

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

**VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES EN DESPIDOS INCIDENTALES
DERIVADOS DEL CONFLICTO COLECTIVO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE
SEGURIDAD SOCIAL**

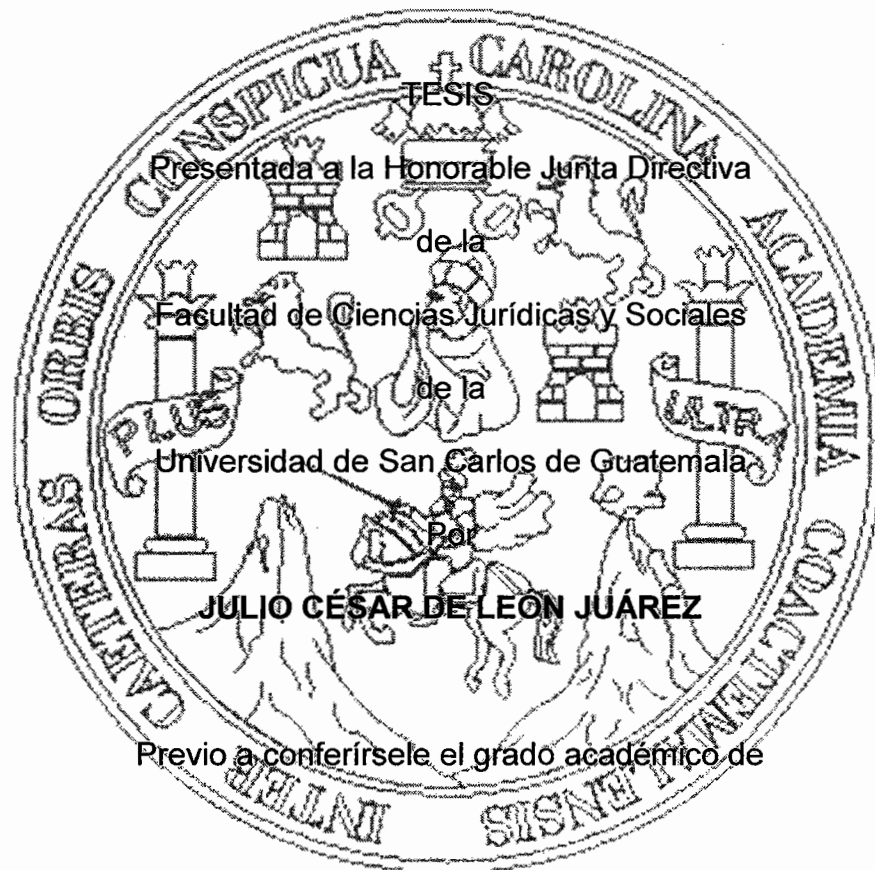


JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ

GUATEMALA, JULIO 2015

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

**VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES EN DESPIDOS INCIDENTALES
DERIVADOS DEL CONFLICTO COLECTIVO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE
SEGURIDAD SOCIAL**



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez

VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario

SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 19 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANABELLA DEL ROSARIO ORELLANA REYNA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ, con carné 200111231,
 intitulado VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES EN DESPIDOS INCIDENTALES DERIVADOS DEL
CONFLICTO COLECTIVO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
 DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

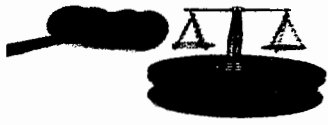


Fecha de recepción 14 / 10 / 2014 f)

[Signature]
 Asesor(a)

Anabella del Rosario Orellana Reyna
 Abogada y Notaria





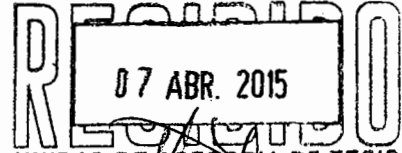
BUFETE JURÍDICO

LICENCIADA ANABELLA DEL ROSARIO ORELLANA REYNA



Guatemala, 09 de enero de 2015.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora: _____
Firma: _____

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

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que mediante la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha diecinueve de noviembre de dos mil trece, se me nombró Asesora de Tesis del Bachiller **JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ**, carné **200111231**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES EN DESPIDOS INCIDENTALES DERIVADOS DEL CONFLICTO COLECTIVO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL”**, habiendo asesorado el trabajo recomendado, me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

- a) **CONTENIDO TÉCNICO Y CIENTÍFICO DE LA TESIS:** El asesorado realizó una investigación seria, consciente y objetiva, acerca de un tema de amplia importancia. Trata con propiedad los temas a los cuales se refiere y el capítulo final es claro y concluyente.
- b) **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** El asesorado alcanzó de manera satisfactoria los resultados previstos en su plan de investigación. Lo cual se demuestra con un trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización de métodos analíticos, deductivos, históricos, inductivos y científicos; sustentado en técnicas bibliográficas y documentales.
- c) **REDACCIÓN:** En cuanto a la redacción de la tesis estimo que es la adecuada y está estructurada de manera comprensible.
- d) **APORTE CIENTÍFICO:** La investigación, provee a través de un análisis jurídico y doctrinario, la violación que se da a los principios laborales que establece la legislación guatemalteca, en los casos de despidos incidentales que se derivan del conflicto colectivo en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

7ª AVENIDA 14-12, EDIFICIO MIREYA OFICINA 401 ZONA 1

CIUDAD DE GUATEMALA
2435-2094 - 5309-8799

Anabella del Rosario Orellana Reyna
Abogada y Notaria



BUFETE JURÍDICO
LICENCIADA ANABELLA DEL ROSARIO ORELLANA REYNA



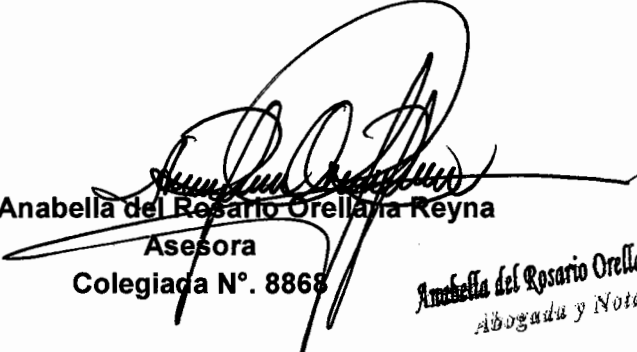
- e) **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** La tesis aborda un tema sumamente importante en el Derecho Laboral, por lo que la conclusión discursiva del trabajo de investigación está en relación directa con el contenido, por lo cual considero correcta la misma.
- f) **BIBLIOGRAFÍA:** Considero que la bibliografía utilizada en la elaboración del presente trabajo de investigación fue congruente para la finalidad del trabajo y opino que la misma cumple con la función de dotar al asesorado del instrumental teórico para desarrollar la tesis.

Expresamente declaro que no me une ningún tipo de parentesco dentro de los grados de ley con el bachiller **JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ**.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación, considero que el trabajo de tesis elaborado por el bachiller **JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ**, cumple con todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima,

Atentamente,


Licda. Anabella del Rosario Orellana Reyna
Asesora
Colegiada N°. 8868
Anabella del Rosario Orellana Reyna
Abogada y Notaria

7ª. AVENIDA 14-12, EDIFICIO MIREYA OFICINA 401 ZONA 1
CIUDAD DE GUATEMALA
2435-2094 - 5309-8799



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de mayo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO CÉSAR DE LEÓN JUÁREZ, titulado VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS LABORALES EN DESPIDOS INCIDENTALES DERIVADOS DEL CONFLICTO COLECTIVO DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón emana, dedico primeramente mi trabajo a él, además de su infinita bondad y amor.
- A MI MADRE:** Que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.
- A MI PADRE:** Que su ilusión era irme a dejar a la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su carro, con el objetivo de cuidarme y evitar que algo me pasara, el cual a pesar de haberlo perdido a temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo junto a mi hermano, Fernando De León, dos ángeles que nunca me abandonan.
- A MIS HIJOS:** José Fernando De León y Aidita De León, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar hacer un ejemplo para ellos.
- A MI FAMILIA:** En general porque me han brindado su apoyo incondicional y compartir conmigo buenos y malos momentos.
- A:** Distinguida y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, es especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada pertenece a la rama del derecho público, en virtud que se estudiaron los conflictos colectivos específicamente los incidentes de autorización de terminación de contratos laborales, que pertenecen al derecho procesal laboral, siendo de tipo cualitativa porque se basó en fenómenos de interacción social que es la relación patrono trabajador, la aplicación de la hermenéutica o interpretación jurídica, al relacionar casos concretos con la ley.

El tiempo de realización de estudio fue aproximadamente de cuatro meses, comprendiendo los meses de junio hasta agosto del año 2014, su objeto fue establecer el por qué existe violaciones a los principios laborales al tramitar incidentes de autorización de terminación de contratos laborales, como consecuencia de encontrarse en proceso un conflicto laboral contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Los sujetos de la investigación fueron casos concretos de trabajadores despedidos mediante el incidente mencionado.

El aporte académico está dirigido a un estudio jurídico crítico, sobre la situación actual de los empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la determinación de su estabilidad laboral y a que se enfrentan al momento de que se dé por terminada la relación laboral.



HIPÓTESIS

Para evitar que en el desarrollo de un proceso colectivo laboral, exista desigualdad de condiciones y violación de principios laborales al momento de tramitar un incidente de cancelación y despido derivado de un conflicto laboral interpuesto en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es necesario crear un sistema de sancionatorio y reglas que obliguen al patrono a detallar los hechos por lo que se da por terminada una relación laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada mediante la utilización de los métodos sintético, analítico, inductivo, deductivo, jurídico, estableciendo la necesidad de la creación de un sistema sancionatorio y de reglas con la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo; la intervención de dicho ente administrativo para que coadyuve a la administración de justicia, previo una investigación se concluya con un informe técnico, que deduzca responsabilidades por incumplimiento de principios laborales, a entidades públicas que soliciten autorización de despidos mediante incidente, en virtud de la existencia de conflicto laboral.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Principios laborales.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Principios informativos del derecho del trabajo o características ideológicas.....	4
1.2.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	5
1.2.2. Principio de garantías mínimas.....	6
1.2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo.....	8
1.2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.....	10
1.2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	11
1.2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	12
1.2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	13
1.2.8. Principio de estabilidad.....	14
CAPÍTULO II	
2. Relación laboral.....	21
2.1. Historia.....	22
2.1.1. Etapa del capitalismo salvaje años 1870-1914.....	22
2.1.2. La etapa de entreguerras años 1919-1938.....	24
2.1.3. Institucionalización de las relaciones laborales, año 1950 en adelante.....	26
2.1.4. Consolidación de una teoría específica de las relaciones laborales, años 1950-1960.....	29
2.2. Definición.....	31



Pág.

2.3. Características	31
2.4. Tipos de relaciones laborales.....	32
2.4.1. Según el tiempo de duración de la relación laboral	32
2.4.2. Según el carácter del empleador	33
2.4.3. Según la forma de contratar la relación laboral	33
2.4.4. Según el lugar de ejecución del trabajo.....	33
2.4.5. Según la extensión de la jornada laboral.....	34
2.4.6. Relaciones individuales y colectivas.....	34
2.5. Situación de las relaciones laborales en Guatemala.....	34

CAPÍTULO III

3. Conflictos laborales	37
3.1. Etimología	37
3.2. Definición	39
3.3. Naturaleza de los conflictos individuales y colectivos	40
3.4. Elementos que configuran la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos	40
3.5. Características	43
3.6. Clasificación.....	45

CAPÍTULO IV

4. Violación a los principios laborales en despidos incidentales derivados del conflicto colectivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	61
4.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	62
4.2. Conflictos colectivos laborales contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad de Social	64
4.3. Incidentes de cancelación dentro de conflictos colectivos	69

4.4. Casos de incidentes de terminación de contratos promovidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	75
4.4.1. Caso uno: incidente de terminación de contrato número 01091-2009-577-12	75
4.4.2. Caso dos: incidente de terminación de contrato número 01090-2002-1634-41	76
4.4.3. Caso tres: incidente de terminación de contrato número 01090-2002-1634-42	77
4.5. Determinación de la transgresión de principios laborales	78
4.6. Propuesta de sistema de investigación que determine la veracidad de los hechos para poder dar por terminado una relación laboral	80
4.7. Modificación del trámite de incidente de cancelación de contrato laboral....	81
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

La razón de la elección del tema fue debido a la falta de calidad del empleo y de respeto a los derechos laborales, la conflictividad laboral cobra importantes dimensiones en el acontecer nacional y constituye uno de los temas prioritarios del movimiento sindical.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no ha sido la excepción, al contrario en los últimos años ha sido protagonista de diversos enfrentamientos con los distintos sectores sindicales de la institución, por graves violaciones a los derechos laborales. Actualmente existen procesos colectivos en contra del Seguro Social en Guatemala, que de alguna manera han permitido que los trabajadores presupuestados no sean despedidos de forma inmediata, sino con autorización del juez a cargo del proceso colectivo. A pesar de las medidas tomadas por los dirigentes sindicales los despidos realizados por incidentes de cancelación, están viciados en su solicitud, tramitación y finalmente en su notificación, ya que el aporte de prueba no es congruente con los hechos reales que motivaron el fin de la relación laboral, violentando de esta manera principios y derechos inherentes a la condición de trabajador, evidenciando la desigualdad que se da en esa institución, creando una vulnerabilidad en la estabilidad del empleo.

El estudio cumplió el objetivo general porque comprobó la hipótesis al proponer la creación de un sistema sancionatorio y reglas que obliguen al patrono a detallar los hechos, por lo que se da por terminada una relación laboral, dentro del trámite incidental a causa de los conflictos colectivos que existe en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, mediante la participación de la Inspección General de Trabajo para su determinación. Así como la descripción de los principios laborales, los conflictos sometidos a estudio, las incidencias que se producen y el establecimiento de que principios laborales fueron transgredidos.



