciones profesionales, de aquellos o de éstos, que en nombre propio o en cuyo nombre, ya sea como parte actora o demandada, piden la protección de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”<sup>9</sup>.

También se puede decir que “las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos, en lo que a relaciones individuales se refiere, y las coaliciones o sindicatos de patronos, en lo que a relaciones de carácter colectivo respecta y que, para que se les considere como tales, deben actuar en nombre propio o representados, ya sea como parte actora o como parte demandada, pidiendo la protección o la declaración de una pretensión de carácter jurídico o de carácter económico y social, ante los órganos jurisdiccionales de trabajo”.<sup>10</sup>

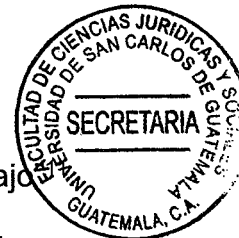
### **1.13.2. Concepto de trabajador**

“Para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de

---

<sup>9</sup>Op. C it. Pág. 52

<sup>10</sup>Op.C it. Pág. 65



trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Conforme a la legislación laboral guatemalteca según el Artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

### 1.13.3. Definición de patrono

Existen diversas definiciones para el término patrono, sin embargo, todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale aquel que indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Se define al patrono como: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”<sup>12</sup>

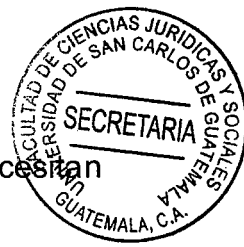
Se concluye diciendo que el derecho laboral es una de las ramas más importantes del derecho, sobre todo porque ha sido creado con la finalidad de proteger al trabajador, quien es la parte más débil en una relación laboral y esta rama del

---

<sup>11</sup>De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 39.

<sup>12</sup>Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 731.

derecho busca proteger los derechos de todos los individuos que necesitan establecer una relación laboral.





## CAPÍTULO II

### 2. El juicio ordinario en el derecho laboral

Para iniciar el capítulo es necesario conocer una definición doctrinaria al respecto, la cual nos dice: “El juicio ordinario de trabajo es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento”<sup>13</sup>

Cabe mencionar que constituye la vía procesal dentro de la relación de trabajo. Por esta razón, puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades regulados para que puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos.

Dichas solemnidades deben recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de anti formalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral. Asimismo, puede considerarse que es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral.

---

<sup>13</sup>Op. Cit. Pág. 87.





## 2.1 Naturaleza jurídica del juicio ordinario

“El juicio ordinario laboral es un típico proceso de cognición, ya que tiende a declarar el derecho previa fase de conocimiento; en él se dan preferentemente los procesos de condena y los meramente declarativos. Se diferencia del civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad”.<sup>14</sup>

## 2.2 Características del juicio ordinario laboral

El juicio ordinario laboral tiene como primera característica que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha de este, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, y apreciando a las mismas con flexibilidad y realismo.

Es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica.

También se encuentra que es limitado en el número y clases de medios de impugnación y poco en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de

---

<sup>14</sup>Devis, Hernando. **Nociones generales del derecho procesal civil.** Pág. 13



los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil.

Dentro del juicio ordinario laboral no se contempla término de prueba porque esta se produce de una vez durante las audiencias, así como también que en la primera instancia no existe vista del proceso y por añadidura no se declara cerrado el procedimiento.

### **2.3 La acción en el juicio ordinario laboral**

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

### **2.4 La demanda en el juicio ordinario laboral**

Es necesario resaltar que la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tienen por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que, a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.



El Código de Trabajo señala que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

Según los Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo la manera de entablarse puede ser orales y escritas. Orales cuando el demandante se presenta al juzgado y el expresa al secretario de este el deseo de demandar, haciéndolo el secretario a través de un escrito en ese mismo momento. Y escrito, por medio de un memorial de demanda debidamente estructurado como lo establece la ley.

De conformidad al Artículo 330 del Código de Trabajo la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas. Simples de un trabajador a un patrono o viceversa. Así mismo cuando ya existe un proceso iniciado por un trabajador y otro se adhiere a la misma pretensión.

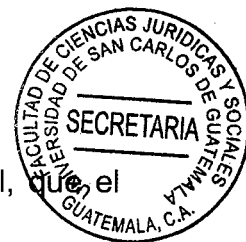
Como lo señalan los Artículos del 85 al 332 del Código de Trabajo se clasifican por su origen y puede ser demanda introductora de la instancia y demanda incidental.

Agregando a estos requisitos que serían los principales, existen otros que serían los secundarios dichos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo del cual se puede decir que toda demanda debe contener:



- Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
- Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
- Relación de los hechos en que se funda la petición.
- 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.
- Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje.
- Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos.
- Lugar y fecha.
- Firma del demandante o impresión 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.

Además, el Artículo 332 del Código de Trabajo, indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste



no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentre debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

## **2.5 Ampliación de la demanda en el juicio ordinario laboral**

Es indispensable mencionar que las partes de conformidad con la ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda; pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

Para modificar la demanda se debe tomar en cuenta lo regulado en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que señala: "...Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335 de este Código."



## 2.6 La figura de la rebeldía en el juicio ordinario laboral

"Se entiende por tal la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido. La rebeldía no impide la prosecución del juicio"<sup>15</sup>

Es necesario resaltar que el término rebeldía significa una desobediencia, es decir la contravención de un deber, lo que se explica por el hecho de que el emplazamiento se practica por la autoridad judicial. Sin embargo, la rebeldía del demandado no es más que el descuidarse de una carga.

La relación jurídico procesal se caracteriza de tres fases: la demanda, la excepción y la sentencia; correspondiendo la primera al actor, la segunda al demandado y la tercera al juez. De consiguiente la relación jurídica procesal da nacimiento a vínculos, uno de ellos primario y correlativo a la demanda, el de defensa, previo como garantía dentro del contradictorio.

