

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



**FALTA DE MECANISMOS LEGALES  
EFICACES PARA LA REINSTALACIÓN  
DE LOS TRABAJADORES CUANDO  
SE HA DICTADO SENTENCIA JUDICIAL**

**NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008**

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

**FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES PARA LA REINSTALACIÓN DE  
LOS TRABAJADORES CUANDO SE HA DICTADO SENTENCIA JUDICIAL**

TESIS

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

**NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2008

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



**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. Marco Vinicio Villatoro López  
**VOCAL V:** Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Luis Efraín Guzmán Morales  
Vocal: Licda. Berta Aracely Ortiz Robles  
Secretario: Licda. Rosa Orellana Arévalo de Ramírez

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Saulo De León Estrada  
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco  
Secretario: Lic. Menfil Fuentes Pérez

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

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN  
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales el Pedregal del Naranjo  
Teléfono 24374220



Guatemala, 19 de Mayo de 2008

Señor Jefe  
Del a Unidad de Tesis  
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento que se me hiciera para asesorar a la bachiller NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES, de fecha veintidós de abril del año dos mil ocho, respecto a su trabajo de tesis intitulado "FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES PARA LA REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES CUANDO SE HA DICTADO UNA SENTENCIA JUDICIAL", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por la Bachiller LÓPEZ CIFUENTES.

El trabajo desarrollado es interesante, por cuanto se refiere a la realidad laboral guatemalteca en cuanto a que la figura jurídico laboral de reinstalación es poco efectiva en cuanto a que la ley no prevé los mecanismos coercitivos necesarios para hacerla eficaz y de esa forma cumplir con los principios inspiradores del derecho del trabajo, que debe favorecer a la clase trabajadora. Estoy de acuerdo con la ponente, en cuanto a que establece que debe existir coercitividad y por lo tanto, debe regularse delitos laborales en el Código Penal, principalmente cuando se suscitan casos como el que ella se refiere en su trabajo, por lo que considero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico y la Bachiller LÓPEZ CIFUENTES utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas, su redacción es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos que para el efecto establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y Examen General Público, por lo que emito el presente dictamen en forma favorable.

Atentamente,

LICENCIADA  
Coralia Carmina Contreras Flores  
ABOGADA Y NOTARIA

M.A CORALIA CARMINA CONTRERAS DE ARAGÓN  
Colegiada Activa 5,656

UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, veintiuno de mayo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE LUIS FRANCO LÓPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES, Intitulado: "FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES PARA LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES CUANDO SE HA DICTADO UNA SENTENCIA JUDICIAL".

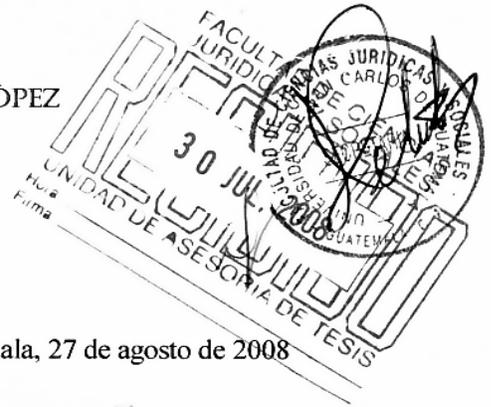
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh

LICENCIADO JORGE LUIS FRANCO LÓPEZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO NÚMERO 3915  
14 CALLE A 10-37 ZONA 1  
TELÉFONO 52017125



Guatemala, 27 de agosto de 2008

Señor  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Licenciado Carlos Castro Monroy  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho

Señor:

Cumpliendo con lo dispuesto por la jefatura de esa Unidad a su digno cargo, procedí a asesorar a la Bachiller **NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES**, en la **REVISIÓN** de su trabajo de tesis intitulado **“FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES PARA LA REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES CUANDO SE HA DICTADO SENTENCIA JUDICIAL”**, siendo mi dictamen al respecto el siguiente:

1. La sustentante me presento oportunamente un informe del trabajo que ella consideró que era el definitivo, según su hipótesis planteada y la metodología que había seguido para realizarlo.-
2. El orden que se sigue en el desarrollo del mismo y la bibliografía que se ha consultado son adecuados y las conclusiones tienen una congruencia con el contenido de la tesis, razón por la cual consideró que el trabajo cumple con los requisitos reglamentarios correspondientes,
3. El presente trabajo puede ser aceptado para su impresión y poder así, ser discutido en el correspondiente examen público de graduación profesional por su autora; por lo que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular me suscribo del señor Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis, atentamente,

Lic. Jorge Luis Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO  
Revisor

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticuatro de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NANCY VIRGINIA LÓPEZ CIFUENTES, Titulado FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES PARA LA REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES CUANDO SE HA DICTADO SENTENCIA JUDICIAL Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** A quien agradezco con todo mí ser por darme la bendición de culminar este sueño y a quien debo todo lo que en esta vida tengo y lo que ahora soy.
- A MIS PADRES:** Marcelo y Audelia, quienes me aman de manera incondicional, me brindan su ejemplo constante a seguir, sus consejos y todo su apoyo, los amo y hoy les honro con este triunfo.
- A MIS HERMANAS:** Ingrid Mayabell y Paula Elizabeth. Por su apoyo incondicional, su ejemplo, todo su amor y por que este triunfo sea también parte de ustedes y les sirva de incentivo para que en lo futuro lo alcancen y lo superen.
- A MIS ABUELOS:** Juana, Paula, Genaro a quienes amo y agradezco su amor, sus sabios consejos y su apoyo; y a Manuel (Q.E.P.D.) por sus enseñanzas.
- A MIS TIOS** Por ser un ejemplo de amor y un apoyo moral, gracias por cada una de sus enseñanzas.
- A MIS PRIMOS:** Por formar parte importante en mi vida y a quienes hoy invito a mejorar este triunfo para ser personas de éxito.
- A MIS AMIGOS:** Especialmente a Elisa, Raquel, Glendy, Melissa, Rolando, Edgardo, Edwin, Maribel, Noemí, Lily, Oscar, Víctor, Aura, Carolina, Martha. Con quienes he compartido, momentos felices, los quiero.



**A MIS MADRINAS:**

Licenciada Mery López de León y Arquitecta Claudia Marcela Jacinto Hernández quienes me han demostrado su aprecio y ejemplo para llegar a ser una profesional de éxito.

**A:** Mi asesora licenciada Coralia Carmina Contreras de Aragón, revisor licenciado Jorge Luis Franco López, por su ayuda, sabios consejos y sus enseñanzas al realizar esta tesis.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido hoy culminar mis esfuerzos.

**A:** A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por albergarme en sus aulas y haberme formado como toda una profesional.

**A:** Usted distinguidamente.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Ramas del derecho del trabajo.....	5
1.5. Principios del derecho del trabajo.....	7
1.5.1. Principios propios del derecho sustantivo.....	7
1.6. Derecho procesal del trabajo.....	12
1.6.1. Definición.....	12
1.6.2. Naturaleza jurídica.....	12
1.6.3. Principios propios del derecho procesal del trabajo.....	13
1.7. Fuentes del derecho de trabajo.....	13
1.7.1. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	13
1.7.1.1. Fuentes reales.....	13
1.7.1.2. Fuentes formales.....	14
1.7.1.3. Fuentes históricas.....	14
1.7.2. Fuentes específicas del derecho laboral.....	14

### CAPÍTULO II

2. El proceso ordinario laboral de reinstalación.....	17
2.1. Naturaleza.....	17
2.2. Características.....	17
2.3. Las partes.....	17



Pág.

2.3.1. Capacidad procesal en materia de trabajo.....	18
2.3.2. Representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo guatemalteco.....	20
2.3.3. Representación de las partes en el proceso laboral y sus limitaciones.....	20
2.4. Competencia.....	21
2.4.1. Reglas de la competencia de acuerdo con nuestro Código de Trabajo guatemalteco.....	22
2.5. La demanda.....	24
2.5.1. Concepto.....	24
2.5.2. Modalidades de la demanda.....	25
2.5.3. Requisitos esenciales y secundarios de la demanda.....	25
2.5.4. Medidas cautelares.....	26
2.5.5. Modificación de la demanda.....	27
2.6. La rebeldía.....	27
2.6.1. Naturaleza de la rebeldía.....	28
2.6.2. Efectos de la rebeldía en el proceso ordinario laboral.....	28
2.6.3. Justificación de incomparecencias.....	29
2.7. Las excepciones.....	29
2.7.1. Clases de excepciones que caben en el proceso ordinario laboral de reinstalación.....	30
2.7.2. Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza.....	32
2.8. La contestación de la demanda.....	32
2.8.1. Modalidades de la contestación de la demanda.....	32
2.8.2. Requisitos de la contestación de la demanda.....	33
2.8.3. Oportunidad para contestar la demanda.....	34
2.9. El allanamiento en el proceso ordinario laboral.....	34
2.10. La reconvención.....	34
2.10.1. Concepto.....	35



Pág.

2.10.2. Modalidades.....	35
2.10.3. Requisitos de la reconvención.....	35
2.10.4. Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvención.....	35
2.11. Conciliación.....	36
2.11.1. Concepto e importancia de la conciliación en el derecho procesal de trabajo.....	37
2.11.2. Caracteres de la institución.....	37
2.11.3. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo.....	38
2.11.4. Clases de conciliación.....	39
2.12. La prueba.....	40
2.12.1. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo.....	40
2.12.2. Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral.....	41
2.12.3. La valoración de la prueba.....	43
2.12.4. De los medios de prueba en particular.....	47
2.12.4.1. Confesión judicial.....	47
2.12.4.1.1. Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial.....	48
2.12.4.1.2. Modalidades de la confesión judicial.....	49
2.12.4.1.3. Requisitos de la confesión judicial.....	49
2.12.4.1.4. Efectos.....	49
2.12.4.2. Declaración de testigos.....	50



Pág.

2.12.4.2.1. Capacidad para ser testigo.....	50
2.12.4.2.2. Clases de testigos.....	50
2.12.4.2.3. Testimonios y sus modalidades.....	51
2.12.4.2.4. Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos.....	51
2.12.4.2.5. Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial.....	52
2.12.4.2.6. Número de testigos que se pueden ofrecer.....	53
2.12.4.2.7. Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos.....	53
2.12.4.2.8. Medio de fiscalización de la prueba de testigos.....	54
2.12.4.2.9. Tacha de testigos.....	54
2.12.4.3. Dictamen de expertos.....	55
2.12.4.3.1. Diligenciamiento.....	55
2.12.4.4. Reconocimiento judicial.....	56
2.12.4.5. Documentos.....	57
2.12.4.5.1 .Clasificación de documentos.....	57
2.12.4.5.2. Ofrecimiento y diligenciamiento.....	59
2.12.4.5.3. Autenticidad de los documentos.....	60
2.12.4.5.4. Certificaciones de documentos.....	60
2.12.4.5.5. Reconocimiento de documentos.....	60
2.12.4.6. Medios científicos de prueba.....	61
2.12.4.7. Presunciones legales y humanas.....	61
2.12.4.7.1. Clasificación de las presunciones.....	62

2.13. Del auto para mejor fallar.....	63
2.13.1. Su regulación en el procedimiento ordinario laboral.....	63
2.14. La sentencia.....	64
2.14.1. Forma y contenido de la sentencia.....	64
2.14.2. Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral.....	65
2.15. Medios de impugnación.....	66
2.15.1. Recurso de revocatoria.....	66
2.15.2. Recurso de nulidad.....	67
2.15.3. Recurso de aclaración.....	68
2.15.4. Recurso de ampliación.....	68
2.15.5. Recurso de apelación.....	68
2.15.6. Recurso de apelación del recurso de nulidad.....	66
2.15.6.1. Resoluciones apelables.....	69
2.15.6.2. Término para su interposición.....	71
2.15.7. Recurso de responsabilidad.....	72
2.15.8. Recurso de rectificación.....	72
2.15.9. La segunda instancia.....	72
2.15.9.1. Auto para mejor fallar.....	72
2.15.9.2. Recursos.....	73

### **CAPÍTULO III**

3. La reinstalación.....	75
3.1 Definición.....	75
3.2 Naturaleza de la reinstalación.....	76
3.3 Origen de la reinstalación.....	77
3.4 Sujetos de la reinstalación.....	79
3.5 Fines de la reinstalación.....	80
3.6 Casos en los que procede la reinstalación.....	81



Pág.

3.7 Casos en los que no procede la reinstalación.....	84
3.8 Ventajas y desventajas de la reinstalación.....	84
3.8.1 Ventajas.....	85
3.8.2 Desventajas.....	85
3.9 Consecuencias de la reinstalación.....	86
3.10 Mecanismos que se deben implementar para mejorar la reinstalación.....	88
3.10.1 Sanción judicial.....	88
3.10.2 Sanción pecuniaria a los patronos.....	88
3.10.3 Implementación de un tribunal de reinstalación.....	89
3.10.4 Reforma integral al Código de Trabajo.....	89
3.11 El procedimiento de reinstalación de los trabajadores en la legislación guatemalteca.....	90

#### **CAPÍTULO IV**

4. Causas y consecuencias que genera la falta de mecanismos legales eficaces para la reinstalación de los trabajadores.....	93
4.1 Causas.....	93
4.2 Consecuencias.....	96
4.3 Análisis de casos.....	97
4.4 Propuesta de solución.....	99
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
ANEXOS.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	125



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la falta de mecanismos legales eficaces para la reinstalación de los trabajadores cuando se ha dictado sentencia judicial, pues se considera que no hay formas legales para obligar al patrono a la reinstalación.

Actualmente en la mayoría de los casos en los que se logra una sentencia de reinstalación no se llevan a cabo debido a que el patrono se vale de cuanto recurso legal existe para no cumplir la orden emitida por el juez; lo que da lugar a que el trabajador mientras tanto no tenga dinero y mejor busque otro trabajo. Se pretende con la investigación establecer la reforma al Código de Trabajo, que se regule un plazo específico para la reinstalación y que las sanciones a los patronos sean más drásticas no sólo de forma económica sino también penal; por el incumplimiento de una orden de Juez competente y así los trabajadores volverán a confiar en esta institución.

En el capítulo I, se establecen aspectos relevantes del Derecho de Trabajo, como lo es su definición, características, naturaleza jurídica, así como, los principios fundamentales en los que se basa el derecho de trabajo para hacer que al aplicarse justicia sea acorde a dichos principios; en el capítulo II, se hace una breve descripción del proceso ordinario laboral de reinstalación, lo que incluye su naturaleza, características y todo lo relativo al mismo tanto en primera como en segunda instancia, agotando así todos los recursos establecidos por la ley; el capítulo III, trata sobre la institución de la reinstalación, su definición, naturaleza, origen, así también los mecanismos que se deben implementar para mejorar la reinstalación y se incluye dentro de este capítulo un cuadro en el que se determinan los diferentes casos de reinstalación que la ley establece y cual es su trámite específico; en el capítulo IV, se establecen las causas y las consecuencias que genera la falta de mecanismos legales eficaces en la reinstalación de los trabajadores, también se realiza un análisis de los casos que han sido conocidos por los juzgados de trabajo y previsión social y los resultados obtenidos por la falta de mecanismos eficaces y por último se realiza una propuesta de solución a esta problemática, esta propuesta consiste en una posible reforma al Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tomando también en cuenta la legislación comparada.



El contenido de la presente investigación es consecuencia del minucioso análisis jurídico sobre el tema de la reinstalación, sus orígenes y su aplicación en la actualidad, llegando a la conclusión final que los patronos no la respetan por no existir un mecanismo legal que los obligue.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

#### 1.1. Definición

“El trabajo constituye en términos generales, un esfuerzo humano, ya sea físico o mental; en tanto que actividad, consiste en la aplicación de la capacidad y energías individuales a la actividad laboral de que se trate. En este aspecto, por rechazarse el automatismo humano por ajena iniciativa, en lo fisiológico y hasta en lo síquico, puesto que los mismos procesos hipnóticos o sugestivos son a lo sumo limitados y de duración reducida, no pueden plantearse serias dudas acerca de que el dominio decisivo de la acción que se traduce en trabajo corresponde exclusivamente al trabajador”.<sup>1</sup>

Según el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. En efecto todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; también los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante

---

<sup>1</sup> López, Justo. **El derecho a la estabilidad y la estructura de la empresa.** Pág. 38



objetos y al trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial “a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del **laissez-faire**, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas”.<sup>2</sup>

Después de lograr establecer condiciones que mejoraran la forma de realizar su trabajo las personas hicieron que estas mejoras se plasmaran como derechos, los cuales son actualmente fundamentales para regular las relaciones de trabajo existentes, por lo que considero necesario definir lo que para algunos autores es el derecho de trabajo:

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

“El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 434

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. Pag. 135



los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”.<sup>4</sup>

Se concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>5</sup>

Puede definirse al derecho del trabajo como un “conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones del capital con el trabajo”.<sup>6</sup>

El derecho del trabajo consiste en “un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. “Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas

---

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 145

<sup>5</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77

<sup>6</sup> Antokoletz, Daniel. **Derecho del trabajo y previsión social**. Pág. 17



imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.<sup>7</sup>

## 1.2. Características

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- Se puede interpretar al derecho del trabajo como un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- Que se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada uno de ellos, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procesal o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

## 1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica tiene su esencia en principios superiores a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho de trabajo, es decir, al principio

---

<sup>7</sup> Bino Ponce, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco.** Pág 13



del respeto de los derechos humanos, el respeto a la dignidad, a la no discriminación, al principio de legalidad, etc.

Sin embargo, en la doctrina se ha establecido respecto a la naturaleza del derecho de trabajo, la siguiente forma:

- a) **Concepción privativa del derecho del trabajo:** Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.
  
- b) **Concepción publicista del derecho del trabajo:** Esta corriente doctrinaria estipula 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.
  
- c) **Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo:** Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, 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 se determina sobre los contratos.
  
- d) **Concepción social del derecho del trabajo:** Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues 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 mas débil.



#### 1.4. Ramas del derecho de trabajo

Dentro del estudio del derecho de trabajo, se encuentra el derecho individual, colectivo, de ejecución y disciplinario.