El contenido de la investigación está conformado por cuatro capítulos; el primero, describe los principios laborales; el segundo, la descripción teórica de la relación laboral; el tercero, los conflictos laborales; finalmente el cuarto, describe la violación a los principios laborales en despidos incidentales derivados del conflicto colectivo contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

En cuanto la determinación de los métodos empleados fueron el sintético, analítico, inductivo, deductivo, jurídico y la técnicas de investigación fue la bibliografía, para enriquecer doctrinariamente cada tema; se utilizaron análisis de contenido y análisis documental con ello las fichas bibliográficas, de trabajo y reproducciones.

La presente investigación determinó la vulnerabilidad de los trabajadores, que promueven conflictos colectivos ante la administración de justicia, al no garantizarles de forma adecuada la tutela, estabilidad y objetividad en la tramitación de los procesos accesorios como son los incidentes de autorización de terminación de contratos laborales, especialmente en los empleados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.



CAPÍTULO I

1. Principios laborales

El autor Canessa Montejo establece una definición descriptiva que se han formulado sobre los principios, donde se señala que: "...Constituyen un tipo de normas con una especial morfología –se caracterizan por su generalidad o por su vaguedad-, con un especial contenido –imponen la obligación de perseguir determinados fines..., contienen los valores superiores del sistema-; constituyen enunciados con una determinada función –son pautas para la aplicación de normas o criterios de sistematización del material jurídico-; o son un tipo de fuente distinta de la ley y la costumbre –principios generales del Derecho".¹

"El aspecto axiológico de los principios, en tanto contienen los valores superiores del sistema jurídico y, desde esa posición, se convierten en pilar y referente del ordenamiento jurídico. En la doctrina los principios laborales son una: expresión principio de favor- (favor laboratoris), o cualquier otra de analogía significación (principios –protector-, tuitivo), se alude, ciertamente, a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral y que se manifiesta precisamente, en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o beneficio del trabajador."²

Se han formulado diferentes conceptos sobre los principios del derecho del trabajo; uno de los más citados es que son: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y

¹ Canessa Montejo, Miguel F., **Justicia Laboral y Derecho humanos en Guatemala**, Pág. 25

² *Ibíd.*, Pág. 26

encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”³

El aspecto relevante de los principios es su directa vinculación con los valores que sustentan el ordenamiento jurídico. Asimismo, “...se subraya el carácter normativo del que gozan los principios, que no sólo inspiran al ordenamiento sino también orientan su interpretación y resuelven las lagunas jurídicas que se presenten. Los principios no son formulaciones axiológicas carentes de contenido aplicativo dentro del ordenamiento, por el contrario, tienen una relevancia normativa significativa que los hace vinculantes para el operador jurídico.”⁴ Existen tres elementos sobre dicha noción, así:

“...Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral”.⁵

“Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas...”⁶

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, (...) la función de los mismos es la siguiente:

³ Ibid., Pág. 27

⁴ Ibid., Pág. 29

⁵ Deras, Edith, **Derecho de trabajo I**, Pág. 1

⁶ Ibid., Pág. 1

- a) "Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete."

"Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel".⁷

1.1. Definición

Los principios son: "el fundamento y origen a la vez; es el punto del cual parte en el camino de la ciencia... no son teorías sino hechos reales. Por esto son inmutables"⁸

En cuanto a los principios laborales "...son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas."⁹

⁷ *Ibíd.*, Pág. 2

⁸ Morgan Sanabria, **El conocimiento cotidiano y el conocimiento científico**, Pág. 97

⁹ Deras, Edith, **Ob. Cit.**, Pág. 3

1.2. Principios informativos del derecho del trabajo o características ideológicas

La legislación guatemalteca los principios los contiene conceptualizados como -características ideológicas- que deben inspirar la legislación laboral, contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas. Esos principios son los siguientes: a) Tutelar; b) De Irrenunciabilidad; c) Imperatividad; d) De Realismo y Objetividad; e) Democrático; f) De Sencillez o antiformalismo; g) El Conciliatorio; h) La Equidad; y, i) La Estabilidad.

El Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral se describirán también, otros principios también importantes, que no aparecen expresamente mencionados en nuestro Código de Trabajo vigente, pero que inspiran determinadas instituciones de carácter laboral, siendo los siguientes:

- a) Principio tutelar de los trabajadores
- b) Principio de garantía mínimas
- c) El derecho de trabajo es necesario e imperativo
- d) E derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo
- e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público
- f) El derecho del trabajo es n derecho hondamente democrático
- g) El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.

1.2.1. Principio tutelar de los trabajadores

Este principio se enuncia diciendo que: “el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patrono y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.”¹⁰

En el caso del trabajador este se encuentra en “...una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación trata, a través de la ley, compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.”¹¹

En relación a este principio se ha especulado que: “...viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principios de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.”¹²

¹⁰ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Derecho del trabajo guatemalteco**, Pág. 7

¹¹ *Ibíd.*, Pág. 7

¹² *Ibíd.*, Pág. 7

En el Código de Trabajo se encuentra "...algunas disposiciones legales, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las reguladas en los Artículo 30, 78 y 89 del Código de Trabajo."¹³

El Artículo 30 del ordenamiento precitado, estipula textualmente: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se deben 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."¹⁴

"En esta disposición legal, se puede ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador, al imponerle la obligación al patrono, de extender por escrito el contrato de trabajo, a tal punto que si no lo hace u omite algunas circunstancias del contrato, se presume cierto lo que el trabajador afirma respecto de la relación de trabajo, esto es así porque el patrono debido a su capacidad económica, está en mejor posibilidad que el trabajador para hacer el contrato por escrito."¹⁵

1.2.2. Principio de garantías mínimas

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: mínimas, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador.

¹³ *Ibíd.*, Pág. 8

¹⁴ *Ibíd.*, Pág. 8

¹⁵ *Ibíd.*, Pág. 8

“Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia.”¹⁶

“Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud de que este es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.”¹⁷

La tercera característica de estas normas sociales consiste, “en que son irrenunciables únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de la voluntad de los particulares, pues por otro lado sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos, demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio

¹⁶ *Ibíd.*, Pág. 9

¹⁷ *Ibíd.*, Pág. 9

cualquiera, según lo establecido en los Artículos 106 de la Constitución de la República, y 12 del Código de Trabajo, son nulas de pleno derecho.”¹⁸

“Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas, el mismo principio establece que son susceptibles de ser superadas a través de tres formas o medios, siendo éstas las siguientes: contratación individual; contratación colectiva; de manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”¹⁹

“Lo que significa que a través de los contratos individuales y colectivos, por acuerdo entre patronos y trabajadores se pueden superar las garantía mínimas, como por ejemplo aumentando el salario por encima del mínimo que la ley establece para el trabajo o actividad de que se trate o bien reduciendo en algunos minutos la duración de la jornada de trabajo o aumentando los días de vacaciones etc.”²⁰

1.2.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

Este principio se enuncia de la siguiente manera: “El derecho del 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”.(Literal c) cuarto considerando del Código de Trabajo).

¹⁸ *Ibíd.*, Pág. 10

¹⁹ *Ibíd.*, Pág. 10

²⁰ *Ibíd.*, Pág. 11

“La injusticia y desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. // Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.”²¹

El derecho del trabajo es derecho imperativo teniendo una triple dirección: “por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en la leyes y en las normas que les sean supletorias.”²²

“La justificación de la imperatividad del derecho del trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción; las relaciones entre el capital y el trabajo, (...) son necesarias, pues no pueden concebirse que el capital se negara a utilizar el trabajo, ni este a aquel, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respecto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida, y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable.”²³

²¹ *Ibíd.*, Pág. 11

²² *Ibíd.*, Pág. 12

²³ *Ibíd.*, Pág. 12

El principio de la imperatividad implica, por una parte: "...a) un límite a la libertad de contratación; b) la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada."²⁴

1.2.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo

El derecho del trabajo es un derecho 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." // El derecho del trabajo es un derecho objetivo: "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. (Cuarto considerando del Código de Trabajo, literal d)."²⁵

"Este principio es de gran trascendencia en el Derecho del Trabajo, toda vez que significa que esta disciplina jurídica recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas."²⁶

En el Artículo 19 del Código de Trabajo es un caso que demuestra claramente la vigencia del el principio anterior, estableciendo: "Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el

²⁴ *Ibíd.*, Pág. 13

²⁵ *Ibíd.*, Pág. 13

²⁶ *Ibíd.*, Pág. 13

hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.”²⁷

El anterior Artículo contiene la “...relación de trabajo es el hecho de trabajar, ejecutar una obra y esto trae como consecuencia que se inicie y perfeccione un contrato individual de trabajo”. (...) El “...hecho de trabajar concretamente da nacimiento a un contrato de trabajo (...) es un vínculo económico jurídico en tanto que la relación de trabajo es un hecho que la ley recoge de la realidad social y le da categoría jurídica para proteger a los trabajadores.” // En los caso de la mujer y menores de edad trabajadores “...están sujetos a regímenes diferentes, pero eso sí, exclusivamente en aquellas cuestiones en que lo exigen la diferencia de los sexos y de las edades, con lo cual también se evidencia el realismo y objetividad.”²⁸

1.2.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

El Autor Castillo Lutin, establece que: “...el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”, estos es que “...por razones más de carácter político y de sistematizaciones, más que por razones técnicas o científicas, la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población...”, debe ser “...público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no dependen de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.”²⁹

²⁷ *Ibíd.*, Pág. 14

²⁸ *Ibíd.*, Pág. 14

²⁹ *Ibíd.*, Pág. 15



1.2.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

La democracia como término dentro del derecho político es el que consagra la soberanía del pueblo el que tiene el derecho a elegir y controlar a sus gobernantes. En el derecho laboral es un principio que "orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad". (Literal f cuarto considerando del Código de Trabajo)

El autor Castillo Lutin hace énfasis al decir que el "...carácter filosófico y político, y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población de allí que se pretendía que el nuevo código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consientes que esto último, no coincide con la libertad económica. Solamente no resta agregar que lamentablemente este hermoso enunciado a la fecha no ha tenido plena realización."³⁰

³⁰ Ibíd., Pág. 16

1.2.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

El autor Castillo Lutín establece que: "...este principio adolece de múltiples inconvenientes para su aplicación en el Derecho del Trabajo, ciertamente, por razones de sobra conocidas lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionar, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de patronos y trabajadores son muy distintos, más nos inclinamos por la idea de que técnicamente este principio no se aplica en el Derecho de Trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos."³¹

El autor Castillo Lutín afirma que: "...con motivo del estudio de principios como el de garantía mínimas y el de carácter imperativo, las prestaciones mínimas son de forzoso cumplimiento, es decir que ninguna de las dos partes, ni el Estado pueden contratar en condiciones inferiores; si estas prestaciones son de carácter irrenunciables únicamente para los trabajadores, no comprendemos como el trabajador podría conciliar sobre las mismas, si la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes de la relación sacrifiquen parte de su intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado, pensamos que desde el punto de vista estricto del derecho sustantivo este principio aunque calcado en el sexto considerando del Código de

³¹ Ibid., Pág. 17

Trabajo no tiene aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.”³²

El Doctor Cabazos Flores, laboralista mexicano, en relación a este principio conciliatorio establecía que “como van a ser conciliatorias la normas laborales, si dentro de la sociedad cada quien trata de defender un interés, según él los trabajadores quieren ganar el mayor salario trabajando lo menos posible, el patrono quiere obtener el más alto nivel de productividad, pagando los salarios más bajos que sea posible y el consumidor desea los productos de la más alta calidad al más bajo precio. Llama la atención la opinión de este laboralista, ante todo por su reconocida ubicación en Latinoamérica, como abogado de orientación patronal.”³³

1.2.8. Principio de 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.”³⁴

A. Concepto y generalidades sobre la estabilidad laboral

“Modernamente, es decir a partir de la Segunda Guerra Mundial, se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral

³² *Ibíd.*, Pág. 18

³³ *Ibíd.*, Pág. 18

³⁴ Deras, Edith, *Ob. Cit.*, Pág. 6

Moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se están asegurando para el futuro, pues al contribuir a los fondo de previsión social, llegado el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana”.³⁵

En opinión del tratadista mexicano Mario de la Cueva, establece, “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de la relaciones de trabajo; y, 2) La exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión.”³⁶

“Se ha afirmado que modernamente al Derecho del trabajo no le interesa el cobro de indemnizaciones como en el pasado se creyó, hoy en día se estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones como las expuestas por el Doctor de la Cueva y tras como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrador de la noche a la mañana y

³⁵ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Ob. Cit.**, Pág. 19

³⁶ *Ibíd.*, Pág. 19

competir dentro de un mercado ampliamente trillado por otros comerciantes industriales, etc. Lo más probable es que tarde o temprano se vea en necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática ya señalada.”³⁷

Por lo anterior y congruente con este principio el derecho individual de trabajo regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo: El Contrato de trabajo por tiempo indefinido; la sustitución patronal y La suspensión de los contratos de trabajo.

B. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

“Es un contrato por tiempo indefinido aquel en el que las partes no ha previsto o fijado, en el momento de su conclusión, ninguna circunstancia (plazo o término, condición resolutoria) cuyo acaecimiento conduzca a la extinción del vínculo o, si se prefiere, aquel que carece de cualquier estipulación inicial sobre su finalización. Otra cosa es que tal finalización pueda tener lugar si sobrevienen ciertas causas a las que la ley atribuye el efecto, cualquiera que se la duración del contrato, bien de producir la extinción de éste, bien de habilitar par aquel esta extinción pueda decidirse”.³⁸ Al contrario de este contrato laboral se contraponen el de duración determinada o temporal, también permitido por la legislación laboral, pero la ley se inclina por el primero, por las razones que a continuación se exponen.