Tiende a ser confusa la rebeldía con la confesión ficta; pero ya vimos que la rebeldía se da por la incomparecencia de una de las partes al juicio o que habiendo comparecido se ausenta de él, con la consecuencia de acarrear perjuicios al rebelde

---

<sup>15</sup>Op. Cit Pág. 836.



al operar la preclusión de su oportunidad de ejercer ciertas facultades o derechos procesales en las que no actuó.

Los efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral son los siguientes:

- No volver a practicar diligencia alguna.
- Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables.
- Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde.
- Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba.
- Ordenarse el embargo sobre bienes propiedad del demandado.

## **2.7 La incomparecencia en el juicio ordinario laboral**

El Código de Trabajo guatemalteco, además de establecer la institución procesal de la rebeldía, prevé también situaciones que imposibilitan a las partes su comparecencia a las audiencias señaladas por los jueces y por lo tanto el derecho para justificar dichas incomparecencias: "Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para



el inicio de la audiencia. Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia. En caso se haya aceptado la excusa... nueva audiencia... En caso persista la causa de la excusa... designar un mandatario...".

## **2.8 Excepciones en el juicio ordinario laboral**

Se iniciará explicando que una excepción es aquel medio de defensa que el demandado invoca ante el órgano jurisdiccional, al ser llamado a juicio, a efecto de paralizar, modificar o destruir la acción intentada en su contra, estas se clasifican en dilatorias, perentorias y mixtas.

Las excepciones dilatorias son las que postergan la contestación de la demanda, para depurar el proceso y evitar nulidades ulteriores por vicios en la constitución de la relación procesal. Depurar y no retardar ni obstaculizar es el objeto de estas defensas que muy a menudo se desnaturalizan por la malicia de los litigantes y sus asesores. Son excepciones sobre el proceso y no sobre el derecho.

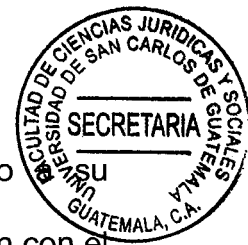
Las excepciones perentorias o sustanciales son aquellas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso.



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

El Código de Trabajo guatemalteco, tiene regulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. En casos necesario y con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil.

Es necesario mencionar que en el Código de Trabajo solo se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, sin existir una enumeración de estas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, se acude a la enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Las excepciones que tendrían reserva, para aplicarlas como previas, serían la de caducidad, prescripción, cosa juzgada y transacción de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 342 del Código de Trabajo que señala que las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero que surgen 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.



En el ejercicio profesional no se han presentado problemas respecto a la interposición, trámite y resolución ya que siempre se acepta su interposición con el carácter de perentorias y nunca como previas como las contempla el Código Procesal Civil y Mercantil, criterio que obedece a que cuando una institución esté taxativamente contemplada en el Código de Trabajo no se puede aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil, por lo que siempre son resueltas al dictarse la sentencia, ya sea de primer o de segundo grado, atendiendo a la etapa procesal en la que se interpusieron.

En cuanto a las excepciones dilatorias de acuerdo con el Artículo 342 del código de trabajo, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes:

- Si existe allanamiento, se dicta el auto que las resuelve.
- En el caso que la otra parte se opone en la audiencia, en el acto se reciben las pruebas, y se dicta resolución; ésta que si pone fin al juicio es apelable, pero si no le pone fin al juicio no es apelable.
- Cuando a quien le corresponde oponerse a la excepción, en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse, así lo manifiesta, se suspende la audiencia y dentro de las referidas 24 horas tendrá que manifestar su oposición y proponer las pruebas para contradecirlas; se señala audiencia para la recepción de las pruebas, luego se dicta la resolución.



Al respecto de las excepciones perentorias, en estas se pueden plantear al contestar la demanda o reconvención, dentro de la propia audiencia o dentro de las 24 horas siguientes de la audiencia se hace la posición a tales excepciones, proponiendo para el efecto la prueba que versa sobre el fondo del litigio; y, se resuelve en sentencia.

Existen también las excepciones privilegiadas que se interponen después de contestada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notifica la resolución de trámite, juntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

## **2.9 Contestación de la demanda en el juicio ordinario laboral**

Se iniciará diciendo que, así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales pretendiendo la declaración, realización, satisfacción o protección de un derecho objetivo; existe el derecho de oposición o contradicción de análoga naturaleza al de la acción.

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

En la contestación de la demanda existen algunas divisiones por ejemplo en cuanto a su forma la cual puede ser oral o escrita, en este último caso la escritura no exime



al demandado de comparecer a la audiencia, también respecto al contenido de la contestación se encuentra que puede ser compensatoria o reconvenzional, así también en cuanto a la postura adoptada por el demandado que existen dos formas que son la contestación negativa o afirmativa.

Respecto a el allanamiento es el acto por medio del cual, la parte demandada manifiesta su conformidad con lo que pide el actor. O más ampliamente, es el reconocimiento o sometimientos del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

En el Artículo 340 del Código de Trabajo, en su último párrafo, se reconoce el allanamiento total o parcial: "Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así 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".

En cuanto a los requisitos que debe cumplir la contestación de la demanda se pueden decir está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo regula el Artículo 339 del Código de Trabajo, de manera que el demandado deberá consignar en su contestación todos los requisitos aplicables, contenidos en el Artículo 332 antes mencionado.

Es necesario agregar que es fundamental acreditar la representación con que se comparezca a juicio, por los medios legales establecidos por la ley para cada caso,



de conformidad con lo establecido en el último párrafo del Artículo 323 del Código de Trabajo.

También debe tomarse en cuenta que, si la demanda se contesta verbalmente en la misma comparecencia, será el Juez quien se encargue de controlar que en el acto concurren todos los requisitos legales; si la contestación se hace por escrito, el juez de oficio ordenará que se subsanen los defectos de que adolezca, rectificaciones que deben realizarse en la propia audiencia para no restarle celeridad al juicio.

Según el Artículo 338 del Código de Trabajo la oportunidad para contestar la demanda se presenta en el momento que el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, lo que se debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición, en su caso podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia.

Además, debe tener en cuenta que la demanda se debe contestar y así lo aceptará el juzgador, después de que el demandante manifieste en la audiencia que ya no tiene transformaciones que hacerle a su demanda, oportunidad en la que se precluye el derecho del actor de ampliar o modificar su demanda.