En todo lo anterior, debe observarse las condiciones en que se presta el trabajo y se produce la relación entre patrono y trabajador. "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa...".<sup>8</sup>

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es "una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".<sup>9</sup> No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquéllas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

Podría decirse que el derecho disciplinario del trabajo, es la facultad que confieren las normas de castigar las faltas, pero sin un relieve penal, con lo cual se persigue asegurar el buen servicio y la debida jerarquía en los empleos y las relaciones laborales. Este derecho requiere diversidad jerárquica y corresponde al superior frente

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo Tomo I.** Págs. 201 y 203

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 203



al inferior. No se admite en sentido inverso, por constituir insubordinación o falta de respeto; aunque en tales casos suele concederse cierto recurso ante el inmediato superior del jefe abusivo, al menos en apariencia. El fundamento de este derecho se encuentra en las necesidades del cumplimiento de los fines característicos de cada actividad. Esta facultad se reduce a las faltas más o menos leves; pues ante el delito, sin perjuicio de la medida que lo disciplinario establece cuando a su competencia se refiera, lo que procede es la denuncia; así cuando un obrero roba en la empresa, no sólo cabe suspenderlo y aun despedirlo, sino que existe obligación de dar cuenta del hecho a la autoridad.

El derecho disciplinario del trabajo “es la facultad disciplinaria de orden técnico general y permanente que tiene el patrono ya sea por si o por intermedio de su representante legal, de poder sancionar las faltas o infracciones que cometan los trabajadores en el cumplimiento de su trabajo, al infringir las normas individuales o colectivas y legales, a que está obligado a observar en la empresa donde labora a través de un Reglamento Interior de Trabajo”.<sup>10</sup>

De conformidad con nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 60, el derecho disciplinario es el que debe establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo, pues en este se contemplan las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Una peculiaridad de dicho Reglamento es que el patrono lo debe elaborar de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten y el mismo debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo. Y es obligado que lo elabore todo patrono que ocupe en su empresa a diez o más trabajadores en forma permanente, Artículos 57, 58 y 59 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

---

<sup>10</sup> Bino Ponce, **Ob. Cit.** Págs. 141-142



## 1.5. Principios del derecho de trabajo

### 1.5.1. Principios propios del derecho sustantivo

a) **Tutelar:** “Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente”, según lo establece el considerando cuarto del Decreto número 1441, Código de Trabajo del Congreso de la República. En cuanto a este principio del derecho de trabajo es indispensable el cumplimiento del mismo y estimo que es el Estado quien debe hacer que éste cumpla su función principal.

Según la doctrina lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador".<sup>11</sup>

b) **Irrenunciabilidad:** Porque constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están ya concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el considerando cuarto del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio... Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia".<sup>12</sup> Pertenece al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas.

<sup>11</sup> Montoya Melgar. **Ob. Cit.** Pág. 22

<sup>12</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Págs. 67 -68



c) **Imperatividad:** Dice la literal c. del cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República, que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la **autonomía de la voluntad**, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de Orden Público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens):el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".<sup>13</sup>

d) **Realismo y objetivo:** Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d. del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 99



hechos concretos y tangibles".

"...Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...".<sup>14</sup> Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- e) **Democrático:** Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su literal f, define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".
  
- f) **Sencillez o antiformalista:** Sin una correspondencia normativa y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin 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 pronta y cumplida; y que

---

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 45



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".<sup>15</sup>

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil".<sup>16</sup>

g) **Conciliatorio:** Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 340 segundo párrafo, el cual indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

---

<sup>15</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Págs. 15-16

<sup>16</sup> López Sánchez, Luís Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88



h) **Equidad:** “Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad”.<sup>17</sup>

i) **La estabilidad:** Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

## 1.6. Derecho procesal del trabajo

### 1.6.1. Definición

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 las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos.

“Estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos”.<sup>18</sup>

### 1.6.2. Naturaleza jurídica

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, está determinada en la propia legislación, tanto en el considerando cuarto literal e) del Código de Trabajo, como en su Artículo 14. Por ejemplo, en el referido considerando dice que “El Derecho

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 88

<sup>18</sup> Suárez Salinas, Del Real Mario **Práctica laboral forense.** Pág. 4



del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Y en el Artículo 14 indica: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetarse todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala”.

Ahora bien cabe anotar que en la doctrina domina la idea de que el Derecho de Trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse al Derecho Privado ni al Público, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de elementos de uno y de otro, toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de la nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

### **1.6.3. Principios propios del derecho adjetivo o procesal**

- Protector o tutelar de los trabajadores;
- De economía procesal;
- De concentración;
- Impulso procesal de oficio;
- Publicidad;
- Oralidad;
- De sencillez;
- De investigación o averiguación de la verdad material o histórica;
- De Celeridad

## **1.7. Fuentes del derecho de trabajo**

### **1.7.1. Fuentes tradicionales del derecho laboral**

Generalmente fuente significa: origen, fundamento o principio de algo.

La mayoría de autores al referirse a las fuentes del derecho de trabajo, coinciden



en señalar que éstas, están constituidas por todas aquellas causas que lo generan, es decir, por todos aquellos fenómenos que intervienen en el proceso de creación de las normas jurídicas, usualmente se acostumbra clasificar las fuentes del derecho de la forma que a continuación se establece.

#### **1.7.1.1. Fuentes reales**

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). 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;

#### **1.7.1.2. Fuentes formales**

Son las producidas 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 (Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala). En un aspecto más estricto, se considera que “las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia”,<sup>19</sup>(esta ultima no se aplica a nuestro derecho laboral).

#### **1.7.1.3. Fuentes históricas**

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

En tal sentido tenemos que las fuentes históricas del derecho de trabajo guatemalteco, están integradas por todas aquellas leyes que regularon aspectos laborales y que a la fecha no están vigentes, señalo algunas como ejemplo:

---

<sup>19</sup> López Sánchez, **Ob. Cit.** Pág. 95



- Primer Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala que entró en vigor el 1 de mayo de 1947.
- Decreto número 623 del Congreso de la República de Guatemala, emitido el 17 de mayo de 1949, el cual reformó siete Artículos del Código de Trabajo.

### **1.7.2. Fuentes específicas del derecho laboral**

En la legislación guatemalteca, la fuente única del derecho del trabajo es la Ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

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





## CAPÍTULO II

### 2. El proceso ordinario laboral de reinstalación

#### 2.1. Naturaleza

El juicio ordinario de trabajo es un típico juicio 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 diferencian del proceso civil, en las modalidades que le imprimen los principios informativos y su propia normatividad.

#### 2.2. Características

“Es un proceso en el que el principio dispositivo se encuentra atenuado, pues el Juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, produciendo pruebas por sí o bien completando las aportadas por los litigantes, teniendo contacto directo con las partes y las pruebas, apreciando las mismas con flexibilidad y realismo; es un juicio predominantemente oral, concentrado en sus actos que lo componen, rápido, sencillo, barato y antiformalista, aunque no por ello carente de técnica; limitado en el número y clases de medios de impugnación y escueto en la concesión de incidentes que dispersan y complican los trámites, más celoso que cualquier otro juicio en mantener la buena fe y lealtad de los litigantes y todo ello, saturado de una tutela preferente a la parte económica y culturalmente débil. En el mismo no se contempla término de prueba porque ésta 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”.<sup>20</sup>

#### 2.3. Las partes

Doctrinalmente no existe unidad de criterio en cuanto a la consideración de quién o quiénes se deben considerar como partes del proceso; unos prefieren llamarlos

---

<sup>20</sup>Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho procesal de trabajo**. Pág 35



accionantes y consideran también como partes no sólo al que promueve el juicio y a quien contra el cual se promueve, sino también al juez y a los terceros intervinientes. Sin embargo, para los efectos de nuestro estudio diremos que las partes que intervienen en un proceso son dos y tradicionalmente se les ha denominado: parte actora y parte demandada.

Se puede definir de la manera siguiente: "Las partes en el proceso laboral son: los trabajadores y los patronos en lo que a relaciones individuales se refiere a los sindicatos de trabajadores, o patronos 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>21</sup>

### **2.3.1. Capacidad procesal en materia de trabajo**

Primeramente debe anotarse acerca de la distinción entre partes del litigio y partes del proceso, surge la clasificación de las partes en sentido material y partes en sentido formal o procesal.

Se entiende por parte en sentido material, los sujetos del litigio o de la relación jurídica sustancial sobre que versa y por partes en sentido formal, los sujetos del proceso.

Es el derecho material el que determina la capacidad de las personas o sea la determinación de las personas que tienen el pleno ejercicio de sus derechos civiles. En nuestro medio esa capacidad se adquiere con la mayoría de edad; según el Decreto Ley número 106, emitido por Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Civil en su Artículo número 8 que establece "...Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados

---

<sup>21</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 64



por la ley".

La capacidad procesal es un requisito de orden estrictamente jurídico procesal, puesto que con ella se trata de garantizar la eficacia de todos los actos que reunidos constituyen el proceso.

Capacidad procesal en el derecho de trabajo: De lo anterior se puede apreciar que la ley tiene previstos los casos de excepción, entre los cuales encontramos lo relativo a la capacidad en el campo laboral:

El Artículo 31 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica que "tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos".

Las capacidades específicas a que alude el Artículo relacionado, lo son sólo para los efectos del trabajo y más específicamente para las personas que actúan como trabajadores. El referido Artículo se complementa con lo que prescribe el 280 del mismo instrumento legal:

"La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".



### **2.3.2. Representación de las partes y sus limitaciones en el Código de Trabajo guatemalteco**

De manera general, toda persona natural con capacidad procesal, puede elegir entre comparecer o estar en juicio personalmente o por medio de representante.

Toda persona jurídica, no obstante su capacidad procesal, sólo puede hacerlo por medio de la persona o personas individuales que para ello están autorizadas por su régimen constitutivo.

Toda persona sin capacidad procesal sólo puede ejercer sus derechos en juicio por medio del representante que la Ley dispone.

A este fenómeno de actuar una persona a nombre de otra sin perder ésta su calidad de parte, se le llama representación.

A la representación de las partes en el proceso se le ha clasificado en: representación voluntaria o convencional, necesaria, legal, y judicial. La voluntaria se confiere mediante el mandato. La necesaria, es la que se ejerce en nombre de una persona jurídica, porque éstas sólo pueden actuar a través de una persona física. La legal, es la que se ejerce en nombre de las personas procesalmente incapaces, porque son menores de edad o porque adolecen de alguna enfermedad que las sitúa en estado de interdicción. La judicial, es la que designa un juez.

### **2.3.3. Representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones**

Estas son establecidas en el Artículo 323 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

- a) "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial;



- b) Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del Artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.
- c) Las personas jurídicas actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de Abogado;
- d) Se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a las leyes respectivas o la resolución judicial".

Una limitación más específica es la concerniente a los sindicatos, puesto que el Artículo 223 del mismo cuerpo legal en su literal e) indica que "la representación del Sindicato la tiene el Comité Ejecutivo en pleno, el cual está facultado para acordar con las dos terceras partes del total de sus miembros en delegar la representación, en uno o varios de sus miembros, para asuntos determinados, con duración limitada, siendo dicha delegación revocable en cualquier momento. Asimismo: "ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma".

#### **2.4. Competencia**

La palabra competencia etimológicamente viene de competir, que significa pertenecer, incumbir a uno alguna cosa. En consecuencia, la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional.

Suele confundirse algunas veces la competencia con la jurisdicción, pero los autores para establecer su diferencia dicen que la jurisdicción es el género y que la competencia es la especie; es decir, que la competencia es el límite de la jurisdicción;



puede concebirse la existencia de jueces sin competencia y con jurisdicción, pero no puede pensarse en la existencia de jueces sin jurisdicción y con competencia. La competencia la podemos dividir de la manera siguiente:

- Competencia por razón del territorio;
- Competencia por razón de la materia;
- Competencia por razón de grado;
- Competencia por razón de la cuantía.

#### **2.4.1. Reglas de la competencia de acuerdo con el Código de Trabajo guatemalteco**

- a) En el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su capítulo V denominado procedimiento de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, Artículos 307 y 314.

Artículo 307. " En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y el territorio, salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador".

Artículo 314. "Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de trabajo y previsión social:

- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;



- El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y
- El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados”.

b) Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala el procedimiento a seguir, al establecer:

“Artículo 309. El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado.

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia”.

c) Doctrinariamente se sostiene que la naturaleza jurídica de la competencia es la de ser un presupuesto procesal y que en consecuencia es obligación del juez, analizar su competencia de oficio cuando se requiere su actividad jurisdiccional, criterio normado dentro del derecho común, en nuestro medio, en el Artículo 116 del Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece



que: "Toda acción judicial deberá entablarse ante el juez que tenga competencia para conocer de ella; y siempre que de la exposición de los hechos, el juez aprecie que no la tiene, debe abstenerse de conocer y sin más trámite mandará que el interesado ocurra ante quien corresponda...". En tanto que dentro del proceso laboral el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 313 lo define de la siguiente forma: "El juez de Trabajo y Previsión social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio en su cargo durante quince días, sin goce de sueldo".

- d) La excepción de incompetencia por razón de la materia, dentro del procedimiento ordinario laboral, debe tramitarse en la forma prevista en el Código de Trabajo, para el caso de las excepciones.

## **2.5. La demanda**

### **2.5.1. Concepto**

La acción, procesalmente hablando, 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; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen.

La demanda es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del derecho.

“Es el primer escrito que presenta un sujeto procesal llamado Actor, poniendo en



movimiento un órgano jurisdiccional en donde exige una pretensión la cual se decide en Sentencia”.<sup>22</sup>

### **2.5.2. Modalidades de la demanda**

En nuestro Código de Trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

- A) Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas (Artículos 333 y 322);
- B) Por la pretensión en ellas ejercitada, pueden ser demandas con pretensión simples y demandas con pretensiones acumuladas (Artículo 330);
- C) Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental (Artículos 85 y 332).

### **2.5.3. Requisitos esenciales y secundarios de la demanda**

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

“Toda demanda debe contener:

- a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;
- b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

---

<sup>22</sup>Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**, Tomo I. Pág. 35



- c) Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e) 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. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
- f) Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
- g) Lugar y fecha; y
- h) 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...”.

#### **2.5.4. Medidas cautelares**

En el mismo Artículo 332 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se 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”.



### 2.5.5. Modificación de la demanda

Como es sabido, 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 los demandan, se consigna en forma equivocada el nombre del ex-patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda.

La base legal para modificar la demanda, se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: "...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 rebeldía

En realidad son varias las opiniones y criterios existentes con respecto a la denominación conceptual de esta institución:

"...es una situación procesal producida por la incomparecencia de una de las partes ante la citación o llamamiento judicial, o ante la negativa de cumplir sus mandamientos o intimaciones..."<sup>23</sup>

La rebeldía "...es aquella situación que se da cuando una de las partes no comparece a juicio, o bien cuando habiendo comparecido se ausenta de él..."<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 466

<sup>24</sup> De la Plaza, Manuel. **Derecho procesal.** Volumen I. Pág. 332



"...Rebeldía es, en efecto, la ausencia de alguna de las partes del proceso en que normalmente habría de figurar como tal..."<sup>25</sup>

### **2.6.1. Naturaleza de la rebeldía**

La relación jurídico procesal se caracteriza por tres fases bien marcadas: 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.

Para determinar la naturaleza jurídica de la institución de la rebeldía, es indispensable establecer la esencia de tal figura o sea si deriva o no de una obligación, un deber de comparecencia a juicio o bien, si apareja multa o una sanción de tipo especial.

Como ya se dijo, para algunos es una desobediencia por la que se deja de atender o de desocuparse de una carga, no es el incumplimiento de un deber. En realidad cualquiera que sea el criterio que pudiera aceptarse, lo cierto es que, la rebeldía debe estimarse como una institución de carácter procesal, cuyo fin es que el proceso no se paralice como consecuencia de la pasividad o inactividad de las partes de los sujetos procesales del juicio.

### **2.6.2. Efectos de la rebeldía en el procedimiento ordinario laboral**

- a) No volver a practicar diligencia alguna en busca del rebelde;
- b) Preclusión de actos y pérdidas de derechos procesales que tiene lugar por la rebeldía, quedando firmes e irrevocables;
- c) Continuar el procedimiento sin más citar ni oír al rebelde;
- d) Tener por confeso en su rebeldía al demandado cuando hubiere sido propuesta

---

<sup>25</sup> Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil**. Tomo I. Pág. 197



esta prueba por el actor y no compareciere éste a la audiencia señalada para la recepción de la prueba;

- e) Tener por confeso en su rebeldía al actor cuando hubiere sido propuesta esta prueba por el demandado y aquél no compareciere a la audiencia respectiva;
- f) Dictar sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva, cuando el demandado no comparece a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos respectivos;
- g) Proceder en la misma forma referida anteriormente, cuando se trate de demanda por despido injustificado, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; y,
- h) Trabarse embargo sobre bienes, propiedad del demandado.

### **2.6.3. Justificación de incomparecencia**

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..."

### **2.7. Las excepciones**

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. La manera más común de clasificar a las excepciones es en;



Dilatorias, Perentorias y Mixtas:

- A. **Excepciones dilatorias o procesales:** Son las defensas 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;
- B. **Excepciones perentorias o sustanciales:** Son las defensas que atacan el fondo del asunto, tratando de hacer ineficaz el derecho sustancial que se pretende en juicio. Por eso se dice que atacan el derecho y no al proceso. Consisten en la alegación de cuanto medio extintivo de obligaciones existe, por lo que no pueden enumerarse taxativamente; y,
- C. **Excepciones mixtas:** Son las defensas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias. Es decir, que se resuelven previamente como 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.

### **2.7.1. Clases de excepciones que caben en el proceso ordinario laboral de reinstalación**

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, tiene estipulado lo relativo a las excepciones en los Artículos 312, 342, 343 y 344. Se le critica la manera incompleta con que se regula esta institución, por lo que con algunas reservas se acude supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil. En el Código de Trabajo únicamente se encuentra la denominación de excepciones dilatorias y perentorias, no dándose ninguna enumeración de las mismas, por lo que como ya se dijo, tratándose de excepciones dilatorias, con reservas, se acude a la



enumeración contenida en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil. Tales excepciones son:

- 1) Incompetencia;
- 2) Litispendencia;
- 3) Demanda Defectuosa;
- 4) Falta de Capacidad Legal;
- 5) Falta de Personalidad;
- 6) Falta de Personería;
- 7) Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer;
- 8) Caducidad;
- 9) Prescripción;
- 10) Cosa juzgada y;
- 11) Transacción.