El Artículo 26 de Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado

³⁷ *Ibíd.*, Pág. 20

³⁸ Gárate Castro, Javier, **Lecturas sobre el Régimen Jurídico del contrato de trabajo**, Pág.26



por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebre en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En conciencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

El autor Castillo Lutín establece que: “de la lectura del Artículo transcrito resulta bien claro, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puesto de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como contrato tipo.”³⁹

Sigue manifestando el anterior autor que debe tomarse en cuenta que: “en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, los dos primeros meses de la relación laboral se reputan de prueba y la consecuencia de este término de prueba es que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, así lo establece el Artículo 81 del Código de Trabajo, además que otros cuerpos normativos como la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, en su Artículo 54 establece un término de seis

³⁹ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Ob. Cit.**, Pág. 21



meses de prueba para nuevos empleados y tres meses para los casos de ascenso, término que se considera muy largo, ya que perjudica la estabilidad del trabajador.”⁴⁰

C. Suspensión de los contratos de trabajo

El autor Castillo Lutín establece que: “...la institución de la suspensión de las relaciones laborales pertenece a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, pues en el pasado cuando un trabajador no podía prestar el servicio –como en el caso de enfermedad- o bien el patrón suspendía temporalmente el trabajo –como la falta de materia prima debida a su propio descuido la situación del trabajador era sumamente difícil pues o quedaba despedido automáticamente o a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para subsistencia y la de su familia”.⁴¹

El Doctor Mario de la Cueva, se refiere a la suspensión de la siguiente manera: “Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, o bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones, la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica; son ejemplos de indudable claridad. (...) La institución, suspensión de las relaciones de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen”.⁴²

⁴⁰ *Ibíd.*, Pág. 22

⁴¹ *Ibíd.*, Pág. 22

⁴² *Ibíd.*, Pág. 22

El Código de Trabajo en su Artículo 65 establece que: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario) sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos” el autor Castillo Lutín establece que el Artículo anterior: “...persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, o sea que la relación de trabajo no termine, no obstante que en situaciones determinadas, las partes incumplen con sus obligaciones fundamentales.”⁴³

D. La sustitución patronal

El autor Castillo Lutín establece que: “...esta es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario.”⁴⁴

Es decir que “la sustitución de patronos, no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo patrono, por tanto, estos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación.”⁴⁵ La sustitución patronal, según el autor Castillo Lutín supone los siguientes elementos: “a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) la existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas); d) El nacimiento

⁴³ *Ibíd.*, Pág. 23

⁴⁴ *Ibíd.*, Pág. 24

⁴⁵ <http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>, (consultado: 7 de septiembre de 2014)



de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses contados a partir de la fecha en que hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.”⁴⁶

Esta institución está regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo que literalmente dice: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.”⁴⁷

⁴⁶ Castillo Lutín, Marco Tulio, **Ob. Cit.**, Pág. 28

⁴⁷ *Ibíd.*, Pág. 29



CAPÍTULO II

2. Relación laboral

La relación laboral ha recibido una serie de denominaciones en "...los países latinos (mediterráneo y latinoamericanos) corresponde al concepto anglosajón de relaciones industriales, con el cual la subdisciplina llegó a su mayoría de mediados del siglo XX"⁴⁸. Actualmente han surgido "...otros nombres como relaciones del empleo, o gestión de recursos humanos pretendiendo que la denominación de relaciones laborales era demasiado anticuada. En Francia están en uso también los términos relaciones profesionales y relación salarial. Así, la introducción del término indica el alto grado de implicación de la disciplina en el contexto histórico-social y académico."⁴⁹

Los autores Holm-Detlev Köhler, y Antonio Martín Artile, describen de forma general el contenido de las relaciones laborales donde "...engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupos, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales)."⁵⁰ Asimismo las "...articulan en cuatro dimensiones básicas interdependientes: El contrato laboral individual, las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones laborales colectivas, la normativa laboral (incluida la jurisprudencia)."⁵¹

⁴⁸ Holm-Detlev Köhler, y Antonio Martín Artile, **Manual de la sociología del Trabajo y de las relaciones laborales**. Pág. 55

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 55

⁵⁰ *Ibíd.* Pág. 55

⁵¹ *Ibíd.* Pág. 55



2.1. Historia

Respecto al origen de las relaciones laborales el autor Blanch Riba determinan que las relaciones laborales tienen origen en países occidentales a partir del siglo XVIII, ahora bien la expresión o frase es eminentemente anglosajona, **(Industrial Relations)**, que se manifiesta en el siglo XIX: "...Dicho término aparece por primera vez en 1885 y se consagra como expresión hacia 1924, con la creación de un departamento de relaciones industriales en el Ministerio de Trabajo británico. Doce años más tarde, también Estados Unidos, creó una Comisión de Relaciones Industriales por encargo del presidente William Howard Taft, para analizar las causas de un conflicto derivado de un accidente mortal, así como proponer los medios para remediarlo."⁵² Los movimientos laborales que colaboraron en el desarrollo de la disciplina fueron acciones colectivas organizadas, reconocimiento público de sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto, a partir del siglo XX, donde Inglaterra y Estados Unidos los dirigentes políticos, académicos y hasta empresarios le dieron una mayor importancia, no siendo de la misma forma en Europa.

Los autores Blanch Riba, Josep y otros describen que el desarrollo de la teoría de las relaciones laborales se distingue tres etapas históricas, que son las siguientes:

2.1.1. Etapa del capitalismo salvaje años 1870-1914

Determina el surgimiento de las relaciones laborales por el inicio de la industria y la contratación de mano de obra en forma colectiva, la institucionalización estableció un modelo plural de dicha institución del trabajo. Los autores Blanch Riba, Josep y otros

⁵² Blanch Riba, Josep y otros, **Teoría de las relaciones laborales**. Pág. 155

describen que: "...en lo que respecta a Europa y Estados Unidos, el movimiento sindical se inicia a partir de obreros cualificados (como los tipógrafos), que tratan de defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo. Estas asociaciones profesionales corporativas no sólo tenían como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, sino que además aspiraban a la creación de mecanismo de protección colectiva, como los socorros de ayuda mutua, las cajas de paro, seguros de jubilación y la creación de cajas de resistencia para hacer frente a los periodos de huelga, etc. Y se financiaban con aportaciones realizadas por los mismos trabajadores."⁵³

La característica principal de esta etapa es denominada capitalismo salvaje. El objetivo básico de este movimiento laboral dentro del siglo XIX fue: "...lograr el reconocimiento de los derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho a la huelga, el derecho a negociar y, (sic) en definitiva, los derechos de ciudadanía social..."⁵⁴, Implicando debates hasta el siglo XX. "El reconocimiento institucional se logra en primer lugar en Inglaterra, país pionero de la Revolución Industrial."⁵⁵

Este periodo histórico -según los autores Blanch Riba, Josep y otros- señala el inicio y origen del sistema de relaciones laborales, al establecer que: "...la incipiente contratación colectiva se desarrolla en aquellos países donde hay una elite liberal burguesa, no en los países donde la Revolución Industrial ha sido más tardía y las

⁵³ Ibíd. Pág. 156

⁵⁴ Ibíd. Pág. 157

⁵⁵ Ibíd. Pág. 158

actitudes empresariales más conservadoras y paternalistas.”⁵⁶ También paralelamente al surgimiento de organizaciones empresariales dentro de esta etapa se desarrollaron el crecimiento de sindicatos. Por lo que puede deducirse que la existencia de la contratación colectiva dio lugar a movimientos sociales laborales que reclamaban derechos que surgían de una nueva forma de trabajo en conjunto.

2.1.2. La etapa de entreguerras años 1919-1938

Los autores Blanch Riba, Josep y otros, respecto a esta parte de la historia describen que: “...la posguerra abrió paso al tripartismo en las relaciones laborales.”⁵⁷ La participación del Estado, los empresarios y trabajadores cada uno en su forma de organización dieron paso a: “...el Tratado de Versalles del 1919 dio lugar a la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concebida como una corporación tripartita en el ámbito internacional y fuente internacional para el derecho laboral. Su finalidad era la generalización de los órganos de representación en la empresa, la creación de comités de empresa, la extensión de los derechos de consulta de los trabajadores, así como la creación de instituciones que reforzasen el diálogo social en el ámbito nacional.”⁵⁸

Uno de los eventos que contribuyó a este avance en el reconocimiento de las relaciones laborales y los derechos que conlleva el mismo fue la Revolución Rusa (revolución bolchevique de 1917), la sublevación de los trabajadores a un gobierno monárquico, marco una diferencia histórica en la implementación del socialismo y un

⁵⁶ Ibid. Pág. 162

⁵⁷ Ibid. Pág. 163

⁵⁸ Ibid. Pág. 164

nuevo reto a los países occidentales, para evitar un acto revolucionario parecido en sus territorios por lo que dotaron de instituciones sociales, que puedan ser mediadores para la solución de conflictos. Los autores Blanch Riba, Josep y otros mencionan que: "...La economía de postguerra exigía en esos momentos estabilidad social y atenuación del conflicto de clases, por ello se recurre en algunos países al reconocimiento de los sindicatos, que se veían influenciados, y a veces en crisis, por el auge del comunismo." Un ejemplo de cambio fue el de Bélgica que "...impulsa la negociación colectiva y en Gran Bretaña ya se llevan a cabo negociaciones colectivas desde 1919."⁵⁹

Así como se realizaron concesos en países no comunistas o socialistas, con los sindicatos de trabajadores y los empresarios con la participación del Estado para dirimir sus conflictos también hubieron reacciones contrarias que generaron el corporatismo autoritario, por ejemplo: "...En Italia, los sectores industriales y propietarios agrarios impulsan el fascismo, cuyos rasgos consisten en el desarrollo de una ideología de integración nacional, la armonización de los intereses de clases, la unidad de los intereses nacionales bajo un nuevo orden, la supresión de las organizaciones sindicales autónomas y una Carta del Trabajo (1927). Posteriormente, el corporatismo autoritario se extiende por Portugal (1924), Alemania (1933), Austria (1938) y España (1926, 1939)."⁶⁰

Otro aspecto importante que surge en esta segunda etapa del origen histórico de las relaciones laborales se encuentra "...la organización taylorista del trabajo, (división de tareas), lo que supone la introducción de una división técnica los trabajos más severos,

⁵⁹ *Ibíd.* Pág. 165

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 166

la descomposición y simplificación de las tareas, reducidas a movimientos simples y repetitivos, la separación del trabajo intelectual del trabajo manual.”⁶¹

A pesar de que se implementaron nuevas formas de contratación colectiva, un procedimiento de racionalización de la gestión empresarial, para proporcionar estabilidad y continuidad a las relaciones de trabajo, la conversión del sindicato en institución útil de mediación entre patronos y trabajadores, la participación del mercado de trabajo y el Estado, pero -según los autores Blanch Riba, Josep y otros-, sigue siendo un estado de emergencia que trata de solucionar problemas de manera eventual; no logra la institucionalización y generalización plena de las relaciones laborales.

2.1.3. Institucionalización de las relaciones laborales, año 1950 en adelante

El establecimiento de las relaciones laborales como institución; fue durante los años treinta, después de la Segunda Guerra Mundial en Europa, siendo la experiencia vivida en Estados Unidos la que abrió camino a ello. Los detalles son descritos por los autores Blanch Riba, Josep y otros donde establecen que: “...antes de la guerra, en el marco de la política del presidente Theodore Roosevelt, conocida como New Deal, se llevó a cabo un proceso de reconocimiento de los derechos de afiliación sindical, de negociación colectiva, derecho, al seguro de desempleo y derechos básicos de pensiones. Así, tras sucesivas leyes, como la Ley Federal de Recuperación de la Industria (1933), se desemboca en 1935 en la aprobación de la Ley federal de relaciones laborales y en otros textos de legislación laboral, concebidos con la intención

⁶¹ *Ibíd.* Pág. 166

de proteger los derechos de los trabajadores, lo que representaba entonces un cambio en la opinión dominante sobre la relación de empleo y la forma de regularla...⁶²

El sistema político denominado New Deal, permitió que: “el movimiento sindical lograba el reconocimiento institucional de una serie de derechos sociales y de negociación colectiva. Estos derechos jugaron un papel importante en el posterior crecimiento y maduración del sistema de negociación colectiva de Estados Unidos, que constituía un modelo a imitar por otros países.”⁶³ Otro factor importante que influyó fue la teoría macroeconómica Keynesiana que en conjunto con el sistema implementado en esa época contribuyó a la aceptación del sistema de relaciones laborales modelo que marco la pauta hasta los años setenta.

Los autores Blanch Riba, Josep y otros describen que: “...en definitiva, la negociación colectiva ha proporcionado la continuidad y estabilidad que buscaban los dirigentes obreros y los directivos responsables de las relaciones laborales, efectos que además se vieron favorecidos por la larga fase de crecimiento, que ha experimentado la economía norteamericana desde la posguerra hasta los años setenta.”⁶⁴ Otros procesos similares fueron por ejemplo Gran Bretaña de igual manera que EEUU, fue antes de la guerra.