## **2.10. La reconvención**

Respecto a esta etapa en el proceso al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvención a la demanda que hace el demandado al actor al contestar la demanda, en el mismo juicio y ante el mismo Juez que conoce de ella. A esta actividad también se le conoce como contrademanda.

En el Artículo 339 del código de trabajo se encuentran regulados los requisitos de la reconvención además de lo establecido en los Artículos 332, 333 y 334 del mismo cuerpo legal, es aplicable a la reconvención, por lo que en caso de omitirse o indicarse defectuosamente algún requisito, el Juez tiene que ordenar que se subsanen tales defectos, puntualizándolos en forma conveniente.

En el momento que se presenta la oportunidad para reconvénir, para contestar, probar y resolver la reconvención debe plantearse al momento de contestarse la demanda, de no hacerse en tal oportunidad precluye el derecho del demandado para ejercitarla, es decir que puede hacerse por escrito y oralmente en la propia audiencia al contestar la demanda.

Durante esta etapa el actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvención después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que



suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

Respecto a la prueba de la reconvencción y su contestación se reciben junto con las pruebas de la demanda y su contestación, en la audiencia que para tal efecto señale el Juez.

Se debe tener claro que la reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

### **2.11. La conciliación**

En cuanto a la conciliación se puede decir que es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral, a través del cual, las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate, procura el avenimiento de las partes proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contraríe las leyes de trabajo, ni los principios de este.

La importancia de la institución en el derecho procesal del trabajo consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un



reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no un reconocimiento de los hechos, por qué entonces sería una confesión, es como pues una manifestación de voluntad por medio de la cual las partes se ponen de acuerdo y arreglan sus diferencias, evitando así una sentencia que les puede ser desfavorable.

Dentro de la conciliación deben predominar un enfoque realista, equitativo y ecuánime de las reclamaciones que son objeto de litigio sobre el examen riguroso de las razones jurídicas que asisten a las partes.

En el proceso laboral, reviste de mucha importancia por los resultados que en un breve tiempo puede producir, contrariamente a lo que sucede con juicios largos y dispendiosos, que afectan a la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Los caracteres de la conciliación son los siguientes:

- Preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa.
- Por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo.
- Se puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo.
- La actitud limitada para el trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras leyes laborales





- La actitud limitada para el Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidentes.

Es necesario resaltar que el convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento de este y en caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

La naturaleza procesal de la conciliación se encuentran por sus orígenes y efectos, por lo que algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual.

Para que la conciliación tenga validez, es requisito indispensable el acto confirmatorio del Juez; por cuanto que, jurídicamente hablando, dentro del Proceso del Trabajo, no hay conciliación que no tenga su origen en un proceso.

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

las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto.



### **2.12. Prueba dentro del juicio ordinario laboral**

Se debe definir que probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio.

### **2.13. El Auto para mejor fallar**

En inicios el Código de Trabajo en el Artículo 357 daba la facultad al juez y a las partes de solicitar un auto para que se ordenara el diligenciamiento de alguna prueba, antes de emitirse sentencia. Sin embargo, en la actual legislación (1441) aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino solo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio.



## 2.14. La sentencia

Como definición de sentencia se encuentra que es el acto procesal del titular o titulares del órgano jurisdiccional por medio del cual, este resuelve sobre la conformidad o disconformidad de las pretensiones de las partes con el derecho objetivo, poniéndole fin normalmente al proceso ordinario de trabajo.

Como consecuencia la sentencia es aquella en la se resuelva un conflicto entre un particular y una o varias autoridades por violaciones a las garantías individuales por una autoridad y en la que el órgano competente dictará una sentencia para resolver dicho conflicto.

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

Por su parte el Artículo 359 señala: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."



La forma en que se dictará la sentencia está regulada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece que 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 haya sido objeto de debate.

A su vez supletoriamente, y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan lo dispuesto en el Artículo 147 de la Ley del Organismo Judicial, en cuando a la forma de redacción de las sentencias se refiere, lo que incluye.<sup>16</sup>

- Nombre completo, razón social o denominación o domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.
- Clase y tipo de proceso, y el objeto sobre el que versó, en relación con los hechos.
- Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven a parte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.

---

<sup>16</sup> Martínez, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 60



- Las consideraciones de derecho que harán mérito del valor de las pruebas rendidas y de cuales de los hechos sujetos a discusión se estiman probados se expondrán, asimismo, las doctrinas fundamentales de derecho y principios que sean aplicables al caso y se analizarán las leyes en que se apoyen los razonamientos en que descansa la sentencia.
- La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso.

Respecto a la sentencia se encuentran diferentes clases dentro del procedimiento ordinario laboral como son:

a. Declarativas

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

b. De condena

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



c. Desestimatorias

Cuando se presenta el caso que se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la demanda.

d. En rebeldía

Se da cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

El juicio ordinario laboral es una parte medular para que se hagan efectivos los derechos y obligaciones de las partes, por lo tanto, al estudiar el derecho laboral no se puede dejar a un lado el estudio del juicio ordinario en virtud que es durante este proceso en donde se resolverán las controversias que se presentan dentro de las relaciones laborales.





### CAPÍTULO III

#### **3. Largo tiempo para finalización de procesos de reinstalaciones y prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento.**

Como un antecedente en este tema se puede mencionar que en la legislación laboral mexicana existe la figura de reinstalación forzosa contemplada en el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; dado que dicho Artículo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de que el citado Artículo condena al patrono al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se dicte, si el patrón no prueba dentro del juicio la causa de rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a la voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se dicta por la Autoridad laboral obliga al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando y en caso de negarse deberá pagar 20 días por cada año de servicio, cosa que afecta al patrón<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Márquez Morales, Manuel. **Ineficacia de la reinstalación forzosa en el derecho laboral.** Pág. 31



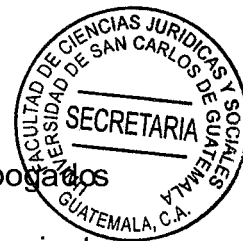


Para continuar aplicando derecho comparado al análisis en el Convenio N° 158 de la OIT, Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, se considera que, si un trabajador que goza de estabilidad laboral es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas:

- Reposición del trabajo.
- Derecho a indemnización.
- Otras prestaciones como el seguro de desempleo.