“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 Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo: Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia... Con respecto a estas excepciones en la práctica tribunalicia no se han presentado problemas en cuanto a su interposición, trámite y resolución pues 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...”<sup>26</sup>

### **2.7.2. Oportunidad para excepcionar, oponerse a las excepciones, probarlas y resolverlas, según su naturaleza**

- a) **Las excepciones dilatorias:** De conformidad con el Artículo 342 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en la audiencia señalada para juicio, se interponen antes de contestar la demanda o reconvención, pudiendo darse las situaciones siguientes: a) Si hay allanamiento, se dicta el auto que las resuelve; b) Si 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; c) Si a quien le corresponde oponerse a la excepción en la audiencia se acoge a las veinticuatro horas que le confiere la ley para oponerse y 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;
- b) **Las excepciones perentorias:** Éstas 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;
- c) **Excepciones privilegiadas:** Se plantean después de contestada la demanda; se contradicen dentro de las 24 horas de notificada la resolución de trámite, conjuntamente con el ofrecimiento de la prueba sobre el fondo del litigio o en auto para mejor proveer; se resuelven en sentencia.

### **2.8. La contestación de la demanda**

Así como existe el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales

---

<sup>26</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 70



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

### **2.8.1. Modalidades de la contestación de la demanda**

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

### **2.8.2. Requisitos de la contestación de la demanda**

La contestación de la demanda está sujeta a los mismos requisitos señalados para la demanda, en cuanto a los elementos de contenido y forma, así lo establece 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 ya citado. Cabe 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 Código de Trabajo, que dice: “...Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”. 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.



### **2.8.3. Oportunidad para contestar la demanda**

El Artículo 338 del Código de Trabajo, establece: "Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, 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...". 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.

### **2.9. El allanamiento en el proceso ordinario laboral**

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 sometimiento del demandado a las pretensiones contenidas en la demanda.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, encontramos que 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 se pidiere, lo que se hará constar, sin que el Juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas".

### **2.10. La reconvenición**

Al demandado le atribuye la ley el derecho de ejercitar las acciones que tenga contra el demandante; denominándole reconvenición 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.

### **2.10.1. Concepto**

Para explicar el fundamento de la reconvencción se han sostenido dos posiciones, la primera que considera que procede por razones de economía procesal, ya que si el actor puede ejercitar todas las acciones que estima le asisten en contra del demandado, éste también puede ejercitar sus acciones en la misma forma en contra de su demandante; la segunda posición, se funda en la necesidad de evitar complejidad de los litigios. El Lic. Mario López Larrave sostenía que su fundamento se encontraba en el principio de economía procesal y que por ello no debía servir para entorpecer el procedimiento o complicarlo con fines aviesos.

Se puede definir entonces a la reconvencción: como la acción ejercitada por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada del mismo objeto del juicio, conexa con él o conexa con la relación laboral que unió a las partes del juicio.

### **2.10.2. Modalidades**

Al igual que la demanda y su contestación, de conformidad con nuestro Código de Trabajo se encuentran las siguientes modalidades de la reconvencción:

- a) Por la forma de entablarse puede ser: oral y escrita;
- b) Por la pretensión en ella ejercitada puede ser: reconvencción con pretensión simple o reconvencción con pretensiones acumuladas.

### **2.10.3. Requisitos de la reconvencción**

De conformidad con lo preceptuado por el Artículo 339 del Código de Trabajo, lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334, es aplicable a la contestación de la demanda,



a la reconvencción y a la contestación de esta en su caso. 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.

#### **2.10.4. Oportunidad para reconvenir, para contestar, probar y resolver la reconvencción**

La reconvencción debe promoverse o 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.

El actor, ahora convertido en demandado, puede allanarse, interponer excepciones o contestar la reconvencción después de notificado de la resolución que le da trámite, en la misma audiencia o bien puede solicitar al Juez que suspenda la audiencia y señale una nueva para que tenga lugar la contestación de la reconvencción.

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. La reconvencción se resuelve en la misma sentencia que resuelve la demanda original.

#### **2.11. La conciliación**

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



### **2.11.1. Concepto e importancia de la conciliación en el derecho procesal de trabajo**

Es una de las instituciones más complejas que existen, por lo que da lugar a equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes ángulos y para su validez tiene que cumplir determinados requisitos y así encontramos que para unos autores se trata de un acto contractual, para otros de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria del juicio obligada o un modo anormal de terminación del proceso; que puede ser judicial o extrajudicial; y las legislaciones la establecen como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos y como una fase obligatoria del proceso ordinario laboral.

La conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte de un conflicto y más concretamente de un proceso, por medio de la cual acuerdan arreglar sus diferencias, para evitarse molestias, gastos y sobre todo una sentencia desfavorable para cualquiera de las partes; debiéndose tener presente que la conciliación no constituye un reconocimiento de pretensiones, pues de lo contrario sería allanamiento, no es un reconocimiento de los hechos, por que entonces sería una confesión, es como 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.

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



### **2.11.2. Caracteres de la institución**

- a. La preexistencia de una o varias pretensiones de derecho promovidas a través de la acción o derecho de defensa (litigio);
- b. Es por una parte, una etapa obligatoria en el juicio ordinario de trabajo (aspecto procesal);
- c. Por otro lado, puede culminar eventualmente en un convenio o acuerdo (aspecto sustantivo, contractual);
- d. La actitud limitada del trabajador, ya que la ley no le permite renunciar, disminuir, ni tergiversar los derechos que le otorga la Constitución Política de la República, el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y otras leyes laborales;
- e. La actitud limitada del Juez en la diligencia, por la reserva legal que debe mantener sobre la opinión que le merezca el asunto principal o sus incidencias;
- f. El convenio constituye título ejecutivo, en caso de incumplimiento del mismo;
- g. En caso de cumplirse el convenio, finaliza el procedimiento.

### **2.11.3. Naturaleza, validez y alcances de la conciliación en el derecho procesal del trabajo**

Su naturaleza es procesal por sus orígenes y efectos; algunos autores la semejan a la transacción y le asignan un carácter contractual. Pero lo que debe tenerse presente, en su carácter procesal por su origen y efectos; el uno y el otro están provistos en razón del procedimiento. Para que tengan validez, es requisito indispensable el acto 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: 1) una que acepta



que en la conciliación los trabajadores pueden renunciar a sus derechos, una vez que la relación laboral haya terminado, sobre la base de que son renunciables las expectativas más no el derecho adquirido; y 2) otra que no acepta la postura anterior, indicando que teniendo en cuenta la norma de irrenunciabilidad de ciertos derechos y de la nulidad de actos por los que se tergiverse, limite o disminuyan los derechos de los trabajadores; el juez debe hacer la debida distinción entre los derechos del trabajador reconocidos y establecidos y las simples pretensiones de derecho cuya existencia y determinación será materia del debate. "Claro está que las pretensiones si pueden ser equitativamente modificadas y disminuidas de acuerdo con las especiales circunstancias del caso concreto. Por ejemplo: un trabajador reclamando indemnización por despido injusto, pago de un período de vacaciones no gozadas y pago de jornada extraordinaria no pagada. El patrono aceptó en la Inspección General de Trabajo que no lo había despedido injustamente y estuvo conforme con el tiempo de servicios, pero no se conformó con que el trabajador hubiera trabajado jornada extraordinaria y que en consecuencia le retuviera salarios en este concepto. En este ejemplo, según el criterio aquí sostenido el trabajador no podrá renunciar a la indemnización y a la compensación de vacaciones porque sobre las mismas tiene derechos reconocidos, pero si puede renunciar a disminuir su reclamación sobre el pago de jornada extraordinaria, porque ésta es todavía una pretensión o expectativa que no ha llegado a ser derecho."<sup>27</sup>

#### **2.11.4. Clases de conciliación**

La conciliación de acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 341 instituye que "contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier formula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

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 se pidiere, lo que se

---

<sup>27</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 65



hará constar sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas”. Por lo anteriormente establecido en el presente Artículo, la conciliación puede darse de forma: Total y Parcial.

## **2.12. La prueba**

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

### **2.12.1. Procedimiento probatorio en el juicio de trabajo**

“Hay que partir que en todo juicio se deben de respetar los cuatro momentos procesales de la prueba, los cuales son: Ofrecimiento, Proposición, Diligenciamiento y Valoración”.<sup>28</sup>

Considero que el procedimiento probatorio en el proceso laboral (salvo casos de incidencias) está inspirado en los principios de sencillez y celeridad, por cuanto que únicamente se proporciona en dos fases: a) El ofrecimiento de la prueba; b) el diligenciamiento.

El ofrecimiento consiste en el acto por medio del cual se anuncia la prueba que se va a rendir para demostrar las pretensiones; esto lo hace el actor al plantear la demanda; el demandado lo hace al contestarla; el que reconviene al formular la contrademanda y según sea el caso, al actor de nuevo ofrecerá su prueba para desvirtuar la reconvención, al contestar ésta o al contradecir las excepciones del

---

<sup>28</sup> Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Ob. Cit.** Pág. 30



demandado.

El ofrecimiento de pruebas para combatir excepciones y para demostrar tachas, será en el mismo momento o dentro de veinticuatro horas después de terminada la diligencia.

No existe un término de recepción de prueba, ya que el Código de Trabajo en su Artículo 344 indica que “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas”. Únicamente cuando se trata de recabar pruebas fuera de la República, se señala un término para hacerlo.

### **2.12.2. Carga de la prueba y su inversión en el procedimiento ordinario laboral**

Si un proceso está informado por el principio inquisitivo, el problema de la carga suele reducirse considerablemente, porque aunque haya falta absoluta o insuficiencia de prueba aportada por las partes, el órgano jurisdiccional tiene el deber de producir oficiosamente los elementos de convicción pertinentes, al margen de la diligencia o negligencia y de mucha, poca o nada fortuna que hayan tenido las partes en la aportación de pruebas.

En el proceso penal en donde se trata de tutelar los intereses eminentemente colectivos o públicos no existe problema con el asunto de la carga probatoria, ya que sin perjuicio de la facultad que tienen las partes para aportar elementos de convicción al proceso, el tribunal (ahora el Ministerio Público) puede y debe producir de oficio todos los elementos de convicción necesarios para resolver adecuadamente el caso; en el proceso laboral se persigue tutelar intereses colectivos y a ello obedece la importante corriente de opinión entre los juslaboralistas de que el juez de trabajo debe tener entre sus amplios poderes de dirección del juicio, la potestad de producir prueba oficiosamente.

Pero cabe advertir que en el derecho procesal del trabajo guatemalteco se



presentan serios problemas de carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, en el derecho procesal individual, no así en los conflictos colectivos de carácter económico y social, derecho procesal colectivo, ni en el procedimiento de faltas laborales, derecho punitivo o disciplinario del trabajo.

Los tribunales de conciliación, con juez unipersonal en alguna fase y tribunales de arbitraje, tienen amplias facultades para producir pruebas de oficio, sin sujetarse a las reglas del derecho común, extremos contemplados en los Artículos 387, 396, 402, 403, 410 y 412 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, por lo que puede concluirse que en virtud de las amplias facultades inquisitorias e investigativas que ostentan los tribunales en la producción de pruebas y amplia libertad en cuanto a la materia del laudo, aceptación de la incongruencia y al sistema de apreciación para formarse criterio libre convicción, en los conflictos colectivos de carácter económico-social, no existe mayor problema de carga probatoria.

Analicemos pues el problema de la carga probatoria en el juicio ordinario de trabajo, que regula las controversias individuales: "En Guatemala se habla pomposamente de la inversión de la carga probatoria como una institución viva en nuestro derecho procesal de trabajo. Sin embargo, los casos de inversión se reducen a uno, contemplado en el Artículo 78 del Código y a otros que se han venido considerando en nuestra llamada jurisprudencia".<sup>29</sup> Pero incluso el Artículo 78 fue modificado por el Artículo 2o. del Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, de manera que en cierta medida fue afectada la susodicha inversión, por cuanto que habla de que el patrono le debe comunicar por escrito el despido al trabajador, lo que dicho en otras palabras es una carga de la que tendría que desembarazarse el trabajador, esto es probar el despido, mediante la presentación de la nota escrita, la que por lógica no es fácil que la entreguen la mayoría de patronos.

Cabe agregar, en relación a lo anterior, de que existe el criterio de que sobre el patrono debe pesar la carga de la prueba de que no ha despedido, porque si el

---

<sup>29</sup> López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 78



empresario niega el despido debe probar que hubo abandono de labores por parte del trabajador y si niega el despido y sostiene que tampoco hay abandono de labores, debe proceder inmediatamente a reinstalar al trabajador sin que pueda invocar como causal para un despido ulterior la inasistencia al trabajo.

Además de los casos de inversión de la carga de la prueba, la prepotencia patronal se intensifica con la regulación de una serie de presunciones legales que alteran los principios generales de distribución de la carga y se previene la posibilidad de que el juez pueda ordenar la recepción de pruebas de oficio en auto para mejor proveer, diluyendo un poco la intensidad del principio dispositivo, aunque con las limitaciones que a la norma del auto para mejor fallar le fueron dadas en el Decreto número 1441 (la de no servir para aportar prueba, sólo para aclarar situaciones dudosas, cosa que no acontecía en el Decreto número 330; primer Código de Trabajo). El caso se complica cuando la defensa de la parte empleadora insiste no en tratar de justificar el despido, sino en negarlo a secas, sin reconvenir abandono de labores.

### **2.12.3. La valoración de la prueba**

Valorar o apreciar la prueba, es determinar su fuerza probatoria. Es el enjuiciamiento que hace el Juez sobre el grado de convencimiento, persuasión o certeza que ha obtenido de las pruebas aportadas al proceso.

En el proceso de valoración se dan dos dificultades: a) que el juez es humano sujeto de errores y deficiencias; y b) que el material que se suministra como prueba, también lo suministra el hombre con posibles lagunas, inexactitudes, equivocaciones e incluso falsedades. Debido a esas dos circunstancias, se ha sentido siempre la necesidad de orientar la actuación del juez, bien asignándole una libre apreciación de las pruebas a base de principios generales que guíen esa apreciación o bien encasillando su labor dentro de normas legales, de las cuales no puede separarse sino en los casos de excepción señalados por la ley.



De lo anterior surgen los dos sistemas básicos que rigen la apreciación de la prueba: a) El sistema legal o de la prueba tasada; y b) El sistema de libre convicción. Sin embargo, en el proceso histórico dichos sistemas han alcanzado distintos grados de desarrollo que han dado lugar al nacimiento de otros sistemas como el Mixto o Ecléctico o sea aquél en que participan los dos sistemas clásicos tradicionales.

**Sistema de prueba legal o tasada:** Conforme a este sistema, es el legislador quien al promulgar la ley, señala al juez, por anticipado, el valor y el grado de eficacia que tiene la prueba. Este sistema es adversado y preferido por algunos, según las circunstancias.

En contra: algunos tratadistas establecen que en realidad, el juez no aprecia la prueba, más bien lo que la ley quiere es que el juez no la aprecie sino que simplemente de por probado el hecho, si en aquélla concurren los requisitos previos a que está sometida. No aplica el Juez su criterio a saber, sino que el criterio del legislador;

A favor: en cambio, existen otros tratadistas que establecen al respecto la verdadera y gran ventaja de la prueba legal, radica en que la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible de pruebas eficaces y así facilitar el desenvolvimiento del proceso y de otras les permite prever, hasta cierto punto, el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra no estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso.

**Sistema de libre convicción:** En este sistema el juzgador no tiene ninguna regla o reglas que de antemano le tracen la pauta a seguir en la valoración de la prueba; el juez falla según su leal saber y entender, con absoluta libertad y sin motivar su decisión.

**Sistema de la apreciación de la prueba, mixto:** En este sistema los legisladores han señalado pruebas con su valor determinado y fuera del cual el juez no puede apartarse y pruebas que en las que se deja su apreciación a criterio del juzgador,



previo análisis de las pruebas producidas y aportadas al juicio. (En Guatemala se utiliza este sistema).

**Sistema de la sana crítica o de la sana razón:** La sana crítica consiste en apreciar la prueba con arreglo a la lógica, a las constancias procesales y a la experiencia que el juzgador debe poner de manifiesto al razonar su sentencia. A este sistema se le atribuye ser el justo medio entre los sistemas de la prueba tasada y la libre convicción, pues no tiene la excesiva rigidez de la primera ni la excesiva incertidumbre de la segunda y al combinar las reglas lógicas del entendimiento humano, con las reglas empíricas de la experiencia del juzgador, se evita caer en la arbitrariedad. El fallo versará sobre todo el material probatorio incorporado al juicio y sólo sobre esta materia, pero la apreciación motivada que del mismo se realice, se hará en forma flexible, empleando la inteligencia y los conocimientos empíricos por igual del juzgador.

**Sistema de valoración en conciencia:** En el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa; es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

**Sistema que utiliza el procedimiento ordinario laboral guatemalteco:** Nuestra legislación no define que ha de entenderse por valoración de la prueba en conciencia. Por esa razón, partiendo de lo establecido en el Artículo 361 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo que reza: "Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio."; se llega a la conclusión de que el sistema de apreciación de la prueba en



conciencia se asemeja al de la sana crítica, porque el juez no es libre para determinar el valor de las pruebas rendidas sin razonamiento o justificación, sino por el contrario tiene que fundamentar su apreciación, consignando los principios de equidad o de justicia en que funda su criterio; o sea, que en todo caso el juez tiene la obligación de motivar su fallo (en la parte considerativa de la sentencia ), obligación de la cual se encuentran relevados los verdaderos jueces de conciencia que siguen el sistema de libre convicción.