Después de la Segunda Guerra Mundial, fue donde se puede apreciar que los derechos de ciudadanía social e industrial se entienden como la base de la solidaridad orgánica de las sociedades modernas. Este concepto permitió según Alfred Marshall

⁶² Ibíd. Pág. 167

⁶³ Ibíd. Pág. 167

⁶⁴ Ibíd. Pág. 167



(1950), citado por los autores Blanch Riba, Josep y otros, "...una serie de derechos activos y pasivos. Los activos son derechos de participación política, representación sindical y negociación colectiva. Los derechos pasivos se refieren al bienestar y la seguridad económica. Estos derechos están vinculados con la extensión de los derechos sociales, con la igualdad de oportunidades y con las instituciones del Estado del bienestar."⁶⁵ Estos últimos derechos contribuyen a la disminución del conflictos de clases que se dio después de esta guerra esto conlleva a: "una derivación de la ciudadanía social es la noción de la ciudadanía industrial, que se define como una combinación de derechos civiles, políticos y sociales; su origen reside en el reconocimiento de la negociación colectiva como derecho, que a su vez está vinculado al uso del derecho político por parte del movimiento obrero para organizarse a fin de alcanzar determinados objetivos económicos, un cierta **des mercantilización** del trabajo, corregir las desigualdades de clase, la asimetría de poderes existente entre capital y trabajo y reforzar la cohesión social."⁶⁶

Las características principales de esta etapa son: a) progresiva consolidación de los sistemas de relaciones laborales, por el establecimiento de procedimientos estables de regulación, por el desarrollo de la legislación laboral, por los derechos de negociación colectiva, su autonomía con respecto al sistema político y La institucionalización del conflicto supone el establecimiento de procedimientos reglamentados y gradualistas para su resolución. b) La racionalización de las estructuras de representación sindical y empresarial; con respecto a ello los autores Blanch Riba, Josep y otros describen que: "...con mayor influencia en la actividad económica ha llevado a caracterizar esta etapa

⁶⁵ Ibíd. Pág. 168
⁶⁶ Ibíd. Pág. 169



de crecimiento económico como la del neocorporatismo o del **capitalismo organizado** en el sentido que las grandes decisiones en materia de política laboral han estado influenciadas por el intercambio político tripartito (gobierno, sindicatos y empresarios), que negocian en el nivel de las cúpulas de las grandes organizaciones.”⁶⁷ c) Esta etapa también se caracteriza por la consolidación de los derechos sociales, después de un largo siglo de insuficiencia legal y conflictos en la lucha a favor de los trabajadores y los conflictos que surgen en la relación con el patrono.

2.1.4. Consolidación de una teoría específica de las relaciones laborales, años 1950-1960

Las relaciones laborales después de una trayectoria histórica, permitieron establecer supuestos, para la creación de postulados científicos que dieron paso a la creación de principios, leyes y doctrinas. Es así que los autores Blanch Riba, Josep y otros consideran que su consolidación como teoría “...se alcanza en el marco que ya ha institucionalizado la negociación colectiva, (sic) y a ella contribuyen de forma singular las investigaciones de economistas y sociólogos durante los años cincuenta y sesenta. En este sentido, se pueden distinguir cuatro perspectivas teóricas:

- i. “La corriente norteamericana conocida como el enfoque estructural-funcionalista. Quizá uno de los aspectos más destacados de esta forma de aproximación sea el análisis del papel de las instituciones sociales en la regulación del mercado de trabajo, circunstancia que también constituye una alternativa analítica a la visión de

⁶⁷ Ibíd. Pág. 170

la economía tradicional. Otra variante de esta misma corriente es el funcionalismo conflictivista, que aporta una visión distinta y positiva del conflicto industrial.⁶⁸

- ii. "La corriente de los autores europeos que revisan las posiciones del marxismo clásico. Se registra una avalancha de teorías y estudios sobre el resurgimiento del conflicto de clases, el papel del movimiento obrero, las organizaciones sindicales, la organización y las condiciones de trabajo. Esta etapa está muy influenciada por las luchas sociales y sindicales (mayo del 1968 en Francia, el movimiento de los delegados en Italia, entre 1969 y 1973, etc.)"⁶⁹
- iii. "La corriente dominada por autores neoweberianos, que se han ocupado de las teorías del neocorporatismo para tratar de explicar el papel de las organizaciones sindicales, empresariales y del estado en el capitalismo avanzado.
- iv. La corriente relacionada con la perspectiva de la teoría interaccionista y de las ciencias del comportamiento, que prestan atención a temas como la gestión del conflicto y a los procesos de negociación colectiva en el nivel micro. Esta línea de estudio guarda una estrecha relación con la psicología.⁷⁰

En materia científica-académica de esta etapa de la historia de las relaciones laborales, se dio entre los años sesenta y principios de los años ochenta, fue la expansión de: "...las relaciones industriales y materias afines como disciplina académica en universidades, centros de investigación, fundaciones privadas e instituciones públicas.

⁶⁸ Blanch Riba, Josep y otros, **Ob. Cit.** Pág. 183

⁶⁹ *Ibíd.* Pág. 183

⁷⁰ *Ibíd.* Pág. 183

También en este momento aumenta el número de revistas y otras publicaciones laborales.”⁷¹

2.2. Definición

“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.”⁷²

“Las relaciones laborales son aquéllas que se establecen entre las personas trabajadoras y la empresa en un proceso productivo. Las personas trabajadoras siempre son una persona física, pero la empresa puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.”⁷³

2.3. Características

Las peculiaridades que caracterizan las relaciones laborales son:

- A. “La presencia de diferentes modalidades de contratación temporal.
- B. La flexibilidad de la jornada adaptada a las necesidades de la empresa.

⁷¹ Ibíd. Pág. 183

⁷² <http://definicion.de/categoria/general/>, (consultado el 13 de abril de 2014).

⁷³ <http://www.deguate.com/>, (consultado el 7 de septiembre de 2014)

c. La coexistencia de períodos de ocupación y desempleo durante la vida laboral de las personas trabajadoras”.⁷⁴

2.4. Tipos de relaciones laborales

Dentro del estudio doctrinario de la figura de las relaciones laborales, se han establecido divisiones que clasifican esta institución jurídico-social, una de ellas son: según su duración, carácter del empleador, forma de contratación, lugar de ejecución, extensión de la jornada y individuales o colectivas.

2.4.1. Según el tiempo de duración de la relación laboral

Las relaciones laborales pueden clasificarse por el periodo de permanencia según el vínculo existente entre patrono y empleado es a plazo fijo o indeterminado. Este tipo de relación: “...se contrae por tiempo indeterminado, si no se ha contraído expresamente el tiempo de su duración. Eso significa que si el contrato de trabajo no contiene el dato sobre el tiempo de duración de la relación laboral, la relación laboral se concluye por tiempo indeterminado. A ciertas condiciones es posible contraer la relación laboral por tiempo determinado.”⁷⁵

⁷⁴ Ibíd.

⁷⁵ <http://www.czech.cz/es/Vida-y-empleo/Conseguir-trabajo/Tipos-de-relaciones-laborales>, (consultado el 25 de abril de 2014).

2.4.2. Según el carácter del empleador

La forma de organización de la entidad empresarial en la que se desenvuelve el vínculo laboral existente entre patrono o trabajador: "...si el empleador es una entidad empresarial o no empresarial", ⁷⁶ (patrono constituido como comerciante individual).

2.4.3. Según la forma de contratar la relación laboral

Se distingue porque "...la relación laboral está basada en un contrato laboral y la relación laboral concluida por el nombramiento."⁷⁷ Dentro del derecho laboral guatemalteco la contratación laboral es de forma verbal y por escrito.

2.4.4. Según el lugar de ejecución del trabajo

Esta clasificación distingue "...las relaciones laborales, en las cuales los empleados ejecutan el trabajo en el centro de trabajo del empleador, y las relaciones laborales de empleados que no trabajan permanentemente en el centro de trabajo del empleador. (...) Dichos empleados suelen denominarse como empleados domésticos." Este tipo de relación laboral se encuentra legislado en el Código de Trabajo dentro del Título cuarto Capítulo cuarto a partir del Artículo 161 al 166 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

⁷⁶ Ibíd.

⁷⁷ Ibíd.



2.4.5. Según la extensión de la jornada laboral

“Las relaciones laborales se dividen también según la extensión de la jornada laboral, es decir en las relaciones laborales con la jornada laboral semanal determinada.”⁷⁸ En Guatemala la jornada de trabajo se encuentra determina como jornada ordinaria esta se subdivide en diurna y nocturna, extraordinaria, mixta y para menores de edad, determinando reglas para su aplicación específicamente formas de descanso, horas máximas por día y semana.

2.4.6. Relaciones individuales y colectivas

Dentro de la determinación de este tipo de relaciones laborales “pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenio colectivos, reglamentos, leyes, etc.)”⁷⁹

2.5. Situación de las relaciones laborales en Guatemala

El autor Muadi, G. respecto a la situación de la institución de las relaciones laborales en Guatemala, describe que: “están regulas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los precepto constitucionales. (...) La relación trabajador patrono es tutelar,

⁷⁸ *Ibíd.*

⁷⁹ *Ibíd.*

esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.”

Según el marco jurídico en Guatemala, analizado por el autor Muadi, G, “...la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.”⁸⁰

En consecuencia de lo anterior el autor Muadi, G, determina que la relaciones laborales “...en su práctica diaria dentro de la República de Guatemala, es consecuencia de diferentes vicios que producen una falta de utilización a esta figura jurídica, por diversos motivos, los principales son la evasión al pago de prestaciones contenidas en la ley, o el ahorro de ellos, una forma de mantener en incertidumbre al trabajador y obligarlo a trabajar más de lo normal; para poder realizarlo existen diversas formas de fraudes una de ellas es la simulación en la contratación, al establecer contratos temporales, mercantiles etc., no adecuados a la realidad del trabajo que se está desempeñando, ya que este es dependiente, con horario y ejercido por varios años.”⁸¹ Asimismo, tratan de “...evitar el pago al seguro social, evasión fiscal, entre otros factores que poco a poco están desvaneciendo el principio de estabilidad y continuidad laboral, que de seguir así se perderá la lucha continua ya de siglos de establecer una relación y beneficios a trabajadores con una dependencia con el patrono.”⁸²

⁸⁰ <http://www.servicios-legales.com/muadi.html>, (consultado en 26 abril 2014)

⁸¹ *Ibíd.*

⁸² *Ibíd.*



El autor Muadi, G., determina que en Guatemala existe una falta de relación laboral, decir que dicha institución con sus leyes, principios y doctrinas no está siendo aplicada en el país al verificarse que: “en el sector privado, los empresarios empezaron a violar la estabilidad laboral con despidos masivos, contrataciones unilaterales y abusivas, figuras ajenas a la realidad del trabajador.”⁸³

⁸³ *Ibíd.*

CAPÍTULO III

3. Conflictos laborales

Se entiende por conflictos laborales en general como: "...la imposibilidad de que dos posturas consigan sus objetivos de forma simultánea, porque son opuestas o porque persiguen lo mismo a la vez, lo que hace que aparezca un conflicto es: existencia de posiciones, intereses y necesidades enfrentadas, necesidad de la intervención y/o percepción de dos o más partes, existencia y aparición de emociones: frustración, tensión, enfado, etc."⁸⁴

El autor Barquero Corrales establece que "...toda relación entre los hombres impone dos condiciones insoslayables para las partes: El respeto honesto y sincero a los derechos del otro. Las obligaciones sin que deben cumplirse en el momento oportuno. En el caso concreto de los vínculos obrero-patronales, si las circunstancias apuntadas no se cumplen, surgen los conflictos de intereses, lo que tienen que ser resueltos de acuerdo con los procedimientos que señala el Código de Trabajo."⁸⁵

3.1. Etimología

La etimología de la de conflicto la describe el autor Landelino Frando el cual expresa que: "La voz conflicto se utiliza en el ámbito del derecho, según el autor Jaime Anaya, para designar posiciones antagónicas de las partes. Ahora bien, consultado su origen etimológico, se establece que deriva del latín –conflictus-, que a su vez, tiene su origen en –confligere-, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con

⁸⁴ Marín Vera, Ángel, **El conflicto y los equipos de trabajo**, Pág. 4

⁸⁵ Barquero Corrales, **Administración de Recursos Humanos**, Pág. 209

otro que cita el diccionario de la Real Academia Española, como lo es el de –colisión– cuyo origen etimológico es –colisión–, derivado de –collidere– que significa chocar, o rozar.”⁸⁶

Anaya citado por Landelino Franco en relación al conflicto agrega: “el conflicto se refiere al momento más incierto del combate y a todo evento de angustioso planteamiento. Pero también el término colisión se equipara al choque material entre individuos y a la oposición de opiniones, intereses o aspiraciones, que representa al panorama frecuente de la escena económica en la que se desarrolla el trabajo.”⁸⁷

Respecto a lo anterior el autor Landelino Franco expresa que: “...los términos conflicto y controversia tiene cierta sinonimia, pues en el caso de la controversia esta se explica como la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas; aún cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate, como al derecho aplicable a aquellos.” Rafael Caldera citado por Landelino Franco señala: “...la palabra controversia se utiliza para cuando dentro del trabajo alguno pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación del trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, de allí a donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido.”⁸⁸

El mismo autor, relativo a la diferencia entre las controversias jurídicas y económicas señala: “la controversias jurídicas son relativas a la aplicación de los contratos

⁸⁶ Franco López, César Landelino, **Manual de derecho procesal del trabajo**, Pág. 803

⁸⁷ *Ibíd.*, Pág. 803

⁸⁸ *Ibíd.*, Pág. 803

colectivos u otras normas existentes, y las controversias económicas, son referentes a la petición de nuevas condiciones de trabajo.”⁸⁹

Por otro lado en relación a la diferencia entre conflicto y controversia, Caldera citado por Landelino Franco señala: “en la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis o reivindicaciones y tratan de refutar las argumentaciones del adversario; mientras que los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, expresándose en lucha de mayor o menor reciedumbre.”⁹⁰