Por lo anterior se ve que cada país a través de su legislación debe adoptar las medidas que considere más oportuna, y en los ámbitos doctrinarios la estabilidad laboral ha sido definida, clasificada y desarrollada incluso a niveles superiores.

En el año dos mil nueve, según cifras establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se detectaron doscientas cuarenta y ocho denuncias, de las cuales, ciento cuatro, corresponden a mujeres que laboraban en la iniciativa privada, cincuenta y nueve casos específicos del sector industrial, y los demás corresponden al sector público, aunque la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y convenios internacionales son claros al reconocer los derechos de las mujeres embarazadas, las denuncias presentadas son las más recurrentes, pese al marco legal existente, que establece lo concerniente en cuanto a la reinstalación forzosa o al pago de multas en caso de desobedecer y no reinstalar.



El Ministerio de Trabajo, hasta el año dos mil nueve contaba con ocho abogados que tienen dentro de sus funciones, asesorar a las afectadas, y el noventa por ciento de los casos son ganados por la vía administrativa, en los cuales se acordó la reinstalación de las trabajadoras.

### 3.1 Definición de reinstalación

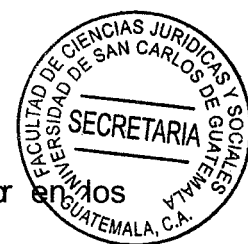
“La reinstalación también es denominada reincorporación y se define como el reingreso del trabajador al empleo, luego de haber desempeñado una función sindical que, legalmente, lo facultaba para no presentar el trabajo por tal causa. La negativa a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude las tareas, por parte del empleador, es una práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones de trabajo. Tales trabajadores, que desempeñan esa función, gozan de estabilidad en el empleo por todo el tiempo que dure el mandato y un año más, contado a partir de la cesación de funciones, salvo justa causa de despido”.<sup>18</sup>

“También se puede decir que la reinstalación se define como el mecanismo que se encuentra establecido en la ley que garantiza la estabilidad contra las actitudes patronales tendientes a terminar contratos y relaciones de trabajo en contra de las prohibiciones contenidas en forma expresa en la legislación de trabajo.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Giorlandini, Eduardo & Capón, Rodolfo. **Diccionario de derecho social**. Pág. 302.

<sup>19</sup> Hernández Escobar, Fredy Roberto. **La necesidad de implementar en el Código de Trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado**. Pág. 37



“La reinstalación se puede definir como la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación del trabajo.”<sup>20</sup>

El derecho de reinstalación presupone la permanencia de aquellos trabajadores que gozan de la protección de inamovilidad, en los puestos dentro de la empresa, que les permite la subsistencia digna de la familia.

Todas las mujeres trabajadoras también gozan del derecho de reinstalación, en el que se manifiesta el principio de tutelaridad laboral, ya que se trata de proteger la condición de madre y al menor, para la estabilidad económica que garantizará el desarrollo de la trabajadora y de la familia, por tal motivo el patrono no puede despedir directa e indirectamente a la mujer en estado de embarazo, pues se presume que decide terminar con la relación laboral para no cubrir los períodos pre, durante y post natal que la ley establece como una norma constitucional, además de evitarse así los descansos extraordinarios que conlleva la lactancia del menor, situaciones que dan origen a la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo.

Es necesario mencionar que para que el patrono pueda terminar con la relación laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo, es necesario que tenga

---

<sup>20</sup> Marin, Orlando. **El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo.** Pág. 55.



autorización de juez competente y que se haya tramitado el despido bajo causal justa a través de juicio ordinario.

### **3.2 La prescripción para demandar la reinstalación**

En primer lugar, se debe definir que es la prescripción, y para ello se conocerá que dentro del derecho común existen normas, aplicables a todas las ramas del derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones humanas, por medio de la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueren correlativas, a esta institución se le conoce como prescripción negativa o liberatoria.

Por lo anterior mencionado tanto los patronos como los trabajadores gozan de este tipo de instituciones jurídicas, y es el caso de los patronos en el que más se utiliza, ya que la mayoría de responsabilidades jurídicas, son cargadas hacia ellos; mientras que el trabajador, es quien solicita o demanda a las autoridades judiciales que se cumpla y se declare el derecho a ser reinstalados, en el puesto de trabajo que fue desempeñado antes de ser despedidos, sin perjuicio de los mismos.

La prescripción es un medio para librarse de una obligación impuesta por la ley laboral o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que establece el mismo cuerpo legal, medio por el cual, lo que es la pérdida de una obligación para algunos, se convierte también



en pérdida de derechos para otros, esta es la prescripción de obligaciones y derechos provenientes de la ley laboral.

Asimismo, se encuentra la prescripción de obligaciones y derechos proveniente de la voluntad de las partes, plasmada en contratos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, desde que termina dicho contrato, según lo establecido en el artículo doscientos sesenta y tres del código de trabajo, también conocida como prescripción taxativa.

En virtud que la prescripción para demandar la reinstalación no está normada en el derecho laboral guatemalteco, debe entenderse que el plazo que se aplica para poder demandar, es el de orden genérico, ya que a falta de ordenamiento específico se utiliza analógicamente lo establecido en el Artículo doscientos sesenta y cuatro del código de trabajo, que indica que todos los derechos provenientes de las leyes laborales prescriben en un término de dos años, dicho plazo inicia su recorrido desde el momento que se ha dado la terminación de la relación laboral de forma injustificada.

Cabe e que la solicitud de reinstalación no interrumpe el plazo de prescripción para solicitar el pago de indemnización y despido injustificado, si no se interpusiere la demanda para el reclamo de dichos derechos dentro del plazo de treinta días, este mismo prescribe y exime de toda responsabilidad al patrono, así que son derechos



que se deben reclamar de forma paralela, para el efecto deben ser tramitados en cuerda separada, uno por la vía ordinaria y el otro por la vía incidental.