De acuerdo con la norma ya citada, se puede concluir que en nuestro Código de Trabajo tienen aplicación el sistema de la prueba legal o tasada, el sistema de la sana crítica y el de la apreciación de la prueba en conciencia. De lo anterior se puede deducir lo siguiente:

De acuerdo con el Código de Trabajo el Artículo 361 la valoración de la prueba podría ser la siguiente:

- A) Los documentos públicos y auténticos, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 186 "producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad"; es decir que la ley les asigna el sistema de prueba legal o tasada y el juez tiene que admitirlos como tales.
- B) La confesión judicial, también tiene el valor de prueba tasada o legal, de conformidad con lo establecido por el Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil, Artículo 139 que establece: "La confesión prestada legalmente produce plena prueba".
- C) Los hechos que personalmente compruebe el juez. Parafraseando al Licenciado Mario López Larrave, sobre esta valoración quien critica la terminología utilizada al respecto, pues dice que "gramaticalmente puede darse a esta expresión un alcance



insospechado, ya que el juez puede comprobar personalmente hechos que lleguen a su conocimiento en forma privada o particular, sin embargo al referirse a los hechos que personalmente compruebe el juez, otros autores, lo han tomado en lo que se refiere al reconocimiento judicial”,<sup>30</sup> (inspección ocular diríamos nosotros), el cual de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 127, se debe valorar de conformidad con la sana crítica: "Los tribunales, salvo texto de ley en contrario, apreciarán el mérito de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.";

- D) Declaración de testigos, documentos privados, dictamen de expertos o prueba de expertos, según el Código de Trabajo en su Artículo 361 antes referido, se apreciarán en conciencia;
- E) Las presunciones legales y humanas; las primeras son las consecuencias que la propia ley induce de un hecho desconocido, lo que produce un valor de prueba tasada (que el patrono no presente el contrato); en tanto que a las segundas no le son reconocidas la calidad de pruebas, sino sólo como etapa en la elaboración de la sentencia.

#### **2.12.4. De los medios de prueba en particular**

##### **2.12.4.1. Confesión judicial**

La confesión judicial es un medio de prueba legal, que se produce mediante una declaración de conocimiento, por la que se reconoce una afirmación del adversario y cuya verdad le es perjudicial a la parte que la declara; siendo la función específica de tal medio de prueba la de provocar o intentar provocar el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de ciertos hechos.

---

<sup>30</sup> López Larrave, **Ob.Cit.** Pág. 25



#### Elementos de la confesión judicial:

- La capacidad del confesante: que tenga dieciocho años, si es menor de dieciocho años y mayor de catorce, lo debe hacer a través de su representante legal; si se trata de persona jurídica colectiva extranjera, lo hará el representante reconocido en el país; si se trata de quebrados o fallidos, lo harán personalmente; en tanto que las personas jurídicas nacionales, se ha sostenido la jurisprudencia de que debe prestarla por medio de su representantes instituidos en su escritura social o constitutiva, si así lo solicita el articulante, no siendo aplicable supletoriamente lo establecido en el Artículo 132 del Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdía Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil;
- El objeto de la confesión: son los hechos personales o de conocimiento del absolvente (no todos) y especialmente los hechos expuestos en la demanda y en su contestación que resultaren controvertidos;
- Voluntad de quien presta confesión: para que la confesión sea válida debe prestarse en forma voluntaria.

#### **2.12.4.1.1. Oportunidad para ofrecer y diligenciar la prueba de confesión judicial**

La prueba de confesión judicial se ofrece en la demanda, en su contestación; interposición de excepciones dilatorias, en su contestación; en la reconvención, en su contestación; y únicamente se puede solicitar la absolución de posiciones una vez sobre los mismos hechos.

Si es el actor el que propone la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y si es el demandado el que la propone, el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio.



#### **2.12.4.1.2. Modalidades de la confesión judicial**

Las posiciones en cuanto a la forma de dirigirlas o formularlas deben hacerse en forma oral; pero también se pueden hacer escritas, con la intermediación del juez.

#### **2.12.4.1.3. Requisitos de la confesión judicial**

El Código de Trabajo no tiene establecidos taxativamente los requisitos que deben llenarse en la formulación de las posiciones, por lo que supletoriamente tenemos que hacerlo de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdia Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 133 "Las posiciones versarán sobre hechos personales del absolvente o sobre el conocimiento de un hecho, expresadas con claridad y precisión en sentido afirmativo.

Cada posición debe versar sobre un solo hecho. Dos hechos pueden comprenderse en una misma pregunta cuando estén íntimamente relacionados. Las preguntas deben referirse a hechos controvertidos en el proceso. El Juez deberá ser escrupuloso en el cumplimiento de este precepto".

#### **2.12.4.1.4. Efectos**

El Artículo 344 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo "Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía..."

"...Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas."



El Artículo 358 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere 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..."

#### **2.12.4.2. Declaración de testigos**

“La prueba testimonial o prueba testifical es el medio de prueba consistente en la efectividad procesal que provoca la declaración de un sujeto, distinto de las partes y de sus representaciones, sobre percepciones sensoriales relativas a hechos concretos procesalmente relevantes y que en nuestro derecho se presenta bajo apercibimiento de conducirse con la verdad”.<sup>31</sup>

Testigo es toda persona extraña en el proceso cuya declaración se utiliza como medio de prueba, por versar sobre hechos en él controvertidos y cuyo conocimiento ha adquirido fuera del proceso.

##### **2.12.4.2.1. Capacidad para ser testigo**

Conforme al Código de Trabajo, en su Artículo 31 se puede decir que los trabajadores mayores de 14 años tienen capacidad para ser testigos.

##### **2.12.4.2.2. Clases de testigos**

- a) Testigo judicial: es aquél que declara ante órgano jurisdiccional competente;
- b) Testigo empresarial: es aquella persona física a quien le constan los hechos o circunstancias sobre las que declara en razón de que labora en el mismo lugar en el

---

27 Bermudez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 427.



que prestan sus servicios las partes del proceso;

- c) Testigo extra-empresarial: es aquel sujeto que tiene conocimiento de los hechos sobre los que declara, porque circunstancialmente los presencié, no siendo trabajador de la empresa en la que laboran las partes del juicio.

#### **2.12.4.2.3. Testimonios y sus modalidades**

Testimonio es el acto que consiste en representar un hecho. Se representa, manifestando el testigo la idea que del hecho tiene. El medio de que se sirve para externar o comunicar esa idea, es la palabra hablada o escrita.

En el campo procesal laboral tiene mayor relevancia el testimonio oral, en virtud de que en el proceso laboral predomina el principio de oralidad y sobre todo porque el mismo se desarrolla a través de audiencias en las que las partes deben comparecer con sus respectivos medios de prueba. El testimonio escrito, por el contrario es un caso de excepción que generalmente se presenta en el caso de las personas jurídicas al rendir sus declaraciones por medio de informes y que por tal motivo los juzgadores lo toman como parte de la prueba documental.

En nuestro medio se han presentado casos en que se ha pretendido hacer valer declaración de testigos que constan en actas notariales, pero los juzgadores han sido del criterio de no darles ningún valor probatorio a tales declaraciones, por estimar que con dicho procedimiento se niega el derecho de la contraparte de fiscalizar tal medio de prueba.

#### **2.12.4.2.4. Deberes que la ley establece en relación a la prueba de testigos**

El Código de Trabajo en su Artículo 348 establece: "Todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren



comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto. Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional".

Como se puede observar la ley tiene establecida la obligación de declarar, deber que se funda en el carácter o finalidad del testimonio como es la de servir al proceso para los fines de la justicia; ahora bien, dicho deber se traduce en tres imperativos: deber de comparecer ante el juez, deber de declarar y deber de ser veraz. Por ello el Artículo 350 del mismo cuerpo legal prescribe que "Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurren a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el Juez que conozca del asunto".

#### **2.12.4.2.5. Oportunidad para ofrecer la prueba de declaración testimonial**

En el procedimiento ordinario laboral, únicamente se presentan dos fases procesales en relación a los medios de prueba y son: su ofrecimiento y el diligenciamiento, en virtud de que no existe un período de prueba como en el procedimiento ordinario civil.

El Artículo 332 del Código de Trabajo, establece los requisitos que debe contener la demanda y su correspondiente contestación, indicando en la literal "...e) 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..." o sea que es en la demanda o en su contestación la oportunidad procesal en la cual se debe ofrecer la prueba, ofrecimiento que debe ser debidamente individualizado, para no dar oportunidad al juzgador a que la rechace. Hay autores y jueces que sostienen que en el procedimiento laboral no es permitido hacer el ofrecimiento como se hace en el campo procesal civil, en donde sólo



se consigna: Ofrezco la declaración de testigos, en razón de que el Código de Trabajo exige que se enumere el medio de prueba, individualizándolo en forma clara y concreta y especificando en relación a la prueba de testigos, los nombres y apellidos, de los que se ofrece ( habemos quienes no compartimos ese criterio porque se basa en una lectura truncada de la norma).

#### **2.12.4.2.6 Número de testigos que se pueden ofrecer**

El Artículo 347 del Código de Trabajo preceptúa: "Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer".

#### **2.12.4.2.7. Diligenciamiento de la prueba de declaración de testigos**

De acuerdo con la ley, las partes están obligadas a comparecer con sus respectivos medios de prueba a la primera audiencia. Cuando los testigos no residan en la localidad en donde está situado el juzgado, la ley prevé en el Artículo 349, del Código de Trabajo que "cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo...".

Los tribunales de trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no tiene establecido procedimiento de recepción de la declaración testimonial, acuden supletoriamente al Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil con algunas reservas; por ejemplo, no es necesario acompañar el interrogatorio con la demanda, tampoco se suspenden las diligencias por la incomparecencia de alguno o de todos los testigos.



#### **2.12.4.2.8. Medio de fiscalización de la prueba de testigos**

El medio idóneo que tienen las partes para tratar de corroborar la veracidad o falsedad de lo declarado por un testigo, son las repreguntas, las cuales deben versar únicamente sobre los hechos relatados por el testigo y se dirigen inmediatamente que ha finalizado de responder a las preguntas o interrogatorio presentado por el proponente de tal medio de prueba.

#### **2.12.4.2.9. Tacha de testigos**

“Las tachas de testigos son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos”.<sup>32</sup>

La doctrina asienta que son tachas las causas, hechos, circunstancias o impedimentos que por afectar las condiciones personales del testigo o afectar la veracidad de su declaración, destruye o disminuye la fuerza probatoria de su testimonio.

“Desde el punto de vista del derecho procesal laboral, no se puede afirmar que existan incapacidades para ser testigo si no situaciones especiales que pueden invalidar una declaración. La condición de ser el testigo representante legal de la empresa, amigo íntimo, socio o pariente cercano del oferente, etc. Cuando el testigo declara encontrándose en esa situación que no suele ser condición en sí, si no en función de su relación con la parte, se presume su interés en el resultado del conflicto y cabe la duda de que satisfaga el principio de veracidad precisamente por su deseo, derivado de la relación personal, de ayudar a una parte”.<sup>33</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 351 establece que: "La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia." Pero el mismo Artículo 351 prescribe "...no es causal de la tacha la

---

<sup>32</sup> **Ibid.** Pág. 430.

<sup>33</sup> De Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo.** Pág. 469



subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta...”.

La tacha de un testigo, se puede promover en la misma audiencia en que se diligenció la prueba o bien dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración del testigo.

### **2.12.4.3. Dictamen de expertos**

Este medio de prueba reviste especial característica en el proceso laboral, ya que en muchas oportunidades las partes tienen necesidad de llevar al conocimiento del juzgador hechos técnicos no jurídicos, para cuyo conocimiento se necesita de reglas de experiencia no comunes, como por ejemplo, cuando se trata de determinar la pericia o impericia de un trabajador, para determinar la calidad o perfección de un trabajo o de una obra, aspectos de una contabilidad, etc.

Por medio de la prueba de expertos o dictamen de expertos, se aporta al juicio material probatorio de carácter técnico, por encargo del Juez y que según nuestra legislación el juez tiene amplias facultades en cuanto a la aceptación y valoración del dictamen o expertaje que se le rinda.

#### **2.12.4.3.1. Diligenciamiento**

- a) El Artículo 352 del Código de Trabajo ordena que al proponer la prueba de dictamen de expertos, de una vez se presenten los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje y se designa al experto de la parte que promueve la prueba;
- b) Al admitirse el medio de prueba pericial, el Juez corre audiencia a la otra parte por el término de dos días (que empiezan a correr a partir de la fecha de la celebración de la audiencia en que las partes estén celebrando el juicio oral), para que manifieste



sus puntos de vista respecto al temario o puntos de expertaje propuestos y designe su propio experto;

- c) Con los puntos propuestos por el oferente de la prueba pericial y lo manifestado al respecto por la otra parte, el Juez emite resolución en la cual señala en definitiva los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje, nombra los expertos y señala de una vez audiencia (día y hora) en la que los peritos o expertos emitirán su dictamen;
- d) En la audiencia señalada para recibir el dictamen de los expertos, estos pueden emitirlo oralmente o por escrito y aplicando supletoriamente el Artículo 169 del Decreto Ley 107, emitido por Enrique Peralta Azurdia Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil, "...el juez a solicitud de parte o de oficio, podrá pedir a los expertos verbalmente o por escrito, las aclaraciones que estime pertinentes sobre el dictamen y contra lo que resuelva no cabe ningún recurso".

Las partes no tienen facultad o derecho para tachar a los peritos nombrados por el Juez, pero el Juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, en virtud de que la determinación de remover peritos de conformidad con lo establecido en el Artículo 352 del Código de Trabajo, es facultad discrecional del juzgador.

#### **2.12.4.4. Reconocimiento judicial**

En el Código de Trabajo, este medio de prueba no está denominado como reconocimiento judicial, sino como inspección ocular; y es la prueba que tiene por objeto la percepción directa e inmediata por el juez, de hechos y circunstancias tangibles, para cuyo conocimiento y apreciación no se requieren conocimientos especializados.



“Esta prueba a la que los procesalistas le dan muy poca importancia, llegando a cuestionar su naturaleza de ser una verdadera prueba, al estimar que el juez se constituye en parte, en materia laboral, es una de las más relevantes y trascendentales para los conflictos”.<sup>34</sup>

Los únicos Artículos del Código de Trabajo que se refieren a la inspección ocular o que tienen alguna relación con ella son: el 332 inciso e, 357 y 361.

#### **2.12.4.5. Documentos**

Al documento se le identifica como un objeto, en que se exterioriza cierto pensamiento humano mediante algunos signos materiales y permanentes del lenguaje. Es todo objeto que reproduce, representa o refleja una idea, un acto de voluntad o un acto del acontecer humano.

Procesalmente documentos, es todo escrito que constituye prueba del hecho jurídico realizado, el documento no es el hecho jurídico, sino la prueba del hecho jurídico.

##### **2.12.4.5.1. Clasificación de documentos**

Los documentos se clasifican en:

- a) **Documentos públicos:** son aquellos cuya formulación y expedición está encomendada a los funcionarios y empleados públicos en ejercicio de sus atribuciones;
- b) **Documentos auténticos:** los autorizados por notario con las formalidades de ley;
- c) **Documentos privados:** los emitidos y suscritos por particulares sin ninguna formalidad.

---

<sup>34</sup> **Ibid.** Pág. 483



Su regulación en el Código de Trabajo:

La prueba documental está regulada en forma dispersa y escueta; pero sí tutela al trabajador en algunos de sus Artículos, los cuales cito a continuación:

- Artículo 30 del Código de Trabajo "La plena prueba del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador".
- Artículo 39 "El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La existencia del Contrato Colectivo de Trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el Sindicato de Trabajadores quede libre de la responsabilidad que haya contraído conforme al artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.";
- El Artículo 102 establece que "Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social";
- El Artículo 281 inciso j, establece que "Las actas que levanten, tienen plena



validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”;

- El Artículo 353 el cual es de suma importancia indica: "Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada si fuere ésta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba. Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia, si fuere necesario realizar expertaje en los libros de contabilidad, de salarios o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma en que señala el Artículo anterior, debiéndose conminar el tribunal a quien deberá exhibirlo para tal fin con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal”.

#### **2.12.4.5.2. Ofrecimiento y diligenciamiento**

La prueba documental se ofrece en la demanda o en su contestación y de conformidad con los Artículos 335 y 346 del Código de Trabajo, dicha prueba debe rendirse o diligenciarse en la primera audiencia que señale el tribunal y es por eso que el juzgador al darle trámite a la demanda, ordena a las partes, comparecer a la primera audiencia con sus respectivos medios de prueba a efecto de que las rindan en dicha audiencia. En cuanto a la forma y requisitos de su presentación, debe tenerse en cuenta que no es necesario acompañar copias de los documentos que se presenten como prueba al tribunal y que aplicando supletoriamente el Artículo 177 del Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil “ Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro



procedimiento similar...".

#### **2.12.4.5.3. Autenticidad de los documentos**

Aquí cabe tener presente que conforme a los Artículos 186 y 187 del Decreto Ley 107, emitido por Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil, los documentos probatorios así como los privados que estén debidamente firmados por las partes, se tienen por auténticos salvo prueba en contrario. La impugnación por el adversario debe hacerse dentro de los diez días siguientes a la notificación de la resolución que admita la prueba y se tramita como incidente.

#### **2.12.4.5.4. Certificaciones de documentos**

Acorde con la tutelaridad del derecho de trabajo, el Artículo 345 del Código de Trabajo establece que “En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvencción, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvencción”.

#### **2.12.4.5.5. Reconocimiento de documentos**

Este medio de prueba está regulado sin las formalidades del derecho procesal civil, pues el Artículo 354 del Código de Trabajo concibe únicamente que cuando sea el actor el que propone este medio de prueba, el juez citará al demandado para que en la primera audiencia reconozca documentos, bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía; y si la prueba la propone el demandado, el juez dispondrá en los mismos términos la audiencia en que habrán de ser reconocidos.



Entre algunos autores (con los que concuerdo por el criterio civilista que priva a algunos jueces de trabajo actuales) existe discrepancia de criterios en cuanto al ofrecimiento del reconocimiento de documentos, pues unos jueces exigen que en el ofrecimiento de la prueba se indique los documentos que van a ser sometidos a reconocimiento judicial, mientras otros simplemente exigen que se ofrezca la confesión judicial y el reconocimiento de documentos, sin individualizar cuales serán los documentos que se someterán a reconocimiento, siendo hasta en el momento del diligenciamiento de la confesión judicial cuando se determina cuales son los documentos que se desea su reconocimiento.

#### **2.12.4.6. Medios científicos de prueba**

Estos medios son producidos por científicos o técnicos, con datos, objetos y fuentes que le proporciona determinada ciencia, técnica, etc. Los medios científicos de prueba no están determinados en el Código de Trabajo, por lo que para su utilización tenemos que hacerlo acudiendo supletoriamente al Decreto Ley 107 emitido por Enrique Peralta Azurdía Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Código Procesal Civil y Mercantil, el que no obstante señalarlos taxativamente, de su articulado se pueden señalar como tales: radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos, registro dactiloscópicos, etc.