El anterior respecto a la etimología de la palabra conflicto concluye “...la controversia es el inicio del conflicto, mientras que el conflicto se genera motivado del escalamiento de la controversia que hace a la partes estimar como irremediable el deseo de hacerse justicia por sí misma en contra de la así percibida injusticia patronal.”⁹¹

3.2. Definición

La palabra conflicto proviene “...del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses. // En sentido amplio se define a los conflictos laborales como -las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo- un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial”. Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse

⁸⁹ Ibid., Pág. 803

⁹⁰ Ibid., Pág. 803

⁹¹ Ibid., Pág. 803

entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.⁹²

Respecto al concepto de conflicto laboral este se conceptúa como “...las fricciones que se pueden producir en las relaciones de trabajo, provocando desavenencias entre el capital y el trabajador dando origen al conflicto y de allí la necesidad de establecer mecanismos o procedimientos para su solución, sean extrajudiciales o judiciales”.⁹³

3.3. Naturaleza de los conflictos individuales y colectivos

La naturaleza jurídica de los conflictos individuales está en que siempre los pleitos son de tipo jurídico, versa sobre la aplicación o cumplimiento de una norma laboral: Constitucional, legal, producto de una convención. En cuanto al origen de los conflictos colectivos, es puede ser de: tipo jurídico o de derecho; de carácter económico social.⁹⁴

3.4. Elementos que configuran la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos

Los elementos que componen los conflictos laborales individuales son: los intereses son ciertos y determinados; “se invoca lo contenido en las normas jurídicas contenidas en: Las leyes, pactos, convenios, contratos, sentencias. Obliga únicamente a los que tomaron parte en el conflicto. (Patrón y trabajador)”. Mientras que los colectivos es un

⁹² Dávalos Morales, José, **Conflictos de Trabajo**, Pág. 216

⁹³ Bonilla, Gustavo, **XXVII Programa de Cursos Libres Universitarios**, Pág. 3

⁹⁴ *Ibíd.*, Pág. 4

grupo de trabajadores persiguiendo un mismo fin, ejemplo mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁹⁵

La definición de conflicto individual de trabajo son: "...las diferencia surgidas entre empresarios y trabajadores en el marco de sus relaciones laborales. Así expresado se hace un poco difícil diferenciar entre conflicto individual y colectivo, la OIT da un poco de luz considerando conflicto individual como aquel que atañe a un solo trabajador o incluso a varios trabajadores, pero en su relación individual o en relación con sus contratos individuales de trabajo, mientras que el conflicto colectivo sí atañe a un grupo de trabajadores colectivamente."⁹⁶

"La tarea de distinguir entre conflicto individual y conflicto colectivo es compleja, ya que a veces ambos conceptos se solapan; para ayudar a diferenciarlos existen un tercer tipo de conflicto que siendo individual afecta a muchos trabajadores, y son los denominados conflictos plurales."⁹⁷

En el conflicto plural "...el interés afectado es el concreto de cada trabajador. Existe una pluralidad de trabajadores afectados de forma individual por el mismo interés. Se trata de una yuxtaposición de intereses individuales. Unas notas características que definen al conflicto individual y lo diferencia de los demás:"⁹⁸

⁹⁵ *Ibíd.*, Pág. 5

⁹⁶ Crespo Ramos, Tomás y José Andrés López Yepes, José Enrique Peña Alcaraz, Francisco, Carreño Sandoval, **Administración de Empresas**, Pág. 275

⁹⁷ *Ibíd.*, Pág. 275

⁹⁸ *Ibíd.*, Pág. 276

- a) “La solución del conflicto individual afecta exclusivamente a quienes han sido parte de él. Por el contrario, la solución del conflicto colectivo afecta de modo genérico a todos los integrantes, presentes y futuros, del grupo o colectivo implicado en el conflicto.

- b) El conflicto individual viene siendo dirimido y resuelto por la vía procesal estricta, mientras que el conflicto colectivo a menudo sigue vías que no son jurisdiccionales (órganos arbitraje, órganos mediadores, comisiones de conciliación, etc.).

- c) Los conflictos individuales son siempre conflictos sobre aplicaciones de derechos, en tanto que los conflictos colectivos pueden ser tanto conflictos de aplicación como de regulación.”⁹⁹

Por lo anterior se entiende que:

- d) “Por conflictos de aplicación, aquellos que surgen con ocasión de la interpretación o aplicación de una normativa legal. No se pretende modificar la norma emitente, sino aplicar la misma o interpretarla en un sentido determinado (también se les denomina conflicto netamente jurídico o de interpretación).

- e) Por conflictos de regulación, aquellos en los que no se pretende aplicar o interpretar una norma, sino que lejos de ello, lo que se pretende modificar la norma existente o elaborar una nueva.

⁹⁹ *Ibíd.*, Pág. 276



f) Por último, indicar que los conflictos individuales pueden ser solucionados: Por las partes (solución preprocesal) o autoridad competente.”¹⁰⁰

3.5. Características

Los conflictos laborales presentan una serie de peculiaridades que lo caracterizan, de igual forma que la clasificación, también existen diferentes puntos de vista respecto a este tema y que para el presente estudio se mencionaran las siguientes. La primera opinión doctrinaria acerca de las características de los conflictos laborales, establece que:

- a) “Es inherente a la vida de toda organización e individuo, porque las interacciones humanas se caracterizan por el desacuerdo y el conflicto.
- b) Es inevitable debido a los intereses contrapuestos presentes en los grupos. Pueden ser internos o externos a las personas y a la organización. Para reconducirlo, minimizarlo y/o resolverlo, hay que utilizar las estrategias adecuadas.
- c) Es detectable si se consideran los indicadores oportunos. Sus consecuencias pueden ser positivas o negativas. Si se manejan adecuadamente, pueden ayudar a la empresa a alcanzar objetivos.”¹⁰¹

Un segundo punto de vista de las peculiaridades que se presentan en un conflicto laboral es que:

¹⁰⁰ *Ibíd.*, Pág. 275

¹⁰¹ José Luis M., *Ob. Cit.*, Pág.3

- a) "Son en cierta manera inevitables ya que en todo momento existirán intereses contrarios dentro de los grupos y está asociado a la naturaleza propia de las personas.
- b) Tienen alto potencial de riesgo para el interior y exterior de la empresa si no se corrigen a tiempo.
- c) Algunos pueden ser de naturaleza interna a la organización y las personas, además de naturaleza externa siendo por factores del micro entorno y macro entorno.
- d) Pueden ser necesarios, ya que pueden favorecer el crecimiento de personas y organizaciones
- e) Es necesario que sean resueltos en base a estrategias bien definidas en favor de soluciones efectivas".¹⁰²

Según el Código de Trabajo de Guatemala, las características que presentan un conflicto laboral están determinadas de la siguiente manera:

- a) Por lo menos una de las personas que intervengan debe ser sujeto de una relación de trabajo (Artículo 18 Código de Trabajo); y
- b) La materia del conflicto debe ser regida por las normas de derecho laboral, (Artículo 1 Código de Trabajo).

¹⁰² Marín Vera, Ángel, **Ob. Cit.**, Pág. 4

3.6. Clasificación

Existen diversas formas de clasificación de los conflictos laborales, una de ellas se establece de la siguiente manera:

a) En razón de los sujetos involucrados

Esta clasificación está referida a "...las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones."¹⁰³

"Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera."¹⁰⁴

Estos conflictos pueden ser de tres tipos: "...a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos. b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales. c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos. Los

¹⁰³ Dávalos Morales, José, **Ob. Cit.**, Pág. 216

¹⁰⁴ *Ibid.*, Pág. 216

conflictos entre patronos no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad actual, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patronos, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.”¹⁰⁵

b) En función de la naturaleza del conflicto

Respecto a ello “la doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico. Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato. Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva. Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.”¹⁰⁶

¹⁰⁵ *Ibíd.*, Pág. 217

¹⁰⁶ *Ibíd.*, Pág. 217

c) Por el tipo de interés que se afecta

“Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos. Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.”¹⁰⁷

Son colectivos los conflictos que “...afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón. Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.”¹⁰⁸

Asimismo; “existe en la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez, los individuales pueden considerarse como individuales propiamente dichos o

¹⁰⁷ Ibid., Pág. 218

¹⁰⁸ Ibid., Pág. 218



pluriindividuales y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho”.¹⁰⁹

A. Los conflictos individuales

Los conflictos individuales “...generalmente ha sido denominada también con la voz controversia, para no reiterar el sustantivo y establecer una denominación diferenciadora. Es siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo existe en una de las partes una intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdo necesaria e indefectiblemente conduce a la extinción del vínculo. Es por ello que la controversia nace irremediablemente en el reclamo del trabajador del cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido. El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública, y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social. Pero justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo. Esto hace que el conflicto individual, deba ser objeto de preocupación a nivel social y más

¹⁰⁹ Sappia, Jorge, **Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo**, Pág. 5



específicamente aún, en la definición de políticas estatales en los ministerios de trabajo.”¹¹⁰

B. Los conflictos colectivos

Los conflictos colectivos son aquellos que expresan: “...un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos. En general se trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos. En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional.”¹¹¹

Los elementos que diferencia entre los conflictos colectivos de interés o de derecho son: “...Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.”¹¹²

¹¹⁰ Ibid., Pág. 5

¹¹¹ Ibid., Pág. 5

¹¹² Ibid., Pág. 5



El conflicto económico laboral "...se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión. Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa discusión ante la aparición de circunstancias —endógenas o exógenas a la relación- no previstas en el convenio vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición."¹¹³

De parte del empleador podría señalarse la aspiración empresaria de modificar los descansos pagos, o de vincular la mejora salarial, de la "...productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores. Entonces cualquiera de estas cuestiones o de otras que no integran el muestrario, en tanto sean expresión de una grave diferencia en torno a la renovación del convenio colectivo, o impliquen un cambio sobre lo que estaba rigiendo hasta el momento de plantearse la petición, y encuentren resistencia en la otra parte, revisten la calidad conflicto de interés."¹¹⁴

Por otro lado, el conflicto jurídico o de derecho, "...implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación. La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría."¹¹⁵

¹¹³ *Ibíd.*, Pág. 6

¹¹⁴ *Ibíd.*, Pág. 6

¹¹⁵ *Ibíd.*, Pág. 6

En base a lo anteriormente descrito "...lo habitual sería que los conflictos de interés económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad que es mucho más rica que las disquisiciones académicas, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión."¹¹⁶

C. Los conflictos pluriindividuales

Los conflictos colectivos pluriindividuales "...son una especie atípica, pues son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que tienen reclamos de carácter individual contra un empleador o un grupo de empleadores, que por ser de la misma índole o de similares características, hace que los reclamantes se agrupen y gestionen solidariamente la respuesta a su problema."¹¹⁷

D. Los conflictos impropios

Este tipo conflicto tiene una referencia que "...alude un tipo de conflictos que alguna doctrina ha denominado acertadamente como de carácter impropio, puesto que no revelan la existencia de una disputa entre el sector empleador y el sector de los trabajadores. Se trata de los conflictos intersindicales, los conflictos intrasindicales, los conflictos de solidaridad y los de tipo político."¹¹⁸

Conflictos intersindicales "...son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral.

¹¹⁶ *Ibíd.*, Pág. 7

¹¹⁷ *Ibíd.*, Pág. 7

¹¹⁸ *Ibíd.*, Pág. 7

Generalmente la cuestión se dirime en la vía asociacional, acudiendo a una instancia sindical de mayor jerarquía como puede ser una central de trabajadores. El intrasindical es el episodio de enfrentamiento al interior de una organización sindical y que se expresa habitualmente en problemas entre la organización y un afiliado.”¹¹⁹

Los conflictos de solidaridad “...nacen por la necesidad sindical de apoyar determinados reclamos de un trabajador o un grupo de ellos, o aún de otros sindicatos. Finalmente los conflictos políticos, que tampoco registran acogimiento legislativo, son aquellos donde las organizaciones sindicales, generalmente las centrales, impulsan una huelga o algún tipo de medidas de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno, laboral o no, recurriendo a lo que se denomina huelga general.”¹²⁰

“Esta contienda es, como queda dicho, de tipo colectivo pero de naturaleza jurídica, y pese a esa índole, el colectivo laboral, no acude a la justicia en procura de obtener una respuesta a su derecho subjetivo, presuntamente violado, sino que intenta prevalerse de la presión del número para operar sobre la parte contraria –siempre la empleadora- e intentar una adecuada satisfacción. Este tipo de disputas de hecho cuando motorizan al sector de los trabajadores al ejercicio de medidas de acción directa, afecta la actividad productiva y genera tensiones en torno de la paz social.”¹²¹

Otra clasificación doctrinaria sobre los conflictos laborales desde un punto de vista muy general se encuentra la siguiente:

¹¹⁹ *Ibíd.*, Pág. 8

¹²⁰ *Ibíd.*, Pág. 8

¹²¹ *Ibíd.*, Pág. 8

E. Obrero-patronales

Estos conflictos laborales "...se encuentra dividido en Individual de carácter jurídico o económico y colectivos carácter económico o jurídico, el primero versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral que puede ser: constitucional, legal, o producto de una convención."¹²²

El segundo individual de carácter económico "...determina que está en juego la fijación de nuevas condiciones de trabajo. El tercero es colectivos carácter económico: la naturaleza de estos determina que está en juego la nueva fijación de condiciones de la prestación del trabajo. Finalmente el cuarto que es colectivo de carácter jurídico implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, si no como un valor en sí mismo. Estos versan sobre el incumplimiento de los instrumentos de normación colectiva."¹²³

F. Conflictos inter-obreros

Los conflictos íter-obreros, "son siempre de carácter individual, derivan necesariamente de una cuestión de preferencia, los cuales repercuten en un patrón o en un sindicato."¹²⁴