“Como consecuencia de todo lo anterior y por tratarse de dos derechos totalmente distintos, el trabajador que ha sido despedido injustificadamente, que a la vez goce del derecho de inamovilidad y por consiguiente de demandar la reinstalación por contemplarse en cualquiera de los casos que establece la legislación laboral, debe demandar paralela e independientemente a la reinstalación, el despido injustificado y el pago de la indemnización dentro del periodo que la ley establece con el fin de que no prescriba el derecho a demandar el despido injusto.”<sup>21</sup>

### **3.3 Momento procesal para solicitar la reinstalación**

El momento oportuno para solicitar el derecho a la reinstalación de un trabajador, como lo señala el Artículo doscientos sesenta y cuatro del Código de Trabajo se aplica de forma genérica a varios derechos del trabajador, aunque se puede ventilar en procesos totalmente diferentes y paralelos; cabe recordar que dentro del juicio ordinario laboral se solicita por lo general el derecho a recibir el pago de prestaciones e indemnización y la declaración del despido injustificado, en este caso puede solicitarse el derecho del que goza la mujer embarazada de inamovilidad y consecuentemente a la reinstalación en forma individual.

---

<sup>21</sup> Franco López, César. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 507.



De la misma manera los miembros de un sindicato de trabajadores gozan del derecho de inamovilidad desde el momento en que se inicia la formación de este, situación que se indica en el Artículo doscientos nueve, que establece lo siguiente: “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 esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

Respecto a los miembros del comité ejecutivo del sindicato que han sido despedidos injustificadamente, el derecho de inamovilidad se extiende hasta doce meses después de haber cesado dicho cargo, según el Artículo 223 inciso d, el cual señala: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los 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 el tribunal de trabajo competente, el beneficio que se establece en este inciso, corresponde igualmente a todos los miembros el comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener el derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.”



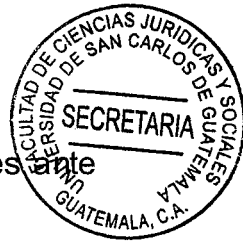
### 3.4 Casos en que se puede solicitar la reinstalación

Se puede solicitar en todos aquellos casos en los que se ha despedido injustificadamente al trabajador, sin embargo, el Código de Trabajo no lo regula de forma individual y la mayoría de demandas laborales buscan únicamente el pago de las prestaciones laborales, ante esta situación cabe señalar que la declaración del juez a otorgar dicha reinstalación, no es del todo viable, ya que la misma presupone una grave intromisión en la administración de las empresas privadas, a diferencia de las instituciones públicas, y todo esto se debe a que el trabajador que no goza del derecho de inamovilidad, acepta la terminación de una relación laboral ya dañada, y no se expone a la pérdida de las prestaciones que le corresponden.

En la legislación guatemalteca, se encuentran tres casos especiales, en los que el despido de trabajadores que se encuentran recubiertos por el derecho de inamovilidad, conlleva la reinstalación forzosa e inmediata, tales casos son:

- a. La mujer trabajadora que, encontrándose en esta de embarazo, sea despedida por el empleador;
- b. Los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el sólo hecho de encontrarse en vías de organización de un sindicato y los miembros de un sindicato que hayan planteado un conflicto colectivo de





carácter económico-social, al haber presentado el pliego de peticiones ante juez competente;

- c. Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente, cuando estos lo soliciten, ya que no representa una interferencia grave en la administración de estas dependencias.

### **3.5 El derecho de reinstalación para una mujer trabajadora en estado de embarazo**

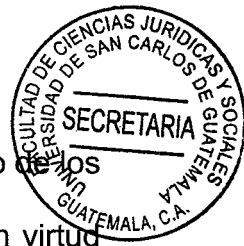
Es importante mencionar que el derecho de reinstalación de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo se origina de la vulneración de la garantía de inamovilidad de que esta disfruta por la condición de futura madre, cuando el empleador dispone producir la terminación del contrato de trabajo, sin antes haber producido en juicio ordinario la justa causa en la que se deba fundar el despido.

Al respecto el Artículo ciento cincuenta y uno inciso c, regula las prohibiciones del patrono en cuanto al trabajo prestado por las mujeres, establece como prohibición, “despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad” el derecho a la inamovilidad es el que perfecciona la reinstalación al momento de ser despedida, de igual forma sigue refiriéndose a la ley laboral, “salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo setenta y siete de este código”, Artículo en el que se encuentran las causales de



despido directo y justificado sin responsabilidad de parte del patrono, “en ese caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.” Este proceso se llevará a cabo mediante juicio ordinario de comprobación de causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo, en la última parte de este inciso se establece la sanción que se impondrá al patrono si incumpliera con la disposición de solicitar autorización previa para hacer efectivo el despido.

En el Artículo 11 de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se señala: “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; que no se puede quitar a la mujer en estado de embarazo, por el hecho de ser ente de vida y al cumplir un fin social que es la protección y seguridad a la familia”, más adelante se perfecciona el principio de inamovilidad que se encuentra regulado en el mismo Artículo, en el numeral dos que establece: “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad del 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.”



Respecto a este derecho que surge para la mujer trabajadora constituye uno de los casos más exclusivos regulados por la legislación laboral guatemalteca, en virtud que busca proteger la condición de salud de la mujer trabajadora en estado de embarazo y busca como fin principal proteger el fruto de la concepción.

Por lo tanto, al solicitar la mujer trabajadora la reinstalación, los tribunales de trabajo y previsión social, están obligados a ordenar la reinstalación y el pago de los salarios que correspondan a todo el tiempo en el que esta se encontró despedida ilegalmente.

Esta última disposición relativa al pago de salarios dejados de percibir, tiene su fundamento en cuanto que una vez ordenara la reinstalación de la mujer trabajadora al mismo puesto y en las mismas condiciones en que se había desempeñado, se debe inferir en que la relación de trabajo, se mantuvo suspendida durante todo el tiempo anterior a que se ordenara la reinstalación, por consiguiente si la relación de trabajo no se interrumpió, si no que únicamente se mantuvo suspendida, la causa de esa suspensión puede ser imputable al empleador, y este deberá pagar los salarios dejados de percibir que correspondan al tiempo que la mujer trabajadora no laboró.