#### **2.12.4.7. Presunciones legales y humanas**

Al hacer una ordenación lógica de los medios de prueba, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba, los clasificamos en tres grupos:

- A) Pruebas por percepción: Como lo sería el reconocimiento judicial (inspección ocular);
- B) Pruebas por representación: Documentos, confesión, testigos;
- C) Prueba por deducción o inducción: aquí la reconstrucción de los hechos se lleva a cabo mediante deducciones lógicas, infiriendo de un hecho



conocido otro desconocido. Si esta labor está a cargo del propio juez, la realiza por el sistema de presunciones; y si la deducción la verifica un tercero, haciendo aplicación de su ciencia, nos encontramos frente al examen pericial o sea el llamado dictamen de expertos.

#### 2.12.4.7.1. Clasificación de las presunciones

"Tradicionalmente se distinguen dos clases de presunciones: la establecida en la norma positiva que de antemano determina su eficacia probatoria o sean las presunciones legales o presunciones iuris; y las presunciones judiciales o presunciones hominis que son las que establece el juez, sin sujeción a ningún criterio legal. Las presunciones legales a su vez se dividen en presunciones "iuris et de iure" y presunciones "iuris tantum". Las primeras no admiten prueba en contrario y el juez, una vez establecido el hecho que le sirve de antecedente, tiene la obligación de aceptar por cierto el hecho presumido; es decir que tienen un valor absoluto. Las segundas, por el contrario, permiten producir prueba tendiente a destruirlas y por eso se dice que tienen un valor relativo".<sup>35</sup>

Por otra parte se estima que no obstante que otros autores nacionales no le dan mayor importancia a las presunciones legales en el juicio ordinario de trabajo, los legisladores del Código de Trabajo en aplicación de los principios que lo informan y con el fin de proteger a los trabajadores de ciertas maniobras patronales, contemplaron presunciones legales en varios artículos...",<sup>36</sup> entre los que se encuentran los siguientes:

- a) El artículo 30 del Código de Trabajo establece que "La prueba plena del contrato de trabajo escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo y que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse,

<sup>35</sup> Enríquez Cojulun, Carlos Roberto. **Teoría del proceso**. Material para programa de Estudios. Pág. 143

<sup>36</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 114



salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

- b) El Artículo 7° del Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores del sector privado, establece que “Del pago de la prestación de aguinaldo debe dejarse constancia escrita. Si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia con la firma o impresión digital del trabajador, se presume, salvo prueba en contrario, que el aguinaldo no ha sido pagado”.

Las presunciones legales: son consecuencia de la propia ley, que se deducen de un hecho conocido (el patrono no presenta el contrato);

Las presunciones humanas: a éstas muchos autores no les dan calidad de medio de prueba y afirman que más que medio probatorio, es una etapa en la elaboración de la sentencia, precisamente haciendo uso de la sana crítica; o sea, reconstruyendo por inducciones y con máximas de la experiencia, la verdad desconocida que se extrae de la verdad conocida o indicio, de donde se puede sostener que al apreciar las presunciones humanas se tiene que hacer aplicando el sistema de la sana crítica.

## **2.13. Del auto para mejor fallar**

### **2.13.1. Su regulación en el procedimiento ordinario laboral**

Originalmente el Código de Trabajo, Decreto 330 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 Decreto número 1441 aún subsiste la denominación del auto para mejor fallar, con el cual no se puede aportar pruebas al proceso, sino sólo sirve al juez para aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberá servir para aportar prueba a las partes del juicio.



## **2.14. La sentencia**

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

### **2.14.1. Forma y contenido de la sentencia**

La sentencia laboral se halla 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. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo previsto en este título". Por su parte el Artículo 359 del mismo Código, dice: "Recibidas las pruebas y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia."

La forma de la sentencia está determinada por el Artículo 364 del Código de Trabajo que establece: "Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente al demandado, y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate...".

Supletoriamente y observando las particularidades que reviste el proceso ordinario laboral, los juzgados observan en cuanto a la forma de redacción de las sentencias lo



dispuesto en el Artículo 147 del Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial, el cual establece: “Las Sentencias se redactaran expresando:

- a) 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 (en lo laboral cuando los hubiese);
- b) Clase y tipo de proceso y el objeto sobre el que versó, en relación a los hechos;
- c) Se consignará en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvención, las excepciones interpuestas (perentorias, porque las dilatorias se resuelven aparte) y los hechos que se hubieren sujetado a prueba;
- d) 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;
- e) La parte resolutive, que contendrá decisiones expresas y precisas, congruentes con el objeto del proceso”.

#### 2.14.2. Clases de sentencia posibles en el procedimiento ordinario laboral

- **Declarativas:** como por ejemplo cuando se discute un caso que tiene por objeto la determinación de si se trata de una relación de carácter civil (servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador), sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación;
- **De condena:** ejemplo, cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada, si procediere;
- **Desestimatorias:** ejemplo, cuando se reclama el pago de indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la causa justa, se desestima la



demanda;

- **En rebeldía:** cuando habiendo sido citado el demandado, éste no comparece, se dicta la sentencia en rebeldía.

## 2.15. Medios de impugnación

Los medios de que disponen las partes para controlar la legalidad y justicia de una resolución; pueden ser:

- a) **Recursos:** Se interponen ante el mismo órgano jurisdiccional y son resueltos por un superior.
- b) **Remedios:** Son los que se interponen y se resuelven ante el mismo órgano.

### 2.15.1. Recurso de revocatoria

El recurso de revocatoria es la facultad que tiene el juez para revocar a solicitud de parte, sus propios decretos; por lo que queda excluida la posibilidad de que el juez lo haga de oficio, toda vez que de hacerlo incursiona en el ejercicio de los derechos que dentro del proceso corresponden a las partes.

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo en el Artículo 365, prescribe que: "Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Éste deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes...".

La laguna de esta norma en cuanto al tiempo de resolver dicho recurso, se solventa con la aplicación supletoria del Artículo 146 del Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial que establece: "...Si el proceso fuere verbal, el procedimiento se hará en comparecencia, y el tribunal resolverá dentro de veinticuatro horas...". También los tribunales en la práctica aplican



supletoriamente el último párrafo de la precitada norma que dice: "...Contra las resoluciones que se dicten en estos y en los casos del artículo anterior (reposición de autos), no cabrá recurso alguno". De manera que puede decirse que conforme a dicha práctica contra lo resuelto en un recurso de revocatoria no cabe recurso alguno. El recurso de revocatoria es considerado como un remedio procesal.

### **2.15.2. Recurso de nulidad**

El recurso de nulidad es un medio de impugnación, el cual es dado a la parte perjudicada por un error de procedimiento, para obtener su reparación.

En el procedimiento ordinario laboral, conforme al Artículo 365 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, "Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos..."

El mismo cuerpo legal establece además una presunción legal y una limitación para los juzgadores, que se plantea expresamente de la siguiente forma: "... Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad, se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales..." Este recurso es considerado un remedio.



### **2.15.3. Recurso de aclaración**

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de aclaración contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La aclaración se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si los términos del mismo son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor.

Este recurso no afecta el fondo de lo resuelto sino que solamente la forma en que la resolución está redactada. El recurso de aclaración es considerado por su naturaleza un remedio.

### **2.15.4. Recurso de ampliación**

Conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo, en los procedimientos de trabajo procede el recurso de ampliación contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio.

La ampliación se pedirá dentro de las veinticuatro horas de notificado el fallo, si se omitió resolver alguno o alguno de los puntos sometidos a juicio.

Como recurso no afecta el fondo de lo que ya ha sido resuelto sino que solamente pretende la resolución de lo que fue omitido resolver por parte del tribunal. Este recurso también es considerado por su naturaleza como un remedio.

### **2.15.5. Recurso de apelación**

Es el procedimiento por medio del cual una de las partes o ambas, solicitan al tribunal de segundo grado, un nuevo examen sobre una resolución judicial laboral, dictada por un juzgador de primer grado, que le reporta perjuicio o gravamen,



pretendiendo que la confirme, revoque, enmiende o modifique, parcial o totalmente y profiera la sustitutiva que en derecho corresponde.

La naturaleza del Recurso de Apelación se encuadra en los sistemas intermedios de renovación y revisión del juicio, que se fundan en el principio del doble grado de jurisdicción. Pueden apelar las partes legitimadas en el proceso.

#### **2.15.6. Recurso de apelación del recurso de nulidad**

En el mismo Artículo 365 del Código de Trabajo establece lo relativo a este recurso de la forma siguiente:

“...Contra la resolución que resuelve el recurso de nulidad, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la sala respectiva, sin audiencia a las partes...”.

##### **2.15.6.1. Resoluciones apelables**

El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo en su Artículo 365 establece en relación al recurso de apelación lo siguiente:

- En los procedimientos de trabajo procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio el recurso de apelación.

##### **2.15.6.2. Término para su interposición**

- a) Si se trata de la interposición de un recurso de apelación contra un auto que resuelva un recurso de nulidad, el término para interponer el recurso de apelación es de veinticuatro horas de notificado el auto;
- b) Si se trata de la interposición del recurso de apelación contra una sentencia, debe interponerse dentro de tercer día de notificado el fallo;



Como se verá en el apartado siguiente, el recurso de apelación da origen a la segunda instancia y se sustancia, conforme a los Artículos 367 al 372 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, de la manera siguiente:

- a. Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste concederá el trámite si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social;
- b. Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad;
- c. Si dentro del término de 48 horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, la sala de apelaciones si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de 10 días;
- d. Vencidas las 48 horas de la audiencia para expresar agravios o vencido el término de los 10 días señalados para recibir las pruebas no diligenciadas en primera instancia, se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días;
- e. Después del día de la vista y si el tribunal lo estima necesario, puede ordenar por una sola vez, antes de dictar sentencia, de oficio o a instancia de parte un auto para mejor proveer, con el objeto de:
  - Diligenciar cualquier prueba que estime pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crea conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable; tales diligencias deberán practicarse dentro de un término que no exceda de 10 días, dentro del cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio;



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

### **2.15.7. Recurso de responsabilidad**

Este recurso perdió prácticamente su objeto, al ser reformado por el actual Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo y por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. El Artículo 366 del Código vigente prescribe que los recursos de responsabilidad contra los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de rectificación, proceden en los casos previstos en este Código. Y el Artículo 429 del mismo instrumento legal, indica que procede el recurso de responsabilidad contra los jueces y magistrados de trabajo y previsión social: a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia; b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos; c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes; d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente; e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir. El subsiguiente Artículo 430 indica que la Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida, a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionando de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes: a) suprimido; b) Amonestación pública; c) Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria; d) Se suprimió. Contra la resolución cabe el recurso de reposición.



### **2.15.8. Recurso de rectificación**

Este recurso procede contra la liquidación que realiza el juez, cuando al practicarse ésta, se incurra en error de cálculo, este recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación, en el memorial respectivo se determinará el error y se establecerá la suma que se considera correcta, se resolverá dentro de un plazo de tres días y contra esta resolución no cabe ningún otro recurso. Por su naturaleza este recurso es considerado como un remedio.

### **2.15.9. La segunda instancia**

La segunda instancia es el grado jurisdiccional superior que conoce del fondo y de la forma, de los hechos y de los derechos decididos por el tribunal de primer grado.

En la segunda instancia no impera la prohibición de la reformatio in pejus. Procede, como ya quedó apuntado para conocer las sentencias y autos apelados que pongan fin al juicio, en procesos de mayor cuantía. Tanto por el conocimiento integral que se hace del fallo o resolución recurrida, como por la composición colegiada del tribunal de segundo grado, esta instancia segunda constituye una garantía más para obtener una aplicación depurada de la justicia.

#### **2.15.9.1. Auto para mejor fallar**

Como ya se vio también al analizar el trámite del recurso de apelación, contrariamente a lo que acontecía con el original Código de Trabajo, estas diligencias que el Artículo 357 denomina como diligencias para mejor proveer, son practicadas por los tribunales de trabajo y previsión social o a instancia de parte legítima, la realización de estas diligencias únicamente tendrán por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio, pero el juez si puede mostrar o tener nuevos documentos y practicar cualquiera otra diligencia para fallar mejor.



### **2.15.6.2. Recursos**

Según el Artículo 373 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación. (En la forma prevista en el Artículo 365)





## CAPÍTULO III

### 3. La reinstalación

#### 3.1. Definición

Significa “nueva instalación, mudanza, restauración, reposición, reinstalar, instalar, colocar, situar de nuevo”.<sup>37</sup>

“Es la acción de reinstalar, y reinstalar es volver a instalar”.<sup>38</sup> Representa en base a la definición anterior, una forma de volver las cosas a su estado anterior,

Se define también a la reinstalación como “Restitución de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento de la posesión turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo”.<sup>39</sup>

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

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

---

<sup>37</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 525

<sup>38</sup> **Diccionario de la Real academia de la lengua española**. Pág. 530

<sup>39</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 526



### 3.2. Naturaleza de la reinstalación

En cuanto a la naturaleza jurídica de la reinstalación encontramos tres corrientes, de las cuales exponemos sus puntos:

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

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

b) **La imperatividad de la reinstalación:** La reinstalación en el restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en el lugar de trabajo, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien no conviene configurarlo como un derecho de propiedad al empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, sí constituye derechos del trabajador en su lugar de trabajo que no dependen de la voluntad del patrono y de los que no pueden ser desposeídos. Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido sino que también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él. O sea, que el patrono no se puede negar a someter sus diferencias ante el



órgano jurisdiccional competente y que debe aceptar la sentencia en el sentido de la reinstalación del trabajador, logrando así su estabilidad laboral.

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

c) **Obligación alternativa:** Esta corriente se encuentra ante dos alternativas, ante el despido injustificado que ha realizado el patrono al trabajador. Una es el cumplimiento de las obligaciones del patrono, conocido como el derecho a la reinstalación en el trabajo y la segunda, el pago de indemnización por sus prestaciones laborales, la cual deberá ser mayor que una indemnización común y corriente y el pago de daños y perjuicios, entendiéndose por daños y perjuicios, todos lo que pudo haber ganado el trabajador de no haber estado en esa situación y de consiguiente dejó de percibir.

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

### 3.3. Origen de la reinstalación

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



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

El Decreto número 526 del Congreso de la República de Guatemala, posterior al período revolucionario de gobierno, denominaba a la figura de la reinstalación, reintegro obligatorio, denominación que a criterio, es incongruente con la finalidad del instituto que se estudia, toda vez que al hablar de reingreso, se está aceptando que el trabajador concluyó su relación de trabajo y después se inicio una nueva relación de trabajo y en consecuencia que hubo terminación de la relación de trabajo, con los efectos consiguientes de la pérdida de derechos que esto acarrearía. Por otro lado, “los inicios de la reinstalación en el derecho de trabajo latinoamericano, deben buscarse orgullosamente en la Constitución mexicana de 1917 cuando en su Artículo 123 que está comprendido en el título sexto denominado del trabajo y de la previsión social, señala que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir malos tratamientos”.<sup>40</sup>

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

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

---

<sup>40</sup> Trueba Urbina. **Ob. Cit.** Págs. 106-107



enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comuniqué al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que concurra el término de la prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en la que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones, y el patrono está en obligación de cumplir el fallo del juez que le imponga la reposición del trabajador. El derecho del trabajador de exigir el cumplimiento del contrato, se limita de la siguiente manera: a) El ejercicio del derecho es alternativo, con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; b) Solamente tienen este derecho los trabajadores que laboren en empresas que ocupan veinte o más trabajadores; c) Los tribunales de trabajo y previsión social quedan facultados para calificar la procedencia o improcedencia de la reinstalación y deben decretarla atendiendo a las particularidades de cada caso. Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, de acuerdo con lo estipulado en el inciso g) del artículo 61, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho para exigir su cumplimiento por la vía de apremio a que se refiere el inciso b), del artículo 426”.

### **3.4. Sujetos de la reinstalación**

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

- La mujer trabajadora que encontrándose en estado de embarazo o periodo de lactancia sea despedida por el empleador;



- Los trabajadores miembros de un sindicato en formación que sean despedidos por el solo hecho de encontrarse organizando un sindicato;
- Los trabajadores amparados por resolución emitida por tribunal de trabajo como consecuencia del planteamiento del Conflicto Colectivo de carácter Económico Social
- Los trabajadores del sector público que sean despedidos injustificadamente

### 3.5. Fines de la reinstalación

El fin principal de la reinstalación es lograr la estabilidad en el empleo y además garantizar a los trabajadores su seguridad como se estableció anteriormente

La estabilidad da tranquilidad al trabajador y por lo tanto contribuye a mejorar su rendimiento en las tareas diarias en su puesto de trabajo, llenando todas las expectativas que el patrono requiere para ser un buen trabajador, por lo tanto no debe ser despedido ni perturbado en su tranquilidad, ni mucho menos ser víctima de violación a sus derechos laborales por parte de los patronos, considero oportuno citar lo siguiente: “Cuando el despido del trabajador de base no estuviese contenido en ninguna de las hipótesis de pérdida de la estabilidad expresamente previstas por el derecho positivo, el empresario estará obligado a reinstalarlo y a pagarle el salario correspondiente al período de su separación de la empresa. Esos dos elementos combinados configuran la reinstalación del trabajador, que es consecuencia natural y garantía efectiva de la estabilidad”.<sup>41</sup>

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

---

<sup>41</sup> Russomano, Mozart. *La Estabilidad del trabajador en la empresa*. Pág. 92



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

Es claro que si un trabajador tiene aptitudes para el desarrollo de determinado trabajo, sea cual fuere la naturaleza de éste, es un trabajador que va a rendir frutos positivos al proceso de producción y lógicamente va a generar un mayor beneficio a la parte patronal, por lo tanto, quien trabaja bien, debe ser objeto de protección por parte de la ley a través de la figura de la reinstalación.