¹²² Bonilla, Gustavo, **Op. Cit.** Pág. 3

¹²³ *Ibíd.*, Pág. 3

¹²⁴ *Ibíd.*, Pág. 3

G. Conflictos intersindicales

Los conflictos intersindicales "...se reducen a dos hipótesis: a) la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, o pacto colectivo, b) de la administración de un contrato ley o pacto colectivo."¹²⁵

H. Conflictos entre trabajadores y sindicatos

Existen también conflictos dentro de los miembros de los sindicatos legalmente constituidos y que "...en los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de: a) Expulsión de sus miembros y b) Las correcciones disciplinarias aplicables."¹²⁶

Respecto a la doctrina y legislación guatemalteca los conflictos laborales se encuentran divididos en conflictos de derecho tanto colectivos como individuales y conflictos colectivos de carácter económico, que se describirán de la siguiente manera:

a) Conflictos de derecho:

Los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; "...se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia, también caben en esta

¹²⁵ *Ibíd.*, Pág. 4

¹²⁶ *Ibíd.*, Pág. 4

categoría los conflictos colectivos jurídicos que también versan sobre derechos preestablecidos.”¹²⁷

Los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho el autor Landelino Franco lo define como: “...aquellos que buscan obligar al cumplimiento de obligaciones previamente establecidas en instrumentos de normación colectiva (pactos colectivos, contratos colectivos, sentencias arbitrales, entre otros), que se han visto incumplidas por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo.”¹²⁸

Respecto a la clasificación de los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, en la legislación laboral guatemalteca existen dos clases: “...Por un lado el que cabe contra el incumplimiento del pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo; y por otro el que cabe contra el incumplimiento de la sentencia dictada por el tribunal de arbitraje.”¹²⁹

El conflicto colectivo de carácter jurídico por incumplimiento del pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo “...se norma en el Artículo 386 del Código de Trabajo, que regula para el caso del incumplimiento por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo de los términos adoptados en el convenio colectivo o en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, la posibilidad de la parte que se ha visto afectada por el incumplimiento de la otra, de demandar que se declare que hubo incumplimiento y que como consecuencia de ello se condene al pago de los daños y

¹²⁷ http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, (Consultado el 9 de junio de 2014)

¹²⁸ Franco López, César Landelino, **Ob. Cit.**, Pág. 911

¹²⁹ *Ibíd.*, Pág. 911



perjuicios motivados por aquel y se fije plazo perentorio a la parte que haya incumplido para que cumpla con los términos del convenio que inobservó.”¹³⁰

“Debe instaurarse en la vía ordinaria laboral en juicio ordinario bi instancial, lo que implica que la sentencia de primera instancia será apelable y el trámite de la apelación será conocido por la sala de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social a quien corresponda de acuerdo con la distribución de la competencia establecida por la Corte Suprema de Justicia.”¹³¹

El conflicto colectivo de carácter jurídico por incumplimiento de la sentencia arbitral, “se norma en el Artículo 406 del Código de Trabajo, que regula para el caso del incumplimiento por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo de los términos impuestos en la sentencia o laudo arbitral, la posibilidad de la parte que se ha visto afectada por el incumplimiento de la otra, de demandar que se declare que hubo incumplimiento y que como consecuencia de ello se condene al pago de los daños y perjuicios motivados por aquel y se fije plazo perentorio a la parte que haya incumplido para que cumpla con los términos de la sentencia que inobservó. Adicionalmente a esto, también queda a salvo el derecho de la parte que se ha visto afectada por el incumplimiento de la otra, a demandar la ejecución de la sentencia y el pago de los daños y perjuicios derivados del mismo incumplimiento.”¹³² El trámite del conflicto colectivo de carácter jurídico debe instaurarse, al igual que en el caso anterior.

¹³⁰ Ibid., Pág. 912

¹³¹ Ibid., Pág. 912

¹³² Ibid., Pág. 912



b) Conflictos Económico-Sociales

En los conflictos colectivos "...son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia."¹³³

Para Jaime Anaya, citado por Landelino Franco describe la definición estableciendo que: "conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores de sus servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda la solución más o menos colectiva sobre el otro sector."¹³⁴

Para Rafael Caldera, citado por el anterior autor describe que: "...los conflictos colectivos abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro; y configuran las posiciones de antagonismo entre el patrono y l trabajador, por eso en el conflicto se da una situación de oposición respecto de un problema concreto que puede generar fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales."¹³⁵

El objetivo doctrinario de un conflicto de carácter económico social lo establece el autor Rafael Caldera citado también por Landelino Franco y señala: "los conflictos del trabajo

¹³³ http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html, (Consultado el 9 de junio de 2014)

¹³⁴ Franco López, César Landelino, *Ob. Cit.*, Pág. 801

¹³⁵ *Ibíd.*, Pág. 801

pretenden el predominio de la opinión, de la conveniencia, del derecho o de la exigencia propios, con cesión o derrota de la otra parte. En la generalidad de estas divergencias originadas entre trabajadores y patronos con motivos de la prestación laboral y cuyo objetivo consiste en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior.”¹³⁶

“Como puede establecerse de la opinión presentada por Caldera, el objeto de los conflictos de trabajo es discutir y resolver en el caso que nos ocupa ante las instancias jurisdiccionales correspondientes las pretensiones o intereses que ha generado la controversia con el ulterior fin de alcanzar la paz en la empresa mediante obligar al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios o bien, mediante establecer que el empleador no se encuentra en posibilidades económicas y financieras de acceder a las pretendidas reivindicaciones de sus trabajadores.”¹³⁷

Caldera citado por Landelino franco describe que para un mejor entendimiento es necesario hacer la distinción entre lo que debe entenderse por restablecer y lo que debe entenderse por reivindicar como acciones promovida por los trabajadores, al describir que: “....se trata de restablecer, cuando los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses y protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales; y se trata de reivindicar cuando es innegable la utilización de la vía judicial, pues existen afección jurídica para los trabajadores y casi seguro que ya exista también negativa de la parte patronal para

¹³⁶ *Ibíd.*, Pág. 822

¹³⁷ *Ibíd.*, Pág. 822

acceder ante las demandas de los trabajadores, lo que da como resultado que la reivindicación siempre se pueda establecer mediante procedimiento de fuerza o por medio de la coacción que impone el accionar jurisdiccional.”¹³⁸

En relación al objeto del conflicto colectivo de carácter económico, Paúl Horion citado por Landelino Franco expresa: “los conflictos de trabajo se originan principalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva del trabajo, por eso es necesario para que el conflicto exista una causa y que ésta transforme la situación de divergencia entra de hecho; en virtud de que la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento; es decir, se precisa para que se materialice el conflicto el que las partes formulen una frente a otra su pretensión respecto a la controversia que origina el problema y que esa misma pretensión no sea aceptada por la parte contraria.”¹³⁹

Por otro lado, “...no siempre los conflictos desencadenan sus efectos en forma inmediata, pues puede ser que exista una posición de penduleo entre ambas partes que genere una discusión inicial y progresiva en la búsqueda de arribar a acuerdos que posiblemente hagan que la controversia que motiva el conflicto nunca escale lo suficiente para desencadenarlo. Esto no cambiaría el objeto del conflicto, pero si cambiaría su evolución, puesto que ésta no necesariamente se traduciría en la suspensión de las actividades, pues debe advertirse que esa actividad de intercambio

¹³⁸ *Ibíd.*, Pág. 824
¹³⁹ *Ibíd.*, Pág. 824



podría eventualmente, generar que las partes adopten un acuerdo que en definitiva resuelva la controversia que originó el conflicto.”¹⁴⁰

¹⁴⁰ *Ibíd.*, Pág. 825

CAPÍTULO IV

4. Violación a los principios laborales en despidos incidentales derivados del conflicto colectivo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene una larga trayectoria histórica, el servicio de salud y previsión social que presta genera empleo en diversos campos (administrativo, medicina, legal, etc.), siendo un patrono actualmente con más de 20,000 empleados aproximadamente y al tener diversidad de puestos de trabajo los conflictos que se producen dentro de las relaciones laborales, también son variadas, por lo que se han establecido más de un sindicato, grupos coaligados y comités ad hoc, para dirimir sus controversias.

Actualmente, el instituto cuenta con varios sindicatos, entre ellos: el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS), Independiente de Trabajadores del IGSS 30 de Octubre, de Médicos del IGSS (SMIGSS), de Enfermería y de la Salud del IGSS (STESIGSS), entre otros, la gran variedad de sindicatos establecidos legalmente han generado durante los últimos años una serie de demandas contra las autoridades del instituto, por peticiones que no han sido atendidas, ni cumplidas, reflejándose en los conflictos colectivos interpuestos por estas entidades ante las autoridades jurisdiccionales y por comités ad hoc, integrados por grupos pequeños de trabajadores de la institución.

Una vez iniciado los conflictos colectivos de carácter económico social, el juez que lleva el juicio, a partir de allí es el contralor del juicio, siendo la vía incidental para poder autorizar los despidos, represalias y otras incidencias que perjudique a los



trabajadores. A pesar de que la ley haya creado este sistema, como tutelar y protector de los derechos irrenunciables de los trabajadores, muchas veces se encuentra viciado y no existe interés por parte del juez encargado del conflicto por la protección de los más débiles, que son los empleados.

4.1. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente. Este "...fue creado de manera oficial el 30 de octubre de 1946, cuando el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto 295, referido a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Fue el gobierno del presidente Juan José Arévalo el que gestionó el arribo al país de dos técnicos en materia de Seguridad Social, quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala. El resultado de este estudio lo publicaron en un libro titulado Bases de la Seguridad Social en Guatemala."¹⁴¹

La creación del IGSS se formó una "...institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima, de acuerdo al Artículo uno referido a la institución. Esto significa que debe cubrir todo el territorio de la República de Guatemala y que debe ser

¹⁴¹ <http://www.igssgt.org/>, (consultado el 7 de septiembre de 2014)

único para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias. Además, los patronos y trabajadores deben estar de acuerdo con la Ley, deben estar inscritos como contribuyentes y no pueden evadir esta obligación porque ello significaría incurrir en la falta de previsión social.”¹⁴²

La Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada el 31 de mayo de 1985, establece en el Artículo 100: “Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho de la seguridad social para el beneficio de los habitantes de la Nación” ¹⁴³

“La Seguridad Social también puede ser identificada como una institución jurídica que tiene como finalidad expresa satisfacción a un determinado tipo de derechos económicos y sociales reconocidos constitucionalmente y como finalidad latente contribuir al mantenimiento del sistema económico-social vigente”¹⁴⁴ “...Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social...”¹⁴⁵

La misión del IGSS es la siguiente: “...Proteger la población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley.” ¹⁴⁶

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Alarcón M. y González, S., Compendio de seguridad social, Pág. 45

¹⁴⁵ Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas, Folleto de Información del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Pág. 4

¹⁴⁶ <http://www.igssgt.org/>, (consultado el 7 de septiembre de 2014)



Respecto a su visión es: "...ser la institución de seguro social caracterizada por cubrir a la población que por mandato legal le corresponde, así como por su solidez financiera, la excelente calidad de sus prestaciones, la eficiencia y transparencia de gestión".¹⁴⁷

4.2. Conflictos colectivos laborales contra el Instituto Guatemalteco de Seguridad de Social

Las dificultades laborales que enfrenta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social derivados de los conflictos colectivos planteados ante los órganos jurisdiccionales laborales; son entre otros, el impedimento del despido directo sin autorización judicial y la no contratación permanente.

Dentro de la investigación realizada se encontraron que existen dos conflictos colectivos promovidos uno por un comité ad-hoc y el otro por un sindicato de empleados de la división de inspección, que se encuentran en trámite ante los órganos jurisdiccionales privativos de trabajo en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Respecto a los comités ad-hoc el autor Landelino Franco establece el significado de los mismos y la trascendencia que tiene dentro de la legislación guatemalteca, especialmente cuando se refiere a trabajadores del Estado describiendo que se derivan del arreglo directo.