No tiene ningún objetivo el que se ordene la reinstalación de la trabajadora en el mismo puesto y en las mismas condiciones, si no se ordena también el pago de los salarios dejados de percibir por ésta, pues si solo se ordena la reinstalación y se omite ordenar el pago de los salarios dejados de percibir, se reconoce que la



relación de trabajo sí se interrumpió, lo cual es contrario a la institución de la inamovilidad y al derecho de reinstalación que se contemplan a favor de este en la ley.

### **3.6 Definición de salarios dejados de percibir**

También llamados vencidos o caídos, como las cantidades de dinero que se entregan a los trabajadores a título de indemnización, para compensar el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón, en el caso de la suspensión o terminación de la relación laboral. Uno de los casos más comunes en los que se pagan esos salarios, es cuando el trabajador es despedido injustificadamente, ya sea directa o indirectamente, se remunera al trabajador para que pueda subsistir desde el despido, hasta que sea reinstalado o encuentre un nuevo empleo.

Cabe señalar que los llamados salarios caídos o vencidos, realmente no son salarios, consisten en un mecanismo jurídico para que de alguna forma se pueda resarcir el daño sufrido por el trabajador que no recibió la remuneración que debió obtener en el lapso que va del despido al cumplimiento de la resolución que declara con lugar el pago de estos.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Op. Cit. Pág. 2

Por lo tanto, los salarios caídos no retribuyen el trabajo, sino que compensan el daño sufrido, que ha derivado de la imposibilidad de trabajar, durante todo el tiempo en que el trabajador se encuentra despedido injustificadamente, producto del principio tutelar que el derecho de trabajo concede a los trabajadores, el derecho a percibir los salarios caídos correspondientes, se debe reclamar en juicio ordinario de despido injustificado y pago de indemnización, ante las autoridades de Trabajo y Previsión Social previo a agotarse la vía administrativa, y si este no fuera el caso debe proceder por la vía ordinaria, en contra del patrono responsable de la terminación de la relación laboral.

En cuanto a el pago de los salarios caídos es una medida que protege en el derecho laboral al principio de estabilidad en el empleo; estabilidad que se traduce en la certeza de mantenerse en el puesto que ocupa, sin menoscabo o disminución de los derechos adquiridos.

Cuando los trabajadores demandan la reinstalación o la indemnización en el caso de despido injustificado, saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron haber recibido si el trabajo se hubiera desarrollado de manera normal; la reinstalación del trabajador cuando se trata de la terminación de la relación laboral en un contrato individual de trabajo, no suele ser solicitada por el trabajador despedido injustamente, ya que, la orden de reinstalación, supone arriesgarlo a menoscabos de la dignidad en el puesto de trabajo que ha desempeñado, si se tratara del sector privado. En cuanto a el sector público la mayoría de los trabajadores están cubiertos por un sindicato que vela por



los intereses de manera colectiva. Y como regla general el trabajador elige sea pagada la indemnización por tiempo servido más los salarios que ha dejado de percibir.

### **3.7 Derecho de reinstalación sindical**

En relación con el derecho sindical, hay que delimitar que un sindicato es “el conjunto de normas instrumentales, dictadas por el Estado, o por las propias organizaciones sindicales y que regulan la actividad autónoma de producción jurídica relativa a las relaciones laborales.”<sup>23</sup>

Tal actividad toma como punto de referencia a las asociaciones sindicales, pero no de forma exclusiva, de manera que el derecho sindical adquiere esta denominación por la naturaleza y la regulación que le brinda a estas asociaciones, en este orden de ideas se pueden extraer algunos elementos que le dan vida a este fenómeno social, que son:

-Es un derecho estatal, en virtud que es un conjunto de normas establecidas por el mismo Estado para la regulación de los sindicatos y de su actividad, el mismo Estado reconoce a los sindicatos la autonomía organizativa y funcional. Las organizaciones sindicales se componen de una regulación propia o de un ordenamiento autónomo, distinto del establecido por el Estado y que determina la

---

<sup>23</sup>Op. Cit. Pág. 116.



actividad de los sindicatos, todo esto se regula dentro de los estatutos de dicho sindicato.

- Las organizaciones profesionales en las relaciones mutuas, señalan reglas de comportamiento, se obligan entre sí, por lo que dan vida a un ordenamiento interno que forma parte fundamental en el derecho sindical.

Por lo tanto, los estatutos de un sindicato de trabajadores se deben de crear y tomar en cuenta siempre y cuando convengan a los intereses de estos, y tener como base el respeto a los derechos de las partes de la relación laboral.

### **3.8 Utilidad de la reinstalación**

Su utilidad se observa en los casos específicos que la ley establece, al efecto se mencionan los siguientes, el de la mujer trabajadora en estado de embarazo y el de los miembros del comité ejecutivo del sindicato, aunque debido a las múltiples razones por las que se da la terminación de la relación laboral con cada uno de ellos, sean estas provocadas justa o injustamente, conllevan las molestias de regresar al lugar de trabajo en el que una vez se dañó la relación.



### **3.9. El trámite para las diligencias de reinstalación en el derecho procesal laboral**

Como se ha observado la reinstalación de la mujer trabajadora en estado de embarazo constituye el único caso en materia procesal individual, y se perfecciona con el despido sin justa causa, circunstancia que se encuentra regulada en el Artículo ciento cincuenta y uno del código de trabajo, sin embargo, dicho precepto legal, no establece la vía en la que deberá tramitarse la misma.<sup>24</sup>

Respecto de lo establecido en el Artículo trescientos veinte seis del código de trabajo, en relación a la aplicación supletoria del código procesal civil y mercantil, se infiere la directriz de aplicar lo relativo al Artículo noventa y seis de dicha ley, que señala, que todo lo que no tenga regulado expresamente la vía en que deba tramitarse, deberá dilucidarse en juicio ordinario, lo que permite determinar que este caso de reinstalación se tramitará en un juicio ordinario laboral, cuestión que desnaturaliza el principio de celeridad y economía procesal, en materia laboral, aunque se garantice el pago de los salarios dejados de percibir durante todo el tiempo que la trabajadora se encuentre despedida.