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

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

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

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

#### **A) La reinstalación del servidor público en las relaciones de trabajo con el Estado:**

A este respecto, en materia de servicio público, el Artículo 83 de Decreto número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Servicio Civil, establece la figura de la reinstalación de forma genérica, o sea, aplicable a todos los casos de terminación injustificada del contrato individual de trabajo. Es decir, que el despido injusto, genera para el trabajador del Estado, la posibilidad de emplazar a su patrono ante los tribunales de trabajo para que le pruebe la justa causa del despido. De no probarse esto dentro del proceso, el trabajador despedido, tiene la opción de



reclamar en su demanda, el pago de indemnización por tiempo de servicio o bien, su reinstalación en el puesto que venía desempeñando. Asimismo, de manera administrativa y de acuerdo al Artículo 80 del mismo cuerpo legal, puede el trabajador del Estado apelar el despido injustificado, ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, a efecto de que la Junta Nacional de Servicio Civil confirme o revoque la decisión del despido, manteniendo siempre la opción de reclamar el pago de la indemnización por tiempo de servicio o bien, la reinstalación en el puesto que venía desempeñando.

- B) En el caso que genera la inobservancia de la prevención dictada dentro del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, en el sentido de prohibir toda terminación de los contratos de trabajo, sin autorización del juez que conoce del conflicto: El Artículo 380 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece que “a partir del momento en que se presente para su trámite el conflicto colectivo de carácter económico social al juzgado de trabajo, toda terminación de contrato de trabajo queda prohibida sin autorización del juez que conoce del conflicto, generando la inobservancia de esta prevención el derecho a ser reinstalado para aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos sin autorización previa del juez de trabajo competente”. Este caso, es uno de los que menos se respeta en la práctica, puesto que los empleadores no obstante y a encontrarse prevenidos, de no poder despedir, disponen la terminación de los contratos de trabajo sin pedir la autorización judicial. Adicionalmente, la emisión del Decreto numero 35-96 del Congreso de la República de Guatemala específicamente para los trabajadores del Estado limitó la actuación de los jueces de trabajo y permitió en forma ilimitada a los patronos, poder disponer la terminación de contratos de trabajo, sin pedirle autorización al juez que conoce del conflicto, bastando para esto, por que al empleador le parezca que exista justa causa para terminar el contrato de trabajo.
  
- C) En cuanto a los trabajadores que comparecen a constituir un sindicato es importante anotar que de acuerdo a lo establecido en el Decreto número 1441 del Congreso de



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

- D) Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato gozan del derecho a ser reinstalados, cuando son despedidos sin que para ello se haya utilizado el incidente de cancelación de contrato en el cual se debió haber pedido la autorización del juez de trabajo para que el trabajador fuera despedido, lo anterior se fundamenta en el inciso "d" del Artículo 223 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, indica que "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos..."

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



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

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

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

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

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



### 3.8.1. Ventajas de la reinstalación

- “La permanencia en el empleo, contribuye a la dignidad de la persona...”.<sup>42</sup> Si se garantiza la permanencia de un trabajador en el empleo por medio de la institución de la reinstalación, se sentirá protegido; mientras cumpla a cabalidad y legalmente sus deberes que el trabajo le impone, no será removido de su cargo y por lo tanto podrá cubrir las necesidades básicas de su familia, lo que le dará más tranquilidad al sentirse respetado y protegido. Además de lo anterior, logrará una concepción distinta de trabajo como el medio honrado, digno y justo de lograr sus subsistencia y no una mercancía que vende al patrono en un precio no justo; la seguridad del trabajador de que no será despedido por el patrono de manera arbitraria e injusta.
- Protección al grupo familiar del trabajado: La institución de la reinstalación en el campo del derecho, no sólo busca proteger al trabajador sino también al núcleo familiar, pues al dar seguridad y estabilidad en el trabajo, la familia tiene la seguridad de que el jefe de la misma o miembros de ella tendrán el trabajo seguro y los ingresos económicos, que si bien en nuestro medio son modestos, sirven a los trabajadores para cubrir las necesidades primarias de su núcleo familiar.
- La tranquilidad social: Es evidente que la mayor parte de la población la constituye la parte trabajadora; pues bien, si la reinstalación protege la estabilidad en el trabajo, dará mayor seguridad en él y por ello el trabajador ya no tendrá la preocupación de buscar un nuevo trabajo para adquirir con su salario los medios de subsistencia para su familia. Al final se llegará a tener tranquilidad tanto de forma individual como de todo el conglomerado social.

### 3.8.2. Desventajas

- Su regulación excesiva resulta peligrosa, pues puede engendrar una tendencia burocrática que anula todo principio de dinamismo e iniciativa en el trabajo,

---

<sup>42</sup> Palmiro Bogliano. **La estabilidad en el contrato de trabajo**. Pág. 15



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

### 3.9. Consecuencias de la reinstalación

Al establecer la reinstalación en nuestro ordenamiento jurídico de una forma más amplia, considero que tendrá las consecuencias siguientes, puesto que actualmente no se cuenta con la normativa deseada, encaminada a mejorar esta institución.

- **La acción de reinstalar:** “La acción procesal es la que tiene cualquier persona y es una facultad que le corresponde para provocar la intervención del Estado a través de sus órganos jurisdiccionales, para que se pronuncie sobre una situación controvertida y se llegue finalmente a tutelar determinada pretensión jurídica material”.<sup>43</sup>

Ya teniendo de base las consideraciones doctrinarias anteriormente expuestas, se concluye que al darse el despido de un trabajador, éste puede ejercitar su acción de

---

<sup>43</sup> **Ibid.** Pág. 42



petición ante los órganos jurisdiccionales para que el patrono le pruebe al trabajador la justa causa del despido y pidiendo al tribunal competente que se condene al patrono al pago de una indemnización y en ciertos casos la reinstalación, cuando ésta procede aunque lo ideal es que pceda siempre a discreción del trabajador, dándole a éste el derecho de escoger entre la indemnización aumentada en un cincuenta por ciento y la reinstalación. La reinstalación debe plasmarse a través de la demanda ordinaria, la cual dará origen a un procedimiento ordinario laboral, que tendrá como consecuencia la declaración del órgano jurisdiccional competente, de reinstalar al trabajador.

- **Pago de daños y perjuicios:** La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102, inciso “s” establece que: “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses...”
- **La no interrupción de la relación laboral:** Cuando se da la reinstalación, la relación laboral en un conflicto de trabajo no se interrumpe, sino que se configura una suspensión de los contratos de trabajo, el Artículo 65 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, regula que “Hay suspensión de los contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos...” Por lo tanto, cuando se establece el despido injusto durante el juicio y se decreta en la sentencia la reinstalación del trabajador, entonces solamente se da una suspensión individual total; y por lo tanto cuando el trabajador vuelve a su trabajo en las mismas condiciones o mejores que las anteriores, estará reactivando o reiniciando una relación laboral, pero nunca iniciando una nueva relación de trabajo.



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

#### **3.10.1. Sanción judicial**

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

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

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

Para ampliar un poco más el tema me permito citar el siguiente ejemplo de otro país, para ayudar al cumplimiento de la reinstalación de los trabajadores ha propuesto la implementación de sanciones pecuniarias; tal es el caso de México que en el proyecto de elaboración del Código Procesal del Trabajo proponen el sistema de los astreintes, al establecer un régimen en el cual la negativa del empleador a cumplir la sentencia de reinstalación determina, automáticamente, el aumento del salario en progresión creciente y proporcional al plazo de rechazo. En pocos meses la situación se tornaría intolerable para el patrono y éste se vería forzado a obedecer la orden del juez, reinstalando al trabajador.



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

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

### **3.10.4. Reforma integral al código de trabajo**

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

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



### 3.11. El procedimiento de reinstalación de los trabajadores en la legislación guatemalteca

Para establecer el procedimiento de reinstalación de los trabajadores, realizaremos el siguiente cuadro:

Casos	quienes gozan de inamovilidad	¿Desde cuándo?	hasta	Como obtener la autorización para despedir al trabajador	Trámite de reinstalación
Art. 151 "c" Código de Trabajo	Mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia	Aviso al patrono = provisional Certificado=definitiva se recomienda por escrito	Cuando finaliza el periodo de lactancia	Juicio Ordinario Laboral	Juicio Ordinario Laboral
Conflicto colectivo de carácter económico social, Artículo 380 Código de Trabajo	Todos los trabajadores de la empresa en la que existe el conflicto económico social	El momento en que se entregue el pliego de peticiones	Cuando finaliza el conflicto económico social	Incidente de terminación de contrato de trabajo	1. De oficio (por constarle al juez el despido) o por denuncia. 2. Resolución en 3 días 3. Nombrar a un ejecutor 4. Reinstalación 24 horas después de dictada la resolución
Sindicatos Artículo 209 del Código de Trabajo	Miembros fundadores de un sindicato	Desde el aviso a la Inspección General de Trabajo	60 días después de inscrito el sindicato	Incidente de cancelación de contrato	1. el trabajador solicita al juez su reinstalación 2. el juez ordena hacerlo en 24 horas e impone una multa al patrono de 10-50 salarios mínimos
Sindicatos Artículo 223 "d" del Código de Trabajo	Miembros del Comité Ejecutivo	Desde que den el aviso a la Inspección General de Trabajo	Todo el tiempo que dure en el cargo y hasta 12 meses más	Juicio Ordinario Laboral	Juicio Ordinario Laboral



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

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





## CAPÍTULO IV

### 4. Causas y consecuencias que genera la falta de mecanismos legales eficaces para la reinstalación de los trabajadores

#### 4.1. Causas

A mi criterio las causas que se generan por la falta de mecanismos legales eficaces para la reinstalación de los trabajadores son las siguientes:

**a) Incumplimiento de las sentencias de reinstalación:** Considero que el incumplimiento de las sentencias por parte de los patronos se debe a la falta de coercibilidad con la que los jueces dictan las sentencias de reinstalación, razón por la cual los patronos no acatan la orden de reinstalar a un trabajador; por ser los patronos la parte beneficiada con las actuales deficiencias legales que existen en nuestro ordenamiento jurídico laboral en cuanto a esta institución, hacen que el mismo no sufra ningún cambio significativo por el cual ellos se sientan obligados a reinstalar a un trabajador que ha probado su despido injustificado dentro del proceso establecido para ello y que por lo tanto tiene todo el derecho de que se le restituya en su trabajo, logrando así una estabilidad nuevamente en su empleo y en su persona, pues como ya quedó establecido, de él en ocasiones dependen varias personas económicamente.

En algunas ocasiones los patronos no dan cumplimiento a las sentencias, por que cuando llegan a hacer efectiva la sentencia no ven a las autoridades como tales si no como personas que carecen de investidura jurídica y que por lo tanto si quieren lo reinstalan y si quieren no lo hacen; sólo ellos se arrogan la voluntad de reinstalar al trabajador.

**b) Desconocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales como trabajadores en una empresa:** La falta de ayuda para que los trabajadores conozcan sus derechos es otra causa que genera la falta de mecanismos eficaces,



pues a los patronos no les conviene capacitar a sus trabajadores para que conozcan cuales son sus derechos, por lo que es indispensable que el Ministerio de Trabajo desarrolle campañas para divulgar más enérgicamente la institución de la reinstalación, la cual es para el trabajador un derecho para accionar ante los tribunales de trabajo y previsión social, solicitando la reinstalación nuevamente a su puesto de trabajo por que ha sido despedido de forma injustificada.

El Estado debe de realizar cambios en la legislación laboral nacional, tomando como base todas aquellas deficiencias actuales del Código de Trabajo y fortaleciendo las instituciones tales como la reinstalación, claro está que solo no lo puede lograr, para ello es necesario que tanto los profesionales del derecho, los sindicatos de trabajadores y todas aquellas instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se involucren y formen parte de estos cambios, haciendo más fuerte el frente contra todas aquellas personas que actualmente vulneran los derechos laborales de los demás. Actualmente, no existe en nuestra legislación un mecanismo legal eficaz que lo ayude a mejorar la situación actual del trabajador de una empresa, en la que si es despedido de forma injustificada no podrá lograr su reinstalación de manera inmediata, por que no hay nada más que una sentencia dictada por un juez competente que obligue al patrono a reinstalarlo, cosa que el patrono no hará, porque sabe que no tiene mayores consecuencias al no hacerlo; o utilizará todos los medios legales necesarios para hacer que esa sentencia quede sin efecto.

**c) Falta de interés para comprobar el cumplimiento de las sentencias de reinstalación por parte de los jueces de trabajo y previsión social:** Otra causa, la constituye el hecho de que los jueces no se interesan por verificar el cumplimiento de sus fallos de reinstalación, pues ellos dictan su fallo conforme a la ley, pero no le dan seguimiento necesario para que se cumpla, por lo que el patrono no se siente obligado a cumplirlo, pues nadie ejerce la presión necesaria sobre el patrono para que realice la reinstalación; el trabajador nuevamente acude al juez para que se cumpla la sentencia de reinstalación, haciendo que el proceso se vuelva un círculo



vicioso hasta que el trabajador se desgaste y desista, dejando a un lado su derecho de ser reinstalado y nunca llegue a un feliz término para el trabajador.

**d) En ocasiones los jueces no le establecen plazo al patrono para que reinstale al trabajador:** Considero que es importante tratar esta causa, ya que al omitir los jueces el plazo para reinstalar a los trabajadores, se le da la libertad al patrono para que la realice en el tiempo que considere conveniente, si es que realiza la reinstalación, para el trabajador es importante regresar a su puesto de trabajo, porque el necesita seguir produciendo para su familia y cumplir con los compromisos adquiridos, entonces su reinstalación no puede quedar a la expectativa, debe cumplirse; y en dado caso no suceda su reinstalación entonces se le deberá pagar su indemnización por despido injustificado.

La institución de la reinstalación en el Derecho de Trabajo, pretende que los trabajadores gocen de estabilidad en el trabajo y además, pretende garantizar su seguridad laboral. Esa estabilidad y seguridad, hacen en el trabajador que su desempeño sea efectivo, puesto que su labor la realiza con tranquilidad, cumpliéndose de esa manera los requisitos de las atribuciones y funciones de estos, que radican en su desempeño.

También, con esta regulación se pretende no sólo proteger a los trabajadores contra violaciones ilegales, sino también, a la familia de éste, porque es evidente de que de su salario, no sólo depende él, sino también su grupo familiar.

La institución de la reinstalación, si bien es cierto, no tiene una normativa adecuada en el Código de Trabajo, enfocándose más que todo en el derecho individual de trabajo, pese a lo anterior de una manera escueta existe esta institución y permite que el trabajador cuando se vea despedido injustamente, tenga la oportunidad de plantear ante los tribunales de trabajo y previsión social una demanda de reinstalación en la que se podrá demostrar la injusticia de su despido y por consiguiente su reinstalación por el despido injusto.



Por otro lado, cuando durante el proceso de reinstalación se establece que el trabajador ha sido despedido de manera justificada, entonces el patrono tiene la obligación de dar al trabajador el pago de la indemnización, así como los daños y perjuicios sufridos, derivados del despido justo que se ha probado durante el juicio.

#### **4.2. Consecuencias**

Existen una serie de consecuencias de tipo social, económico, jurídico, político, familiar y profesional para el trabajador durante todo el tiempo que transcurre desde su despido, el cual el trabajador considera injusto hasta su reinstalación nuevamente al trabajo, no existiendo aún mecanismos legales que hagan efectiva dicha reinstalación.

Las principales consecuencias que se generan por la inexistencia de mecanismos legales, que contribuyan a dar cumplimiento a las sentencias de reinstalación se describen a continuación:

- a) Provoca en el trabajador un desequilibrio, emocional y económico, emocional porque se siente inútil y aunque el ya demostró que lo despidieron sin una causa justa, no entiende porqué no se cumple con su reinstalación a su puesto de trabajo; le provoca también un desequilibrio económico por que ha sido despedido y no cuenta con un ingreso económico mensual o quincenal, dependiendo del acuerdo al que haya llegado con el patrono de un salario que satisfaga todas sus necesidades, tales como vestuario, alimentación, transporte, servicios básicos, etc. Su tranquilidad depende de su empleo y al no ser reinstalado a su trabajo, carece de la misma.
- b) La persona desempleada no puede cumplir con sus obligaciones familiares y sociales, porque no cuenta con la herramienta que le ayude a cumplir con ellas, herramienta que es el trabajo.
- c) El trabajador se ve obligado a buscar otra fuente de empleo para cumplir con sus obligaciones y al encontrar otra fuente de empleo ya no necesita regresar a su



empleo, al cual tenía el derecho de regresar, porque no había incurrido en ninguna causal de despido.

- d) De forma contraria sucede con el trabajador que ha sido despedido de una empresa, en la que ha trabajado durante la mayor parte de su vida y al no querer el patrono reinstalarlo, se ve en la necesidad de buscar un nuevo empleo, pero, le resulta difícil que lo empleen nuevamente en otra empresa por que consideran que ya ha transcurrido su edad para producir en la forma en la que exige el patrono o por que no tiene la experiencia necesaria para desempeñar algún puesto de trabajo, quedando así el trabajador desempleado por mucho tiempo, sin llegar a tener ingresos económicos con que pueda cumplir sus deberes.
- e) El patrono no se siente obligado de ninguna forma a reinstalar al trabajador, por que nuestra legislación no establece una forma contundente de obligar a los patronos a reinstalar al trabajador, que ha sido despedido de forma injustificada.
- f) La falta de cumplimiento de las sentencias de reinstalación por no existir los mecanismos legales eficaces, está logrando que los trabajadores dejen de plantear ante los tribunales de trabajo y previsión social sus demandas de reinstalación, teniendo como consecuencia, que la institución de la reinstalación pierda cada vez más fuerza y en determinado momento desaparezca, porque no se le ha dado la importancia debida en el país.

#### **4.3. Análisis de casos**

A continuación se presentan los resultados de la investigación de campo, que se realizó en dos tribunales de trabajo y previsión social, específicamente en los juzgados tercero y cuarto de trabajo y previsión social, en virtud de que fue imposible realizarlo en la totalidad de los ocho juzgados de primera instancia de trabajo que funcionan en la ciudad capital. En cuanto a los ocho expedientes que se revisaron y analizaron en materia de procesos ordinarios de reinstalación, se pudo corroborar que en materia



individual de trabajo en todos, la parte actora que era el trabajador, ya había recurrido en primera instancia a la Inspección General de Trabajo, también se pudo corroborar que en su totalidad la parte demandada se trataba del sector privado.