Esta institución laboral "...se constituye en aquella instancia de carácter extra judicial en la que patronos y trabajadores deberán intentar resolver mediante convenio suscrito

¹⁴⁷ *Ibíd.*



entre ambas controversias que han surgido con ocasión del trabajo dentro del centro de trabajo que urgen de una solución inmediata, cuya trascendencia no es susceptible de generar la suspensión de actividades laborales. Esta institución es la que se regula en los Artículos del 374 al 376 del Código de Trabajo y se refiere a aquellos casos en los que los trabajadores constituyan consejos y comités ad hoc, con carácter permanente mientras dura la controversia para resolver aquellas carencias que incomodan o que hacen difícil la prestación de los servicios.”¹⁴⁸

Asimismo; “...esta institución supone que los trabajadores se organizarán con un carácter meramente transitorio y le expondrán de manera oral o escrita a su empleador las causas que originan su inconformidad, a efecto de que éste los atienda inmediatamente y se disponga a discutir y resolver con ellos a la brevedad posible la forma de resolver la controversia planteada. Asimismo la ley prevé que en estos casos la discusión y resolución de la controversia pueda darse con la participación de amigables componedores o de la Inspección General de Trabajo, mediante la suscripción del acta respectiva en la que se asienten las bases sobre las que se resolvió en definitiva la controversia. Finalmente, los consejos o comités conformados para efectos de la práctica del arreglo directo, se deberán conformar por no más de tres miembros y los acuerdos que se suscriban con este motivo deberán ser fiscalizados por la Inspección (...) a quien también deberá informarse de la constitución de aquellos organismos por escrito dentro de los cinco días siguientes a su constitución.”¹⁴⁹

¹⁴⁸ Franco López, César Landelino, **Ob. Cit.**, Pág. 828

¹⁴⁹ *Ibíd.*, Pág. 828

Respecto al arreglo directo en el caso de los trabajadores del Estado, se encuentra regulado dentro del Decreto 71-86 del Congreso de la República, que establece la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, el autor Landelino Franco describe que, dentro de esta normativa se confunden "...las instituciones del arreglo directo con la vía directa, cuando intenta identificar como parte de una misma institución a ambas y la sitúa como presupuesto indispensable para la instauración de los conflictos colectivos de carácter económico social por trabajadores del Estado."¹⁵⁰

"La confusión existente en aquella normativa deriva de que la vía directa es una institución cuyo agotamiento corresponde exclusivamente a los sindicatos, de acuerdo con el Artículo 51 del Código de Trabajo, mientras que el arreglo directo (...) es una institución cuya aplicación es exclusiva de los consejos o comités ad hoc permanentes, que generan el intento de conciliación extrajudicial para buscar terminar la controversia surgida en el centro de trabajo, sin necesidad de llevarlo ante los órganos jurisdiccionales. Esta confusión se profundiza aún más, cuando también se intenta utilizar el término del arreglo directo como un presupuesto procesal que deben satisfacer los grupos coaligados del Estado, previo al planteamiento de los tribunales de trabajo de conflictos colectivos de carácter económico social."¹⁵¹

El autor Landelino Franco hace una aclaración respecto del problema legal planteado y establece que "...es importante recordar entonces que en todo caso lo que habrán de agotar como presupuesto previo a la instauración de conflictos colectivos, tanto grupos

¹⁵⁰ *Ibíd.*, Pág. 828
¹⁵¹ *Ibíd.*, Pág. 828

coalgados como sindicalizados de trabajadores del Estado deberá ser la vía directa (Artículo 4 a) Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala) y en ningún caso el arreglo directo, pues este es un instituto destinado exclusivamente a la discusión y solución de controversias domésticas, cuya trascendencia no alcanza la esfera de los órganos jurisdiccionales.”¹⁵²

En virtud de lo anterior el procedimiento del arreglo directo extrajudicial a través de los comités ad hoc, llega a ser un conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales, si las quejas y solicitudes plasmadas en el acta de la asamblea general llamada de hecho, se presentan ante el patrono o su representante, directamente o por escrito y al haberlas recibido de los representantes de los trabajadores se niega a dichas peticiones; se tiene por agotada esta vía y podrá plantear el conflicto económico social ante un juez de trabajo y previsión social, proceso que se ventila por el procedimiento de la conciliación.

Es importante describir la ubicación doctrinal y legal del arreglo directo realizado por comités ad-hoc; porque es precisamente los conflictos colectivos de carácter económico social que en la actualidad tiene pendientes de solución el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Uno de ellos identificado como el conflicto colectivo numero 01173-2014-02573 del juzgado segundo de trabajo y previsión social, realizado a través de un comité ad hoc de pilotos y enfermeros de ambulancias.

El autor Landelino Franco establece que este instituto del arreglo directo (comités ad-hoc incluidos) “...tiene como debilidad fundamental el que no existe ninguna prevención

¹⁵² Ibid., Pág. 828

que aperciba al empleador de no emprender represalias contra los trabajadores que se hayan organizado para plantearle el arreglo directo, lo que coloca a éstos últimos en una posición totalmente vulnerable a las reacciones del empleador, dentro de las que seguramente podrá incluirse a la del despido, por lo menos de todos aquellos que hubieren participado en la conformación de estos consejos o comités.”¹⁵³

“El arreglo directo en este sentido es el que mayor debilidad presenta sobre todo si se compara con institutos como el de la coalición o el del sindicato mismo que gozan, en el caso de los primeros, una vez promovido el trámite del proceso colectivo ante los tribunales de trabajo, de la protección que deriva de la prohibición que se hace al empleador de poder terminar contratos de trabajo sin la autorización previa del juez que conoce del conflicto y en el caso de los segundos, del mismo amparo que deriva del carácter permanente de los organismos sindicales. De tal cuenta, aunque lo acordado con motivo del arreglo directo entre patronos y trabajadores, en el caso de ser incumplido, pueda ejecutarse ante los tribunales de trabajo y previsión social, el problema fundamental se presenta por la poca o ninguna garantía de que una vez, presentado el requerimiento al empleador, éste no pueda terminar sin justificación alguna los contratos de trabajo de los pro movientes y con ello desarticule el movimiento y haga imposible la suscripción de acuerdo alguno.”¹⁵⁴

Por otro lado, se encuentra otro conflicto colectivo en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social identificado con el número 577-2009, del Sindicato General de

¹⁵³ *Ibíd.*, Pág. 828

¹⁵⁴ *Ibíd.*, Pág. 828

empleados de la división de inspección de la entidad estatal. Por lo tanto actualmente el instituto no puede despedir a ningún trabajador sin la previa autorización del juez.

4.3. Incidentes de cancelación dentro de conflictos colectivos

Planteado un conflicto colectivo ante los órganos jurisdiccionales laborales, en contra de una empresa o institución, no puede despedirse a ningún trabajador sin la autorización del juez, sin infringir la ley y sea sancionado, esto establecido dentro del Artículo 379 del Código de Trabajo que establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patrones y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.// Si el patrono infringe esta disposición será sancionado (...) Además deberá reparar inmediatamente el daño causado...”

En virtud de ello se establece en el Artículo 380 del Código de Trabajo que: “...toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no hubieren adherido al conflicto respectivo, deberá ser autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.”

Dentro del anterior Artículo también describe que: “...Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido (...), el Juez aplicará las sanciones (...) y ordenará que inmediatamente

sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción (...) Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados. // El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación..."

En consecuencia; cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social derivado del pliego de peticiones dirigidas al patrono no cumplidas en arreglo directo promovido por un consejo o comité ad hoc, o bien la vía directa mediante un sindicato de trabajadores legalmente establecido, ante los órganos jurisdiccionales laborales, se da la figura del fuero de atracción, esta la describe el autor Landelino Franco como: "...la potestad y deber de un tribunal de conocer de cuestiones diferentes pero conexas, respecto a las de su estricta competencia pertenece, por la índole del asunto."¹⁵⁵

Manifestando el anterior autor que "...a lo que se refiere el fuero de atracción es a la obligación que tienen los tribunales de conocer de un asunto que aunque no es el presentado como principal dentro de la demanda, es conexo con ésta" (...) estableciéndose que: "...el fuero de atracción que deriva del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, como la obligación que tienen los tribunales de trabajo y previsión social de atraer al trámite del proceso que conocen por virtud de la presentación de la demanda colectiva a todos aquellos trabajadores que no son parte

¹⁵⁵ Franco López, César Landelino, **Código de Trabajo comentado**, Pág. 382 al 384 y 402

dentro de la controversia expuesta en la demanda, pero que sí laboran dentro del centro o centros de trabajo,”¹⁵⁶ donde el conflicto está teniendo lugar.

“Por virtud de esta institución es que son atraídos al trámite del proceso colectivo, todos aquellos trabajadores que no ha suscrito el pliego de peticiones y que no son miembros de la coalición, así como todos aquellos trabajadores que no son afiliados al sindicato y por lo tanto no son parte dentro del litigio que se ventila dentro del proceso colectivo, específicamente a la protección que deriva de la prevención contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo, que norma la prohibición de terminar contratos de trabajo por cualquier causa sin autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto.”¹⁵⁷ Para impedir represalias por parte del empleador, siendo su principal finalidad la protección de los trabajadores que no son parte de la controversia, que produjo el proceso, evitando la terminación injusta del contrato, o algún tipo de intimidación para no apoyar algún movimiento laboral, por lo que el juez es el mediador dentro del conflicto.

Para evitar medidas de presión cuando se inicie un conflicto colectivo de carácter económico, la ley laboral establece “...el planteamiento de todo conflicto colectivo de carácter económico social, por parte de los trabajadores ya sean sindicalizados o no, genera que se dicten dos prevenciones para las partes dentro del proceso y para quienes son ajenos a la controversia que motiva el litigio. Estas prevenciones que están contenidas en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo se resumen de la siguiente manera”:

¹⁵⁶ *Ibíd.*, Pág. 382

¹⁵⁷ *Ibíd.*, Pág. 382

- a) “La prevención en contra de ambas partes, (patronos y trabajadores), de prohibirles el tomar la menor represalia una parte contra la otra, por el solo hecho del planteamiento del conflicto. Esta prevención tiene efectos desde el momento en que se presenta el conflicto colectivo ante el tribunal de trabajo y limita todo acto de ambas partes tendiente a buscar agredirse.
- b) La prevención que prohíbe a las partes, una vez presentado el conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo para su trámite, toda terminación de contratos de trabajo sin la autorización previa del juez que conoce y controla el trámite del conflicto. Esta prevención que se constituye en la más importante de las dos que derivan del conflicto se traduce en la garantía de estabilidad de que gozarán todos los trabajadores que laboren en el centro de trabajo en donde se ha suscitado la controversia, para impedir al empleador la terminación arbitraria de sus contratos de trabajo como represalia por haberle demandado.”¹⁵⁸

“Es importante anotar que a pesar de que ésta se contiene en la ley y de que su inobservancia conlleva la imposición de sanciones en contra del empleador, muchos de éstos últimos no la respetan y aun así disponen dar por terminados los contratos de trabajo que los unen con sus trabajadores. Adicionalmente, es esta prevención la que impide también el que se puedan dar formas de terminación de los contratos de trabajo que encubran una actitud mediatizadora o intimidatoria del empleador hacia los trabajadores, con el objeto de minar la fuerza que pueda tener el movimiento emprendido por los trabajadores.”¹⁵⁹

¹⁵⁸ Ibid., Pág. 383

¹⁵⁹ Ibid., Pág. 384

Respecto la prevención que produce el inicio de un conflicto colectivo de carácter económico ante los órganos jurisdiccionales laborales de solicitar la autorización para la terminación de contratos de trabajo "...constituyen el mecanismo legal que rige la conducta de las partes dentro del trámite del conflicto colectivo," (...) esta "posibilidad de superar las mismas, mediante la solicitud que el empleador o los trabajadores deberán tramitar ante el juez de trabajo, para que les autorice la terminación de los contratos de trabajo. Para este efecto el interesado (patrono o trabajador, según el caso) no solo debe presentar su solicitud en la vía de los incidentes sino además en el caso de que sea el patrono el que solicite la autorización, debe demostrar al juez que la autorización para terminar contratos que solicita no se promueve como una forma de reprimir a los trabajadores que lo han emplazado, quedando a criterio expreso del juzgador si autoriza o no la terminación, pues tal y como establece el Artículo 380, la resolución que se dicte en relación a aquella solicitud, no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, la que en todo caso deberá probarse en el juicio ordinario que es la vía procesal en donde corresponde probar la justicia del despido. En el caso de que el interesado sea el trabajador también deberá relacionarse cuál es el motivo por el que solicita la autorización a fin de comprobar que no se trata de estrategias patronales que tiendan a inducir la terminación de contratos de trabajo con el propósito de diezmar la fuerza del movimiento previa a la fase procesal en la que se debe conocer la solicitud de declaratoria de legalidad de la huelga."¹⁶⁰

En consecuencia el autor Landelino Franco, establece que: "...las incidencias que se dan dentro del trámite del conflicto de carácter económico social son: el reclamo para

¹⁶⁰ *Ibíd.*, Pág. 402

que se declare que existieron por alguna de las partes, actos de represalia una en contra de la otra; la solicitud para terminar contratos de trabajo y la diligencia para reclamar la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir por motivo de haber sido objeto de despido sin autorización previa del juez que conoce del trámite del conflicto. Las primeras dos incidencias relacionadas, deben tramitarse en la vía incidental y contra el auto que las resuelve por ser de carácter definitivo cabe el recursos de apelación, sí lo que se busca es generar el examen o revisión de lo resuelto, por el tribunal de alzada; y los recursos de aclaración y de ampliación en el caso de que lo que se busque impugnar la falta de claridad en la sentencia o bien la omisión de resolver en la sentencia punto que fueron sujetos a conocimiento del juzgador pero que no se resolvieron. Tanto la aclaración como la ampliación sí es que se estiman procedentes, deben promoverse antes del recurso de apelación, pues la obligación de aclarar o ampliar corresponde al tribunal –ad quo- por ser éste el que dictó la resolución que adolece de claridad o de omisiones.”¹⁶¹

De lo establecido en la ley y el análisis doctrinario presentado, se deduce que dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, promovido ya sea por trabajadores coaligados, comités ad hoc, después de no llegar a un acuerdo extrajudicial mediante el arreglo directo o bien por un sindicato, la ley laboral, pronostico consecuencias en las relaciones que surjan entre trabajador y empleador. En caso de que se pretenda dar por terminada la relación laboral por parte del empleado o patrono, se establece el tramite incidental dentro del desarrollo del proceso colectivo, la solicitud de autorización

¹⁶¹ *Ibíd.*, Pág. 402

del juez que dirige la causa, para dar por terminado los contratos de todos trabajadores que laboran en la empresa y no solamente de quienes hayan promovido el conflicto.

4.4. Casos de incidentes de terminación de contratos promovidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Los incidentes de terminación contratos de trabajo surgidos de la promoción de un conflicto colectivo, ya sea por grupos coaligados o bien por sindicatos, dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, han tenido una tramitación irregular que producen una serie de violaciones a principios del derecho laboral, para demostrar dicho extremo se describirán casos que en su mayoría son aceptados por los tribunales de trabajo y previsión social, aunque no prejuzga de la justicia o injusticia dicho incidente, la recurrencia en su trámite y la falta de tutelaridad del Estado dejan en completo desamparo al trabajador hasta la resolución de un juicio ordinario, que quizá por falta de conocimiento o económico nunca llegue a ser promovido por el empleado.