En la mayoría de los casos las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, debido al trámite lento y engorroso que presupone la reinstalación, optan por solicitar

---

<sup>24</sup>Op. Cit. Pág. 43.





únicamente el pago de indemnización, y renuncian al derecho de ser reinstalados y de obtener el pago de los salarios caídos o dejados de percibir, en virtud que no pueden estar tanto tiempo esperando sin percibir ingresos que son necesarios sobre todo en su estado y para alimentación y vestido para su familia y para el futuro bebé.

En materia colectiva de trabajo, en el caso de los despidos sin autorización judicial, de los miembros fundadores de un sindicato al formarlo, de los miembros del Comité Ejecutivo y de los miembros del sindicato en general que hubieren planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, se tramitarán en la vía colectiva, mediante una diligencia de reinstalación de carácter extraordinario, cuyo trámite no deberá durar más de veinticuatro horas.

En estos casos es importante señalar que los detractores de la reinstalación forzosa, critican que esta no debe ordenarse dentro de las veinticuatro horas de haber sido solicitada, sin haberse escuchado previamente al empleador, puesto que si no se viola el derecho de defensa y la presunción universal de inocencia, argumentos que no son válidos en esta etapa procesal, en virtud que si se perseguía dar por terminada la relación laboral, el patrono debería de haber solicitado al juzgado competente la disolución de dicha relación.

El Artículo trescientos ochenta señala de manera muy clara la aparición de oficio del juez, al establecer, que al conocimiento del despido de un trabajador que goce de inamovilidad, el juez ordenara la reinstalación dentro de un periodo de

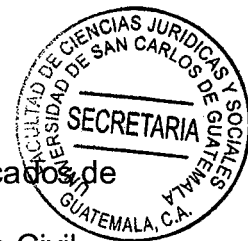


veinticuatro horas, después de tener conocimiento o después de plantearla la denuncia.

En el caso de la solicitud de reinstalación para los servidores públicos que han sido despedidos de manera injustificada pueden solicitarla ante la Junta Nacional de Servicio Civil, y esta tramitará dicho procedimiento según las pruebas que recabe la Oficina Nacional de Servicio Civil, y en caso de ordenar la reinstalación deberá pagar los salarios dejados de percibir, durante el tiempo que se encontró suspendido o despedido el trabajador. Tales preceptos se encuentran regulados en los Artículos ochenta y uno y ochenta y tres de la ley de Servicio Civil, diligencia que tiene lugar en la vía administrativa.

En el momento que se quiera dar por terminada la relación laboral con un servidor público regular en el Servicio por Oposición se debe de seguir la vía administrativa siguiente:

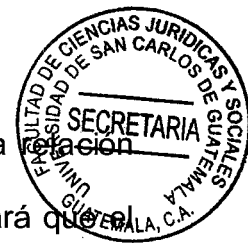
La autoridad nominadora debe promulgar los cargos y dar audiencia al interesado para lo cual deberá remitir una copia de lo que ha de comunicar a la Oficina Nacional de Servicio Civil y si así lo estimaré necesario, la autoridad nominadora hará cesar en el cargo de sus funciones al servidor público, nombrando provisionalmente a otro con la autorización del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, mientras el servidor público destituido impugna la decisión; El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil notificará al servidor público de la decisión de la autoridad nominadora,



para que dentro del plazo de tres días hábiles después de haber sido notificados de la destitución, puedan apelar por escrito, ante la Junta Nacional de Servicio Civil.

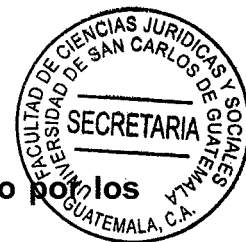
Es importante mencionar que una vez presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere preferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las Salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción. Tales tribunales resolverán conforme a las normas del procedimiento ordinario de trabajo, en única instancia.

Posteriormente la Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad. Dicha Junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estime necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio, en esta función la Junta goza de la más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver. Las resoluciones de despido de la Junta deberán ser recopiladas en la Secretaría de la misma.



En los casos que sea procedente el despido, se dará por terminada la relación laboral con el servidor público y si no fuere procedente, la Junta ordenará que el servidor público sea restituido en su cargo, debiéndose pagar el salario correspondiente al período que duró la suspensión. El Artículo ochenta y tres de la Ley de Servicio Civil, respecto a la reinstalación señala que “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”.

Lamentablemente se puede decir que el Estado de Guatemala ha tergiversado el derecho de trabajo, con el fin de ahorrarse el pago de prestaciones laborales y ha creado diferentes renglones laborales, para catalogar los derechos que tienen algunos trabajadores a recibir el pago de prestaciones, por lo que el derecho a la inamovilidad de los trabajadores del Estado se limita a ciertos funcionarios que ostentan cargos presupuestados; el Artículo setenta y seis de la Ley de Servicio Civil establece que la reinstalación del servidor público genera una nueva relación de trabajo, cesando así el cómputo del tiempo para que el trabajador goce de la jubilación que por derecho le corresponde, se puede afirmar que la reinstalación de un trabajador público o privado no debe generar una nueva relación laboral, sino que debe continuar con la relación laboral que se pactó al inicio.



### **3.10. Vulneración a los derechos de trabajo y alimento ocasionado por los lentos procesos llevados por los órganos de trabajo**

El derecho humano a la alimentación adecuada forma parte del catálogo de derechos reconocidos por el Estado de Guatemala, desde todos los ámbitos legales: internacional , constitucional y de legislación ordinaria, por tal razón el Estado debería tener presente que el hecho de permitir que en los juzgados laborales los trámites sean demasiado lentos y engorrosos, perjudican al trabajador en virtud que le niegan el derecho a la alimentación, ya que dejan a la persona afectada sin la fuente de trabajo para generar los ingresos para cubrir sus necesidades básicas, como lo son la alimentación, viviendo, vestido, tanto para ellos como para los integrantes de su familia, por tal razón tristemente en Guatemala el Estado no le brinda importancia a que vulnera estos derechos fundamentales al tener una actitud pasiva ante la falta de celeridad dentro de los procesos laborales, sobre todo en los casos de solicitud de reinstalación y pago de salarios atrasados.