El análisis en todas las fases del procedimiento ordinario laboral y respuesta fue que se han dictado sentencias a favor del trabajador, en seis de los casos, no así dos, puesto que el juez consideró que no procedía, en virtud de que existía en un caso, una carta de renuncia que aducía el trabajador que se le había obligado a firmar y en otro caso, porque el patrono ya había contratado al trabajador nuevamente, antes de que se emitiera la sentencia, considerando el juez en ese momento que ya no había materia que resolver.

Respecto a los procedimientos de ejecución, cabe señalar que las últimas resoluciones del juez luego de la sentencia, estriban en requerir al patrono que reinstale al trabajador en su antiguo puesto, con todas las condiciones que tenía antes de haberlo relevado del mismo y de los seis expedientes, dos dieron cumplimiento con el mandato judicial y cuatro no, a que se apercibió que se certificaría lo conducente al Ministerio Público para que se iniciara persecución penal por el delito de desobediencia.

De lo anterior, resulta evidente que las órdenes judiciales de reinstalación en el caso de los trabajadores individuales, son poco efectivas, especialmente porque se nota la poca coercitividad legal que tiene el juez para imponer otro tipo de medidas, más que la amenaza a los patronos que de no cumplir se certificará lo conducente y a todo esto, el patrono ha de ser del criterio que para ello, hace falta mucho, con los atrasos normales que sufren los tribunales y mientras tanto, siempre ha sido el deseo de los patronos como norma general, de cansar al trabajador para que éste voluntariamente desista de su acción, bajo el pretexto de que no se le puede obligar a un patrono que tenga en su empresa a una persona que no desea.



#### 4.4. Propuesta de solución

Es evidente que la figura de la reinstalación en materia de derecho individual del trabajo, que aparece actualmente en nuestro Código de Trabajo ofrece dificultades, principalmente por la forma en que la misma se encuentra redactada y de ello resulta que se instala porque inadecuadamente no sería tardíamente al trabajador, lo cual contribuye a que no exista coercitividad para el cumplimiento de los mandatos judiciales al respecto.

En virtud de lo anterior y tomando en consideración que la reinstalación como figura jurídico laboral no se encuentra adecuada o técnicamente regulada en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deben en cuenta las siguientes propuestas:

- a) Que debe readecuarse en el Código de Trabajo la figura de la reinstalación, especialmente en el derecho individual de trabajo, en virtud que es en este apartado en donde más frecuentemente se suscitan despidos injustificados y es en donde se encuentra redactada ésta de una forma muy escueta.
- b) Adicionalmente, se debe denominar a la reinstalación, con carácter de forzosa e inmediata así debe reformarse en el Código de Trabajo, con las implicaciones que ello conlleva, incluso, que sea sancionable, en caso de incumplimiento, con pena de prisión y que la pena sea inmutable, para que los patronos tomen en consideración el cumplimiento de la sentencia impuesta por el órgano jurisdiccional, considero que esta reforma se deberá también remitir al Código Penal para que quede establecido el Artículo que desarrolla el delito que comete el patrono al no reinstalar al trabajador.





## CONCLUSIONES

1. El proceso ordinario laboral, conlleva todas las características del juicio ordinario civil y a pesar de que las audiencias son concentradas en aras de la rapidez, el mismo no lo es, lo que ocasiona que los trabajadores al ser perjudicados tengan que optar por otro empleo y no se interesen más por su reinstalación.
2. La reinstalación es una institución jurídico-laboral regulada de manera concreta en el derecho colectivo de trabajo y superficialmente en el derecho individual de trabajo.
3. La reinstalación constituye una medida de garantía pues sólo su regulación dará al trabajador la seguridad y la certeza de que se respetará y de que se cumplirá su derecho al trabajo.
4. En Guatemala regularmente no se cumple con la reinstalación de trabajadores, pues el patrono se vale de cuanto recurso legal existe para no cumplir la orden; lo que da lugar a que el trabajador mientras tanto no tenga dinero y mejor busque otro trabajo.
5. La legislación laboral no contempla una forma contundente de obligar al patrono a la reinstalación del trabajador, o sea, no acata las sentencias. El incumplimiento por parte de los patronos de las sentencias judiciales de reinstalación es cada vez mas frecuente debido a que no cuenta con penas tanto de multa como de prisión que sean contundentes y que hagan de la reinstalación una institución eficaz.





## RECOMENDACIONES

1. El proceso ordinario laboral de reinstalación debe ser supervisado por el Ministerio de Trabajo para que su trámite se lleve a cabo con más rapidez y así los trabajadores puedan obtener una sentencia de reinstalación en menos tiempo.
2. El Ministerio de Trabajo debe promover la reforma del Código de Trabajo en donde se instituya un plazo mínimo para la reinstalación y una sanción penal y económica para el patrono que no cumpla con la sentencia de reinstalación en ese plazo.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Código Penal en el sentido de que se imponga pena de prisión a los patronos que cometan el delito de desobediencia por el incumplimiento de la sentencia de reinstalación.
4. Que al ser realizada la reforma al Código de Trabajo se establezca que cuando el trabajador sea reinstalado debe ser en las mismas condiciones de trabajo que las que tenía al momento del despido.
5. Que el Ministerio de Trabajo supervise que al ser reinstalado el trabajador no sea objeto de represalias o venganza por parte del patrono.





**ANEXOS**



## **ANEXO I**

**Propuesta de reformas al Decreto número 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo**

**El Congreso de la República de Guatemala**

**Decreto número\_\_\_\_\_**

**El Congreso de la República de Guatemala**

### **CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social;

### **CONSIDERANDO:**

Que el derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y siendo que la reinstalación es una protección necesaria de dichas garantías se hace indispensable que en nuestro medio se admita más ampliamente esta institución;

### **CONSIDERANDO:**

Que la reinstalación como figura jurídica laboral no se encuentra adecuada o técnicamente regulada en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deben tomar en consideración las siguientes reformas:

### **POR TANTO:**

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) y con base en los artículos 101, 102, 103 y 106, todos de la Constitución Política de la República de Guatemala;

### **DECRETA**

**LAS SIGUIENTES REFORMAS AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA “CÓDIGO DE TRABAJO”**



**Artículo 1. Se reforma el artículo 78, el cual queda así:**

Artículo 78. “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. En tal caso el trabajador podrá demandar, opcionalmente, en el caso de que el patrono no pruebe dicha causa:

- a) Su reinstalación inmediata en el trabajo en el mismo puesto, en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de que se produjera el despido y el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación, sin que se afecte la continuidad de sus servicios; o
- b) El pago de las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder, incluyendo la establecida en el Artículo 88 y, a título de daños y perjuicios los salarios y demás prestaciones que el trabajador haya dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago efectivo de su indemnización y las costas judiciales”.

**Artículo 2. Se reforma el último párrafo del Artículo 364, el cual queda así:**

Artículo 364. ... “Cuando en la sentencia se condene al empleador a reinstalar al trabajador de manera forzosa, por haber sido despedido de forma injustificada, así como a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado, a que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro de un plazo en ella fijado se sancionará conforme lo que establece el Artículo 414 del Decreto 17-73 del Congreso de la República, Código Penal”. (Delito de desobediencia)



## ANEXO II

### **Propuesta de reformas al Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, Código Penal**

**El congreso de la República de Guatemala**

**Decreto número \_\_\_\_\_**

**El Congreso de la República de Guatemala**

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona;

#### **CONSIDERANDO:**

Que algunas de las penas que regula el actual Código Penal, no se apegan a la realidad actual y que por carecer de realismo hacen que los delitos que se cometen en contra de las personas no tengan una condena que pueda resarcir el daño causado, haciendo necesario por ello que se reformen de manera urgente las penas de dichos artículos;

#### **POR TANTO**

En el ejercicio de la atribución que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

#### **DECRETA:**

LA SIGUIENTE REFORMA AL DECRETO 17-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, "CÓDIGO PENAL"

**Artículo 1. Se reforma el Artículo 414 del código penal el cual queda así:**

**Artículo 414 Desobediencia.** Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de las



atribuciones, será sancionado con una pena de prisión de seis a ocho años, la pena anterior en ningún caso se podrá conmutar.



## ANEXO III

### MODELO DE DEMANDA PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

En el presente anexo se establece el modelo de demanda de una trabajadora del sector privado a la cual se despidió cuando ella se encontraba en estado de embarazo este juicio ordinario da inicio con una demanda ordinaria laboral la cual se establece a continuación.

**SEÑOR JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE LA PRIMERA ZONA ECONÓMICA:**

**Sandra Paola Contreras Mansilla**, de treinta años de edad, casada, licenciada en Mercadotécnica con énfasis en Comercio Internacional, guatemalteca, de este domicilio, me identifico con la cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro quince mil ochocientos trece, extendida por el Alcalde municipal de Guatemala, departamento de Guatemala, respetuosamente comparezco y,

### EXPONGO

**a) De la asesoría técnica bajo la que actúo y del lugar que señalo para recibir notificaciones:**

Actúo bajo la Asesoría del Abogado que me auxilia y señalo como lugar para recibir notificaciones y/o citaciones, la **doce calle nueve guión treinta y cinco zona uno, Edificio Ermita cuarto Nivel, oficina cuarenta y cinco, de esta ciudad capital de Guatemala.**

**b) De la razón de mi gestión:**

Comparezco ante usted respetuosamente a presentar demanda y a iniciar proceso **ORDINARIO LABORAL DE REINSTALACIÓN**, en contra de la **ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS INSTRUMENTISTAS DE GUATEMALA -ATIGUA-** a través de su Representante Legal, quién para los efectos procesales puede ser notificada en la **segunda calle treinta guión setenta y tres, Colonia Uvatlán uno, zona siete de esta ciudad**, en base a los siguientes:



## HECHOS:

a) **De la relación laboral y su vigencia:** Fui contratada por la parte demandada el quince de octubre de dos mil dos, prestando servicios profesionales de asesoría a la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, devengando en concepto de honorarios la cantidad de tres mil trescientos sesenta quetzales (Q. 3,360.00), suma por la cual debía emitir las facturas correspondientes, habiendo facturado efectivamente el período comprendido del quince de octubre al treinta de noviembre de dos mil dos, tal como consta en las facturas número diecisiete y dieciocho, ambas de fecha veinticinco de noviembre de dos mil dos, extendidas por mi persona, las cuales en fotocopia simple adjunto a la presente demanda. Sin embargo a partir del uno de diciembre de dos mil dos ya no emití facturas, debido a que el Representante Legal de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA- estuvo de acuerdo conmigo en que se iniciarán mis servicios como relación laboral a partir del uno de enero de dos mil tres. Por lo que inicie mi relación laboral personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata del Representante Legal de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, con un horario establecido y un salario mensual de cinco mil quetzales (Q.5,000.00) y se me informó que no debía facturar debido a que se me había incluido en la planilla de la parte demandada en mi calidad de trabajadora permanente, por lo que la forma de pago sería en cheque y en dos períodos mensuales, los cuales en fotocopia adjunto a la presente demanda.

Asimismo, con fecha veintiocho de septiembre de dos mil cinco, tal como lo establece la ley le hice saber a mi empleador que me encontraba en estado de gestación, según constancia extendida por el doctor Erick David Flores, colegiado número cinco mil novecientos noventa y nueve (5,999), la que fue recibida por parte de mi empleador.

Con fecha veintiocho de febrero de dos mil seis, le comuniqué al Representante Legal de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, -ATIGUA-, por medio de Certificación extendida por el doctor Erick David Flores, número de colegiado cinco mil novecientos noventa y nueve (5,999), que mi embarazo ya tenía treinta y cinco semanas de gestación por lo que era necesario suspender mis actividades laborales a partir del uno de marzo de dos mil seis, porque la fecha probable de mi parto sería el treinta de marzo del presente año, certificación que fue



recibida por mi empleador, estando de acuerdo en que podía empezar a gozar de mi período pre y post natal a partir del uno de marzo del año en curso.

Con fecha dieciséis de marzo de dos mil seis, me presenté a la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, - ATIGUA- , a solicitar el pago de mi salario de la primera quincena del mes de marzo, periodo pre-natal, en virtud de que el patrono no tiene inscritos a sus trabajadores ante el Seguro Social para poder gozar de sus beneficios, por lo que la entidad demandada debía cancelarme mis salarios por concepto de suspensión de pre y post natal que me corresponden, tal como lo establece el Código de Trabajo, pero me indicaron que mi cheque aún no estaba firmado.

Posteriormente con fecha veintitrés de marzo en compañía del Inspector de Trabajo señor Marco Tulio Castillo Mendoza, me presenté a la sede de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, para que me hicieran efectivo el pago de mi salario y se me indicó que estaba despedida con efecto retroactivo a partir del día veintiocho de febrero de dos mil seis, sin embargo nunca se me había notificado de tal destitución, sino hasta el día veintitrés de marzo de dos mil seis, tal como consta en la carta de fecha veintitrés de marzo de dos mil seis y en la adjudicación número R uno guión ochocientos setenta y uno guión dos mil seis (R!-871-2006), que en fotocopia simple acompaño a mi demanda, en virtud de lo cual no se me cancelaba la primera quincena correspondiente al mes de marzo, no obstante lo preceptuado en el artículo 151 literal c) del Código de Trabajo que taxativamente prescribe: “Se prohíbe a los patronos... c) **Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inmovilidad...**”. Sin embargo, dicho patrono no respetó las disposiciones contenidas en la legislación laboral y se me empezó a dar trato diferente desde el mes de enero del presente año, cuando ya se acercaba la fecha de mi parto, por tal razón comparezco a solicitar la reinstalación al puesto de trabajo que venía desempeñando en la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, en iguales o mejores condiciones y el pago de salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta mi respectiva reinstalación en la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-.

**b) Mi relación laboral inició el uno de enero de dos mil tres y finalizó el veintitrés de marzo del presente año,** por el despido directo e injustificado que me hiciera mi empleador el veintitrés de marzo del año en curso, no obstante estar gozando de inamovilidad por



estar en mi período pre y post natal y ser del conocimiento del Representante Legal de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, a través de la certificación médica de suspensión extendida por el doctor Erick David Flores, que en fotocopia acompaño a la presente demanda, que presenté con fecha veintiocho de febrero del año en curso, y fue recibida por la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, ya que la fecha probable de mi parto sería el treinta de marzo del presente año, por esta razón el Representante Legal de la Asociación previo a darme por despedida de mis labores, debió haberlo gestionado ante los tribunales de trabajo, y tener una autorización expresa y por escrito del Tribunal, tal como lo establece el Código de Trabajo.

- c) **Del trabajo desempeñado y lugar de su ejecución:** Mi trabajo lo efectué como Coordinadora de Mercadeo que desempeñé en la sede de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, -ATIGUA-, ubicada en la segunda calle treinta guión setenta y tres, zona siete Colonia Utatlán uno, de esta ciudad.
- d) **De la jornada de trabajo:** Con el patrono demandado se convino que laboraría en una Jornada Ordinaria de Trabajo efectivo diurno de siete horas diarias, comprendido de las nueve a las dieciséis horas de lunes a viernes de cada semana.
- e) **Del salario devengado:** Durante los últimos seis meses de mi relación laboral con la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, devengué un salario mensual de CINCO MIL QUETZALES (Q. 5,000.00), el que me era cancelado en forma quincenal, a través de cheques emitidos por la parte demandada y yo firmaba recibos por el pago de mi salario; y por último ya no se me exigió recibos, debido a que la parte demandada a partir del mes de febrero me pago con cheque firmando el voucher de recibido, los que en fotocopia simple acompaño a la presente demanda.
- f) **De la terminación de mi relación laboral.** Mi relación laboral con la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA-, finalizó por despido directo e injustificado que me hiciera el patrono el veintitrés de marzo de dos mil seis, debido principalmente a que me encontraba en estado de gravidez, situación que la parte patronal jamás aceptó, por lo que argumentando términos falaces dio por concluida mi relación laboral sin haber incurrido, en ninguna causal debidamente establecida en la ley de trabajo,



sino que únicamente se debió al estado de embarazo en que me encontraba, por lo que considero que esta situación no constituye causal de despido.

**g) Del agotamiento de la vía conciliatoria administrativa:** Agoté la vía conciliatoria administrativa el día veintitrés de marzo del presente año, ante el Inspector de Trabajo Marco Tulio Castillo Mendoza, según adjudicación número R uno guión ochocientos setenta y uno guión dos mil seis (R1-871-2006), en la cual trate de solventar dicha situación, pero la parte patronal no quiso acceder, adjunto a la presente demanda copia simple de dicha adjudicación.

**h) De las prestaciones laborales solicitadas:** La parte patronal me adeuda en concepto de:

- 1. Aguinaldo:** Reclamo del pago de aguinaldo de todo el tiempo laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala,- ATIGUA- que comprende, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil tres, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro y del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco.
- 2. Vacaciones:** Reclamo del pago de vacaciones de todo el tiempo laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, -ATIGUA- que comprende, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil tres, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro y del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco.
- 3. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público:** La Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA- deberá pagarme en este concepto los períodos siguientes: Proporcional comprendido del uno de enero al treinta de junio de dos mil tres, del uno de de julio de dos mil tres al treinta de junio de dos mil cuatro, del uno de julio de dos mil cuatro al treinta de junio de dos mil cinco, y proporcional del uno de julio del año dos mil cinco al veintitrés de marzo de dos mil seis.
- 4. Bonificación incentivo:** Pago correspondiente al período laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA-, comprendido del uno de enero de dos mil tres al veintitrés de marzo de dos mil seis, a razón de **doscientos cincuenta**



**quetzales (Q.250.00)** mensuales, de conformidad con el Decreto treinta y siete guión dos mil uno, del Congreso de la República de Guatemala.

5. **Costas judiciales:** La Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA-, deberá pagar en concepto de costas judiciales la cantidad que prudencialmente le fije el señor Juez.

### **MEDIOS DE PRUEBAS**

a) **Confesión judicial:** Que deberá prestar la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA-, por medio de su Representante Legal, en la primera audiencia oral que para el efecto se señale, y para lo cual presentará en plica cerrada las posiciones que deberá absolver el Representante Legal de dicha Asociación.