4.4.1. Caso uno: incidente de terminación de contrato número 01091-2009-577-

12

El primer caso fue promovido ante el Juzgado Undécimo de Trabajo y Previsión Social en resolución de fecha 26 de noviembre de 2013, donde se admite para su trámite la solicitud de autorización terminación de contrato de trabajo, aunque se dio un plazo de prueba, esta muchas veces no se encuentra en manos del trabajador, por lo que la presentación de documentos solo están plasmados en un informe que no contienen una prueba contundente; sino que solamente una descripción legal sin relación de

hechos que justifiquen el despido. En virtud de ello la notificación de fecha 27 de marzo de 2014 del auto de fecha seis de mayo de 2014, declaro con lugar el incidente de terminación de contrato de trabajo, el cual fue notificado al trabajador el siete de agosto de 2014.

Como se estableció en capítulos anteriores el trabajador tiene oportunidad de poder apelar a dicha resolución sin embargo hasta la fecha, no se ha visto registrada la impugnación. Solo le quedaría solicitarlo mediante un proceso ordinario laboral, con ello el ex empleado debe tener una asesoría legal, tiempo y dinero para poder continuar con el proceso, que muchas veces por las causas anteriores o bien por desconocimiento no continúan.

4.4.2. Caso dos: incidente de terminación de contrato número 01090-2002-1634-

41

Este incidente de autorización de terminación de contrato fue promovido ante el juzgado octavo de trabajo y previsión social, que mediante resolución de fecha 20 de septiembre de 2013, se admite para su trámite, se da audiencia a la incidentada por el plazo de dos días, en notificación de fecha 15 de octubre de 2013.

Este incidente tiene las mismas peculiaridades que el anterior caso expuesto, porque a pesar de que se da un periodo de prueba a favor del trabajador, la única que existe es la que aporta la institución mediante informe, que solamente son enunciaciones legales que describen las causas justas de terminación de contrato sin culpa del patrono, mas no la relación de hechos que lo determine.

Posterior a ello, en auto de fecha 3 de marzo de 2014, se declaro con lugar el incidente de terminación de contrato de trabajo, despidiendo al empleado el 31 de octubre de 2013.

4.4.3. Caso tres: incidente de terminación de contrato Número 01090-2002-1634-

42

El tercer y último caso es el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo que fue promovido ante el juzgado octavo de trabajo y previsión social, mediante la resolución de fecha 24 de octubre de 2013, se admite para su trámite en contra de un trabajador del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Asimismo, se le otorgo un plazo de dos días para que el demandado comparezca en notificación de fecha 29 de octubre de 2013, como ya se anoto con anterioridad las pruebas de la justificación del despido las tiene la institución, siendo este un oficio que contiene una descripción de Artículos legales no relacionados al caso en particular, sino simplemente una enunciación de los mismos.

El curso del incidente es el mismo, ya que el auto de fecha 16 de enero 2014, declaro con lugar el incidente de terminación de contrato de trabajo, promovido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que fue notificado en fecha 29 de enero de 2014.

Este caso, a diferencia de los anteriores, cuenta con la interposición de un recurso de apelación, aunque en fecha cuatro de febrero de 2014, se admite para su trámite el cuatro de julio 2014 se declaro sin lugar la impugnación planteada por el incidentado,

confirmando con lugar la Incidente de Terminación de Contrato de Trabajo que fue notificado el 19 de agosto de 2014.

La descripción de los casos anteriores es una muestra de la recurrencia en despidos, que existe dentro del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la falta de tutela del Estado en su tramitación y la ignorancia que existe en los empleados sujetos ha dicho trámite, de los medios legales posteriores para demostrar la justicia o injusticia del incidente.

4.5. Determinación de la transgresión de principios laborales

Los frecuentes despidos que realiza el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con autorización de juez dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, genera una serie de transgresiones a principios laborales, uno de ellos es tutelar de los trabajadores este trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, mediante la protección estatal, compensándolo al darle preferencia a la parte más débil de la relación laboral.

En comparación, con lo que sucede con los incidentes donde se solicita la terminación de un contrato de trabajo, solicitados por Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en virtud de la existencia de un conflicto laboral, el Estado a través de los órganos jurisdiccionales no cumple con el principio tutelar de los trabajadores, porque no existe preferencia al empleado en la tramitación del incidente, al plasmar que no prejuzga por la justicia o injusticia del despido, otro problema que se presenta es que dentro del plazo de prueba, no existe prueba en contrario concreta que se relaciones con el caso

en particular, así también no existe algún tipo de orientación o asesoría legal al trabajador para que pueda aprovechar las herramientas legales que siguen para reclamar su reinstalaciones o prestaciones laborales, por lo que la parte más débil, queda en total desamparo.

Otro de los principios labora que no es cumplido en la tramitación de dichos incidentes es el principio que describe que: el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo, el primero porque debe tomar en cuenta la realidad social enfocándose en la situación económica de las partes, el segundo porque tiende a resolver los problemas con un criterio social en base a hechos concretos y tangibles y no simples enunciaciones del derecho escrito, como se hace en los informes presentados para solicitar la autorización de terminación de un contrato laboral, ante los órganos jurisdiccionales competentes, que son la única prueba presentada dentro de esta vía.

Finalmente, otro de los principios laborales que se transgreden cuando un juez de trabajo, admite y declara con lugar un incidente de terminación de contrato de trabajo, sin la objetividad y tutela con la que debe tramitarse, en virtud de la existencia de un conflicto colectivo previamente promovido, por los trabajadores del Instituto Guatemalteco Seguridad Social es el principio de estabilidad.

Como se conceptualizo anteriormente, el principio de estabilidad laboral está dividido en dos tipos, el primero de ellos señala la permanencia y persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la segunda que sea exigido una causa razonable para poder disolverla, en cuanto a esta última modalidad del principio mencionado se brinda seguridad y garantía en la permanencia del trabajo.

Las razones para dar por terminado una relación laboral son expresamente establecidas en la ley, estas tienen que ser probadas con relación al hecho que suscito el despido, sin embargo dentro de los incidentes de terminación de contratos de trabajo promovidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, son justificados mediante informes técnicos que son la prueba para solicitar el despido, estos informes no tienen una relación directa con la justificación del despido, son meras enunciaciones legales.

Esto permite demostrar que aunque un trabajador del instituto mencionado, sea contratado por un plazo indefinido, (la primera modalidad para cumplir el principio de estabilidad), no llena el segundo requisito, el cual es establecer una causa justa que debe probarse con lo establecido en la ley y mediante enunciación de hechos concretos que tengan intima relación, de lo contrario solamente son argumentaciones jurídicas sin relación de hechos.

4.6. Propuesta de sistema de investigación que determine la veracidad de los hechos para poder dar por terminado una relación laboral

Lo descrito en apartados anteriores, determina que dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, no existe la participación de Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, la intervención de dicho ente administrativo para que coadyuve a la administración de justicia, es de vital importancia, para el cumplimiento de los principios laborales de tutelaridad, objetividad y estabilidad, por ser el Estado el responsable del cumplimiento de dichas bases,

todas la entidades que tengan relación con el derecho de trabajo deben participar directa e indirectamente.

La intervención de la Inspección General de Trabajo dentro de los conflictos colectivos promovidos ante los órganos jurisdiccionales, debe ser de investigación que concluya con un informe técnico que coadyuve a la administración de justicia, que permita que el juez pueda conocer los hechos que provocaron el incidente de terminación de contratos laborales, en contraposición con las alegaciones que presente la institución o empresa.

Lo anterior con el fin de deducir responsabilidades, a través de una gradación de sanciones, que pueden ser multas, en contra de entidad que pueda infringir en principios laborales y garantizar la protección adecuada al trabajador.

4.7. Modificación del trámite de incidente de cancelación de contrato laboral

Como se determino en párrafos anteriores, un incidente de autorización para dar por terminado un contrato de trabajo promovido ante juez competente, en virtud de la existencia de un conflicto colectivo, no prejuzga sobre la injusticia o justicia del despido esto debe probarse mediante la interposición de un juicio ordinario laboral que lo determinara si es justo o no haber terminado el contrato de trabajo.

Dentro tramite anterior, se da audiencia de prueba a la parte incidentada, así como la oportunidad de apelar a la decisión antes del planteamiento del juicio de conocimiento mencionado, (entre otros medios de impugnación), contrariando lo establecido en el precepto legal que establece dicho incidente, no juzga la justicia o injusticia, aunado a lo anterior la promoción de este proceso accesorio, es utilizado por el Instituto



Guatemalteco de Seguridad Social, para dar a conocer al juez del despido de un trabajador y no una seria solicitud de autorización; que por lo expuesto en casos concretos es consentido por la administración de justicia.

Por ello, es necesario que lo establecido dentro del Artículo 380 del Código de Trabajo, que contiene la tramitación del incidente de autorización para dar por terminada una relación laboral, sea modificado en virtud de que pueda estar acorde a lo preceptuado en los principios de tutela, objetividad y estabilidad laboral contenidos dentro de la misma ley laboral, sea una autorización que si juzgue la justicia del despido.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

A pesar de que existen prevenciones para evitar despidos injustos, en virtud de la promoción de un conflicto colectivo ante los juzgados de trabajo y previsión social en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no se demuestra al juez que la autorización para dar por terminado contratos es realizada sin la intención de reprimir a los trabajadores; porque los medios de prueba son informes que enuncian preceptos jurídicos sobre el derecho del patrono a dar por terminado una relación laboral, pero que no tienen relación de hechos; esto consentido a través de la declaración con lugar del incidente por los órganos jurisdiccionales de trabajo; aunque, se tiene un periodo de prueba que posteriormente puede ser impugnada, no tienen ningún efecto para demostrar la justificación del despido; ya que la naturaleza del incidente es no prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, esta debe probarse en el juicio ordinario.

Esta forma de prevenir los despidos injustos, se encuentra viciado por la mala práctica tanto de parte del instituto como de los órganos jurisdiccionales, aunado a ello se encuentra la contradicción de la naturaleza del incidente en comparación con los principios laborales consistentes en que el Estado debe tutelar el bienestar de los trabajadores, juzgar con objetividad tomando en cuenta su situación económica y velar porque el despido sea razonado conforme a derecho en congruencia con los hechos, para cuidar la permanencia dentro de sus labores, implementando de esta manera la estabilidad laboral.

Para impedir que los trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social sean objeto de desigualdad y no se transgredan principios laborales al momento de tramitar un incidente de cancelación y despido derivado de un conflicto laboral, debe de existir una participación coordinada de los entes estatales que tengan relación con el derecho trabajo, para incorporar un sistema investigación que coadyuve a la administración de justicia, que esta pueda demostrar las infracciones a la ley y la gradación para la aplicación de sanciones pecuniarias.

Asimismo, es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, modifique a través de un decreto lo establecido dentro del Artículo 380 del Código de Trabajo, que contiene la tramitación del incidente de autorización para dar por terminada una relación laboral, para que este acorde a lo preceptuado en los principios de tutela, objetividad y estabilidad laboral contenidos dentro de la misma ley laboral, que permita que sea una autorización que si juzgue la justicia del despido.



BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN M. y González, S. **Compendio de seguridad social**. Madrid, España: Ed. Tecoros, 1986.
- BARQUERO CORRALES, Alfredo. **Administración de recursos humanos**. San José Costa Rica: Ed. EUNED, 2005.
- BLANCH RIBA, Josep y otros. **Teoría de las relaciones laborales fundamentos**. Barcelona España: Ed. UOC, abril 2003.
- BONILLA, Gustavo. **XXVII Programa de Cursos Libres Universitarios Universidad de San Carlos**. Guatemala: Ed. USAC, 28 de septiembre 2009.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Justicia laboral y derecho humanos en Guatemala**. Guatemala: Ed. URL/ USAID, 2010.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. MAYTE, 2004.
- CRESPO RAMOS, Tomás y José Andrés López Yepes, José Enrique Peña Alcaraz, Francisco, Carreño Sandoval. **Administración de empresas, volumen II**. España: Ed. MAD, 2010.
- DÁVALOS MORALES, José. **Conflictos de trabajo**. México: Ed. UNAM, 1991.
- Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas. **Folleto de Información del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Guatemala: Ed. IGSS, 2005.
- DERAS, Edith. **Derecho de trabajo I**. Guatemala: (s.e.), 2012.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Guatemala: Ed. FENIX, 2013.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. FENIX, 2005.

GÁRATE CASTRO, Javier. **Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo**. España: Ed. NETBIBLO, S.L., 2007.

Holm-Detlev Köhler, y Antonio Martín Artile. **Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales**. Madrid, España: Ed. DELTA, 2007.

<http://definicion.de/categoria/general/>. (Consultado el 13 de abril de 2014).

http://redusacunoc.tripod.com/PROCESAL_DE_TRABAJO.html. (Consultado el 9 de junio de 2014).

<http://www.czech.cz/es/Vida-y-empleo/Conseguir-trabajo/Tipos-de-relaciones-laborales>. (Consultado el 25 de abril de 2014).

<http://www.deguate.com/>. (Consultado el 7 de septiembre de 2014).

<http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>. (Consultado: 7 de septiembre de 2014).

<http://www.igssgt.org/>. (Consultado el 7 de septiembre de 2014).

<http://www.servicios-legales.com/muadi.html>. (Consultado en 26 abril 2014).

MARÍN VERA, Ángel. **El conflicto y los equipos de trabajo**. Guadalajara, México: (s.e.), 9 de octubre 2013.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **El conocimiento cotidiano y el conocimiento científico**. Guatemala: Ed. USAC, 1994.

SAPPÍA, Jorge. **Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo**. Estados Unidos de América: Ed. OIT, 2000.

Legislación:

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

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.