Respecto al derecho de trabajo, también se comete una violación en virtud que hay procesos que demoran más de dos años en resolverse, situación que es intolerable, ya que un proceso laboral debería de ayudar a la persona afectada a recuperar su fuente de ingreso y no perjudicarla en una espera que se convierte en interminable, debido a la falta de interés y cumplimiento de funciones por parte de los encargados de los órganos laborales, debido a que la persona si está solicitando reinstalación no puede buscar un nuevo empleo, pues corre el riesgo de perder su caso y por esta razón debe esperar sin empleo por demasiado tiempo, lo cual nuevamente se

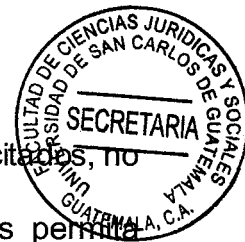


menciona vulnera todos los derechos mínimos del individuo sobre todo el derecho a la alimentación y a subsistir de una manera decorosa.

Es evidente que las partes procesales usan de forma desproporcionada las medidas o recursos dilatorios dentro del proceso judicial laboral, tanto de una como de la otra parte. La parte empleadora, en su mayoría de casos, son quienes utilizan estas tácticas para alargar el proceso; sin embargo, no se descarta a la parte trabajadora que también hace un excesivo uso de los recursos abusando de su posición ante el principio de beneficio al trabajador, el cual también perjudica a los empleadores responsables.

Adicional a la responsabilidad de los procesos tan lentos de los órganos jurisdiccionales también se encuentra que los recursos que las partes utilizan para dilatar el proceso en materia laboral son, las defensas previas, los recursos de revocatoria, nulidad, excepciones dilatorias, uso desmedido de acciones de amparo (violación al debido proceso, principios constitucionales), todo ello afecta la celeridad del proceso, a las partes y aumentan el gasto de tiempo y recursos. Por lo tanto, los jueces deben analizar minuciosamente los recursos, declarar rápidamente, si fuese el caso, sin lugar, y seguir el trámite correspondiente.

En conclusión, la carga de trabajo de los juzgados laborales debiera ser distribuida entre un número mayor de juzgados, dada la demanda de aplicación de justicia en la materia, para ello es necesario se amplíe el número de juzgados laborales no únicamente en la zona central, sino en toda la República.



La creación de más tribunales de trabajo con operadores de justicia capacitados, no únicamente en temas jurídicos sino también en temas éticos que les permita efectuar su labor con imparcialidad y celeridad, siendo el Organismo Judicial el encargado de incentivar a los operadores de justicia a participar en cursos de actualización jurídica obligatorios es sumamente necesario para evitar la vulneración de los derechos del trabajador.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los largos plazos para resolver en casos de reinstalación que, aunque estén ganados los procesos, éstos se vuelven burocráticos, cuando los apela la parte patronal; y, las salas y la corte, tardan demasiado para resolver. Durante el proceso de reinstalación, la persona se ve limitada de proveerse de alimentos, y cuando han pasado años sin reinstalarse, y debe cumplirse con su regreso, éste ya cuenta con un trabajo, pues no podía esperar para mantener a su familia; y si el actual es mejor en comparación del que se le va a reinstalar, éste decide únicamente presentarse a renunciar.

En virtud de lo expuesto, el largo tiempo para finalización de procesos de reinstalaciones y prestaciones de ley, en juzgados laborales, vulneran derechos de trabajo y de alimento. Se da el inconveniente que, debido a los largos plazos para la finalización de procesos de reinstalaciones; las personas ven vulnerado su derecho al trabajo, pues por estar pendientes de un proceso les es difícil buscar trabajo; y, por ende, el sustento para sus familias se ve afectado.

Por lo anteriormente indicado, es necesario que el sistema de justicia laboral, agilice los trámites de reinstalación de empleados que han sido despedidos sin causa justa, o estando emplazada la entidad, para no vulnerarle derechos como al trabajo y a alimentos.







## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. 1989. **Tratado de derecho laboral, derecho colectivo del trabajo**. Argentina, Editorial Heliasta S.L.R.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raul antonio. 2004. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. Ed.; Ed. Orión; Guatemala.
- DAVALOS, José. 2010. **Salarios caídos**. Pulso político. México.
- DE LA CUEVA, Mario. 1975. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A.; México.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. 1966. **Nociones generales de derecho procesal civil**, Ediciones Aguilar, S.A., Madrid, España.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. 2007. **Derecho sustantivo individual del trabajo**; Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. 2004. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 1t.; Ed. Estudiantil Fénix; Guatemala.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. 1990. **Manual del derecho del trabajo**. España. Editorial Ariel.
- GIORLANDINI, Eduardo & Capon Filas, Rodolfo. 1991. **Diccionario de derecho social**; Argentina, Editorial Rubinzal, Culzoni.
- HERNÁNDEZ, Fredy. 2005. **La necesidad de implementar en el código de trabajo la reinstalación en todos los casos de despido injustificado**, Guatemala.
- KROTOSCHIN, Ernesto. 1977. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Editorial Desalma; Buenos Aires, Argentina.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. 2001. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Universitaria; Guatemala.

MARIN PELLECCER, Orlando Enrique. 2002. **El derecho a la inamovilidad y reinstalación de las mujeres en estado de embarazo**. Guatemala.

MÁRQUEZ MORALES, Manuel. 2008. **Ineficacia de la reinstalación forzosa en el derecho laboral**, Mexico.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. 1992. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Buenos Aires.

OSSORIO, Manuel. 2000. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27<sup>a</sup>. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta.

#### **Legislación:**

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

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

**Ley de Acceso a la Información Pública**. Decreto 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

**Código de Trabajo**. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.