**b) Documentos que acompañó a la presente demanda:**

1. Copia de la adjudicación número R uno guión ochocientos setenta y uno guión dos mil seis (R1-871-2006), extendida por el Inspector de trabajo Marco Tulio Castillo Mendoza de fecha veintitrés de marzo de dos mil seis, donde agoté la vía conciliatoria.
2. Oficio sin número de fecha veintitrés de marzo de dos mil seis, en la que se me notificó mi despido.
3. Copias simples de la facturas números 17 y 18 ambas de fecha 25 de noviembre de dos mil dos, con las cuales se prueba que mi relación laboral se inició con fecha quince de octubre de dos mil dos.
4. Copia de los dos cheques que recibí al inicio de mi relación laboral, correspondientes al mes de enero de dos mil tres, números veintitrés millones seiscientos treinta y ocho mil cuatrocientos setenta y dos, por el valor de dos mil quinientos quetzales (Q.2,500.00) y veintitrés millones seiscientos treinta y ocho mil cuatrocientos ochenta y uno, por el valor de dos mil quinientos quetzales (Q.2,500.00) ambos de la cuenta número cuatrocientos veintiún millones setenta y ocho mil trescientos veintitrés, del Banco Reformador,



emitido a favor de mi persona por ATIGUA, así como los recibos respectivos donde consta que se me pagó salario del mes de enero de dos mil tres.

5. Copia de los últimos dos voucher que recibí, que corresponden al pago de mi salario del mes de febrero de dos mil seis, en pagos quincenales por medio de cheques números dos millones trescientos ochenta y ocho mil noventa y nueve, por valor de Dos mil quinientos quetzales (Q. 2500.00) y dos millones trescientos ochenta y ocho mil ciento doce, por el valor de Dos mil quinientos quetzales (Q:2,500.00) ambos de la cuenta número cero cuarenta y nueve guión dos mil ciento nueve guión siete del Banco Industrial, emitido a favor de mi persona por ATIGUA, acompañando también su respectivo recibo donde consta el valor del pago.
6. Constancia médica de fecha veintisiete de septiembre de dos mil cinco, emitida por el doctor Erick David Flores, colegiado cinco mil novecientos noventa y nueve, en la cual se hace constar que María Alejandra Reguero de Recinos, está en estado de gestación, cursando once semanas, misma que fue debidamente recibida por la Asociación demandada con fecha veintiocho de septiembre de dos mil cinco.
7. Certificación expedida por el doctor Erick David Flores, colegiado número cinco mil novecientos noventa y nueve, donde se acredita la sugerencia del médico de suspender actividades laborales a partir del uno de marzo del presente año, en virtud de tener treinta y cinco semanas de gestación, con fecha probable de parto el treinta de marzo de dos mil seis, misma que fue recibida por la parte demandada, con la que se me indicó que podía iniciar partir del siguiente día mi período pre y post natal.

**c) Documentos que deberá presentar la parte demandada en la audiencia que para el efecto se señale.**

- 1. Contrato de trabajo suscrito** por las partes, el que deberá estar debidamente registrado en el Departamento Administrativo de Trabajo, de la Inspección General de Trabajo, para probar la vigencia de la relación laboral y las condiciones en las cuales se celebró.
- 2. Planillas** donde constan los pagos efectuados por la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA- de mis correspondientes salarios.
- 3. Documentación** donde se acredita la **inscripción de los trabajadores** de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, -ATIGUA- en **el Instituto Guatemalteco de**



**Seguridad Social**, para poder gozar de los derechos de la protección del seguro social de conformidad con lo preceptuado en el Artículo ciento dos del Código de Trabajo.

**4. Libros de salarios**, específicamente los que cubren el período de mi relación laboral, con los que demostraré el salario percibido por la parte actora.

**d) Presunciones:** Las legales y humanas que de lo actuado dentro del proceso se deriven.

En base a todo lo anteriormente expuesto, al Señor Juez me permito formular las siguientes,

## P E T I C I O N E S

### a) De trámite

1. Que con el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo.
2. Que se admita para su trámite la presente demanda en la vía ordinaria oral laboral, que promuevo en contra de la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala-
3. Que se tenga como mi abogado asesor al profesional del derecho que me auxilia y se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones.
4. Que se tome nota del lugar que señalo para notificar a la parte demandada.
5. Se tengan por ofrecidos de mi parte, los medios de prueba individualizados en el apartado respectivo y se ordene su diligenciamiento.
6. Que se señale día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, apercibiéndose a que comparezcan a la primera audiencia que el Tribunal señale con sus respectivos medios de prueba individualizados, a efecto de que los rindan en dicha audiencia y si no comparecen se siga el Juicio en rebeldía de la parte que no comparezca sin más citarle ni oírle.
7. Se conmine a la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA, para que comparezca en la primera audiencia que el Tribunal señale, a través de su Representante Legal, a prestar confesión judicial, bajo apercibimiento que será declarado confeso sobre las posiciones que en dicha audiencia le articularé y sobre los extremos de esta demanda que le sean legalmente imputables, si dejare de comparecer.



8. Se prevenga a la Asociación demandada a que deberá presentar en la primera audiencia los documentos indicados en los literales 1, 2, 3, y 4, del numeral C) del apartado de prueba de la presente demanda, bajo apercibimiento de que si no los presenta se le impondrá una multa de cincuenta a quinientos quetzales y se tendrán como ciertas mis afirmaciones.

9. Se prevenga a la parte demandada de que señale lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro legal, bajo apercibimiento de que si no lo hace las demás se le harán por medio de los estrados del Tribunal.

**De fondo:**

Que al Dictar sentencia se declare:

a) **Con lugar** la presente demanda ordinaria laboral y como consecuencia se ordene a la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA la reinstalación a mi puesto de trabajo y se me haga efectivo los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de mi reinstalación, dentro del tercer día de estar firme el fallo correspondiente, así como las siguientes prestaciones:

1. **Aguinaldo:** Reclamo del pago de aguinaldo de todo el tiempo laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala,- ATIGUA- que comprende, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil tres, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro y del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco.

2. **Vacaciones:** Reclamo del pago de vacaciones de todo el tiempo laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, -ATIGUA- que comprende, del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil tres, del uno de enero al treinta y uno de diciembre del año dos mil cuatro y del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil cinco.

3. **Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.** La Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala –ATIGUA- deberá pagarme en este concepto los períodos siguientes: Proporcional comprendido del uno de enero al treinta de junio de dos mil tres, del uno de julio de dos mil tres al treinta de junio de dos mil cuatro, del uno de julio



de dos mil cuatro al treinta de junio de dos mil cinco, y proporcional del uno de julio del año dos mil cinco al veintitrés de marzo de dos mil seis.

4. **Bonificación incentivo:** Pago correspondiente al período laborado para la Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA-, comprendido del uno de enero de dos mil tres al veintitrés de marzo de dos mil seis, a razón de **doscientos cincuenta quetzales (Q.250.00)** mensuales, de conformidad con el Decreto treinta y siete guión dos mil uno, del Congreso de la Republica.
  
5. **Costas judiciales:** La Asociación de Técnicos Instrumentistas de Guatemala, ATIGUA-, deberá pagar en concepto de costas judiciales la cantidad que prudencialmente le fije el señor Juez.

Acompaño duplicado y dos copias del presente memorial y documentos adjuntos.

Guatemala, seis de mayo de dos mil seis.

f)

En su auxilio



## ANEXO V

### MODELO DE DEMANDA PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO

Previo a acudir a la Salas de Trabajo y Previsión para iniciar el proceso ordinario laboral de reinstalación, se debe agotar la vía administrativa, la cual podemos encontrar establecida en el Artículo 80 del Decreto número 17-48 del Congreso de la República, Ley de Servicio Civil y luego de agotar esta vía y no encontrar ninguna solución favorable para el trabajador, entonces se continúa con el trámite en las salas de trabajo, para un mejor conocimiento de cómo iniciar el proceso ordinario laboral de reinstalación se incluye el siguiente modelo de demanda de reinstalación para los trabajadores del sector público:

**HONORABLES MAGISTRADOS DE LA SALA \_\_\_\_\_ DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

**BERLY CORINA ESCOBAR ARREAGA**, de cuarenta y tres años de edad, casada, licenciada en trabajo social, guatemalteca, de este domicilio, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno y de registro ciento cuarenta y siete mil trescientos quince, extendida por el alcalde municipal de Guatemala, departamento de Guatemala, ante usted respetuosamente,

**EXPONGO:**

**A) DE LA DIRECCIÓN PROFESIONAL Y DEL LUGAR PARA RECIBIR NOTIFICACIONES:**

Actúo con la dirección y procuración del abogado JUAN CARLOS ESTRADA GARCÍA y señalo como lugar para recibir notificaciones la OFICINA JURIDICA ubicada en la quince calle A nueve cuarenta y cinco, zona uno de esta ciudad.

**B) OBJETO DE LA COMPARECENCIA:**

Comparezco a PROMOVER EN LA VÍA DEL JUICIO ORDINARIO, MI REINSTALACIÓN AL PUESTO QUE DESEMPEÑABA COMO ASISTENTE PROFESIONAL II, en contra de EL ESTADO DE GUATEMALA a través de la entidad nominadora SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, quien puede ser notificada en su sede ubicada en la treinta dos calle nueve guión treinta y cuatro zona once, de esta ciudad, con base en los siguientes,



### HECHOS:

- I. Con fecha dos de agosto de dos mil cuatro, se me notificó el contenido del Acuerdo número ciento dieciséis guión dos mil cuatro, por medio de la cual se indicaba en el punto primero “Remover por reorganización a la señora BERLY CORINA ESCOBAR ARREAGA, del puesto de asistente profesional II, con cargo a la partida presupuestaria número DOS MIL CUATRO GUIÓN CERO DIECISEIS GUIÓN DOSCIENTOS DOCE GUIÓN CERO CERO GUIÓN CERO UNO GUIÓN CERO UNO CERO CERO SESENTA Y UNO GUIÓN CERO CINCO GUIÓN CERO CINCO GUIÓN CERO CERO GUIÓN CERO CERO CERO GUIÓN CERO CERO UNO GUIÓN CERO CERO CERO GUIÓN CERO ONCE GUIÓN CERO CERO CIENTO SESENTA Y SIETE del presupuesto de ingresos y egresos vigentes...”
  
- II. Ante esta circunstancia acudí a la entidad demandada a que se me notificara legalmente y se me exhibiera EL DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, en donde constara que la institución, hoy demandada, había hecho el trámite para el proceso de reorganización que aducían era la causal para despedirme, no habiendo obtenido respuesta positiva.
  
- III. Derivado de los anterior, acudí de conformidad con la ley, ante la OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, entidad que al resolver sobre mi asunto indicó que declaraba “I) sin lugar el recurso de apelación y la solicitud de reinstalación al puesto que desempeñaba, presentados por BERLY CORINA ESCOBAR ARREAGA, ex servidora de la Secretaría de Bienestar Social de Presidencia de la República de Guatemala, en virtud de que, la reinstalación no está regulada en la Ley de Servicio Civil como un derecho a los servidores públicos destituidos; II) Con lugar la solicitud de pago de indemnización por el periodo del uno de junio de mil novecientos noventa y cinco al uno de agosto de dos mil cuatro, presentada por Berly Corina Escobar Arreaga, exservidora de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, toda vez que el despido del cual fuí objeto no se basó en una causa imputable a la trabajadora y que la solicitud fue presentada dentro del plazo que demanda la ley...” sin embargo lo que no consideró la citada junta es que en efecto yo fui supuestamente destituida por reorganización de la SECRETARÍA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Aspecto éste que no concuerda con la realidad, ya que esta entidad en ningún momento efectuó proceso alguno ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, para DESPEDIR EMPLEADOS POR REORGANIZACIÓN como era su obligación y de esa cuenta, cancelar de una vez las plazas de quienes fueran despedidos, si no contrario sensu, siguió



contratando más personas que ocuparon y ocupan mi puesto en este momento, de tal manera que la partida presupuestaria que ocupé sigue vigente, por lo que la llamada reorganización fue una farsa para violentar mi derecho al trabajo que siempre desempeñé con eficiencia y responsabilidad, por lo que estimo que sí me asiste el derecho a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba como asistente profesional II, especialidad trabajo social de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República y en consecuencia se haga efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir.

### **FUNDAMENTO DE DERECHO:**

El Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil establece que las reclamaciones a que se refiere el inciso 6 del artículo 19 de esta ley, y las demás en ellas contenidas deberán sustanciarse en la forma siguiente: el interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de un término de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida. 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 proferido la respectiva resolución en tal término únicamente en los casos de despido, se tendrá por 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... El Artículo 321 del Código de Trabajo establece que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. El Artículo 326 del mismo cuerpo legal precitado, establece que en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial...

### **PRUEBA:**

#### **A) DOCUMENTAL:**

- I) RESOLUCIÓN emitida por la Junta Nacional de Servicio Civil, dentro del expediente un mil.
- II) Fotocopias simples del acta notarial de fecha tres de agosto de dos mil cuatro;



III) Expediente número un mil cuatrocientos sesenta y cuatro guión cero, de la Junta Nacional de Servicio Civil, cuyo original obra en la Oficina Nacional de Servicio Civil, en la trece calle seis guión setenta y siete de la zona uno de esta ciudad, el cual debe solicitarse sea remitido a este órgano jurisdiccional.

- B) CONFESIÓN JUDICIAL:** Declaración de parte mediante posiciones que le articularé a la parte demandada, a través de su representante legal,
- C) RECONOCIMIENTO JUDICIAL:** Que deberá practicarse en lugares y cosas que indicaré en el momento procesal oportuno, y;
- D) PRESUNCIONES LEGALES Y HUMANAS:** Que de lo actuado se deriven.

### PETICIONES

#### I) DE TRÁMITE:

1. Que con el presente memorial y documentos adjuntos se inicie la formación del expediente respectivo.
2. Que se admita para su trámite la presente demanda en la vía ordinaria laboral que promuevo en contra de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la de la República de Guatemala,
3. Que se tenga como mi abogado asesor al profesional del derecho que me auxilia y se tome nota del lugar que señalo para recibir notificaciones.
4. Se tengan por ofrecidos de mi parte, los medios de prueba individualizados en el apartado respectivo y se ordene su diligenciamiento.
5. Que se señale día y hora para la comparecencia de las partes a juicio oral, apercibiéndose a que comparezcan a la primera audiencia que el Tribunal señale, con sus respectivos medios de prueba individualizados a efecto de que los rindan en dicha audiencia y si no comparecen se siga el Juicio en rebeldía de la parte que no comparezca sin más citarles ni oírles.
6. Se conmine a la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República de Guatemala, para que comparezca en la primera audiencia que el Tribunal señale, a través de su Representante Legal, a prestar confesión judicial, bajo apercibimiento que será declarado



confeso sobre las posiciones que en dicha audiencia le articularé y sobre los extremos de esta demanda que le sean legalmente imputables, si dejare de comparecer.

7. Se prevenga a la parte demandada de que señale lugar para recibir notificaciones dentro del perímetro legal, bajo apercibimiento de que si no lo hace, las demás se le harán por medio de los estrados del tribunal.

**II) DE FONDO:**

Que en su oportunidad procesal, se dicte la sentencia que en derecho corresponde, declarando:

**I. CON LUGAR**, la presente demanda, que en juicio ordinario promuevo sobre MI REINSTALACIÓN en el puesto que desempeñaba como asistente profesional II, especialidad trabajo social en la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, en virtud de que fui sujeta de despido injustificado por la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, **II.** Que como consecuencia se me paguen los salarios no percibidos desde la fecha en que se me destituyó.

**CITA DE LEYES:** Artículos citados y: 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 354, 355, 358 del Código de Trabajo; 141, 142, 143, de la Ley del Organismo Judicial.

Acompaño duplicado y tres copias del presente memorial y documentos adjuntos. Con copias.

Guatemala, veintidós de agosto de dos mil seis.

En su auxilio



## BIBLIOGRAFÍA

- ANTOKOLETZ, Daniel. **Derecho del trabajo y previsión social**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1985, pág 17.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 1a ed. México, D.F.: Editorial Reproflo, S.A. 2004. págs. 13-25, 427, 430.
- BINO PONCE, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho del trabajo guatemalteco**. Editorial Oscar De León Palacios 1976, págs. 141-142.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L., 1976, págs 434, 466,525, 642.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo. 1969, pág 77.
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Impresos Industriales, 1996, págs 64-70, 122-145.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 2a ed. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A. 1988, págs. 27, 39-42.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A. 1990, págs 223-337, 435-441,469, 483, 543-558.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3a ed. México, D.F.: Editorial Porrúa. 1975, págs 99, 201-203, 240-265.
- DE LA PLAZA, Manuel. **Derecho procesal civil**. Tomo I. México, D.F.: Editorial Porrúa, S.A. 1970, pág. 332.



**Diccionario de la Real Academia de la lengua española.** Décima novena edición.

Madrid, España: Talleres gráficos de la editora Espasa Calpe. 1983, pág. 530.

ENRIQUEZ COJULÚN, Carlos Roberto. **Teoría del proceso.** Material para programa de estudios. Guatemala: Universidad Rafael Landivar. 2003, pág. 114,143.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios. 2002, págs. 17,137-147.

LÓPEZ, Justo. **El derecho a la estabilidad y la estructura de la empresa.** México, D.F.; Editorial Porrúa, S.A. 1982, págs. 38-52.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Editorial Universitaria. 1984, págs15-16, 65, 78.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Impresos industriales. 1985, págs 88,95.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** Madrid, España: Editorial Tecnos. 1994 págs 22, 35-40.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil.** Tomo I y II, Guatemala: Editorial Vásquez. 2003, pág. 35 Tomo I y pág. 30 Tomo II.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1981, pág. 525.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones De Palma. 1978, págs. 45,67 y 69.



RAMIRÉZ BOSCO, Luis. **La institución de la restitución en la ley de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Desalma, 1985, Pág. 140.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. **La estabilidad del trabajador en la empresa.** 3a ed. Traducida al español por Héctor Fix-Zamudio. México, D.F.: Edición de la Universidad Autónoma de México, Dirección General de Publicaciones. 1983, págs. 92-121.

PALMIRO, Bogliano. **La estabilidad en el contrato de trabajo.** México, D.F.: Editores McGraw-hill, Interamericana. 1997, pág. 15, 42.

SUÁREZ SALINAS, Del Real Mario. **Práctica laboral forense.** México, D.F.: Universidad Autónoma de México, 1983, pág. 4.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** México, D.F.: Editorial Porrúa, 1982, pág. 106-107, 140-225.

### **Legislación:**

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

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto ley número 107. 1964.

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

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



**Ley de Servicio Civil.** Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. 1969

**Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.** Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala. 2000.