

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a cross, a shield, and architectural elements like columns. The entire seal is rendered in a dotted or stippled style. The text of the title is superimposed over the central part of the seal.

**VIOLACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DEL PATRONO EN EL INCIDENTE DE  
REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DE LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA**

**GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO**

**GUATEMALA, AGOSTO 2015**

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

**VIOLACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DEL PATRONO EN EL INCIDENTE DE  
REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DE LOS CONFLICTOS  
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, agosto 2015**

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

<b>DECANO:</b>	<b>MSc.</b>	<b>Avidán Ortiz Orellana</b>
<b>VOCAL I:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Luis Rodolfo Polanco Gil</b>
<b>VOCAL II:</b>	<b>Licda.</b>	<b>Rosario Gil Pérez</b>
<b>VOCAL III:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Juan José Bolaños Mejía</b>
<b>VOCAL IV:</b>	<b>Br.</b>	<b>Mario Roberto Méndez Alvarez</b>
<b>VOCAL V:</b>	<b>Br.</b>	<b>Luis Rodolfo Aceituno Macario</b>
<b>SECRETARIO:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Daniel Mauricio Tejeda Ayestas</b>

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Edgar Mauricio García Rivera</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Rubén Flores Monroy</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Jorge Mario Yupe Cárcamo</b>

**Segunda Fase:**

<b>Presidente:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Carlos Aguirre Ramos</b>
<b>Vocal:</b>	<b>Licda.</b>	<b>Adela Lorena Pineda Herrera</b>
<b>Secretario:</b>	<b>Lic.</b>	<b>Ronald Ortiz Orantes</b>

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



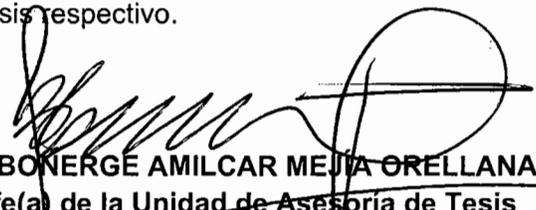
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 27 de octubre de 2014.**

Atentamente pase al (a) Profesional, WALTER WILFREDO MANSILLA PERALTA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO, con carné 200515716, intitulado VIOLACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DEL PATRONO EN EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA.

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

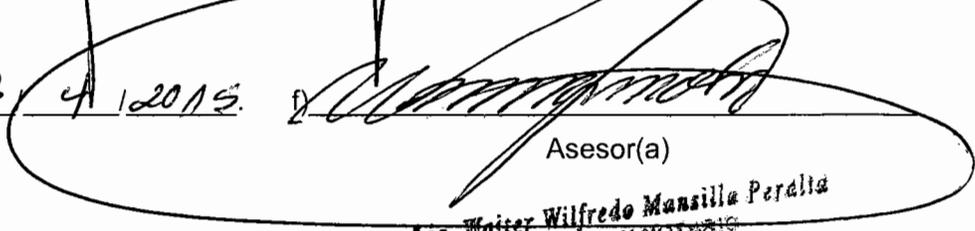
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 13/11/2015

  
 Asesor(a)  
**Lic. Walter Wilfredo Mansilla Peralta**  
 ABOGADO Y NOTARIO





**LICENCIADO WALTER WILFREDO MANSILLA PERALTA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Colegiado No 6,501  
6ª. Avenida 11-43 zona 1 Edificio Pan Am  
Oficina 202, Guatemala

Guatemala, 11 de mayo de 2015.

**Dr. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Presente.



Distinguido Doctor:

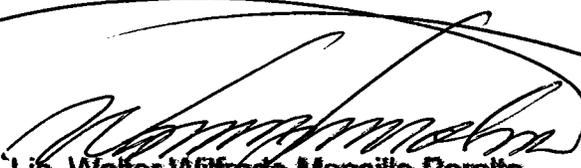
En cumplimiento de mi nombramiento de asesor de fecha el veintisiete de octubre de dos mil catorce, emitido por su persona en su calidad de Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante **GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO**, intitulado **"VIOLACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DEL PATRONO EN EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA"**

- I Considero que el tema investigado por el estudiante **GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO**, reviste importancia respecto a su contenido científico y técnico, pues no solo cumple con los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino que la temática presentada se refiere a un problema latente en la legislación laboral guatemalteca que debe prestársele toda la atención del caso.
- II. La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal, que permite un fácil entendimiento de la misma. El contenido científico se puede verificar en la utilización de la metodología siguiente: método deductivo e inductivo; y el método analógico comparativo, y las técnicas fueron la bibliográfica y la documental, la que fue aplicada convenientemente en con la finalidad de comprobar la hipótesis y la recolección de bibliografía actualizada.
- III. En cuanto al contenido técnico de la tesis está presente en la redacción utilizada, al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde, pude apreciar que reúne las condiciones exigibles en relación a

claridad y precisión, por lo cual considero que constituye un aporte valioso.

- IV. La contribución científica de la presente tesis puede apreciarse en la conclusión discursiva puesto que pone de manifiesto una serie de elementos jurídicos contundentes con lo cual se comprueba la hipótesis planteada respecto a la violación del derecho de defensa del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social en Guatemala, lo que conlleva a una futura reforma del Artículo 380 del Código de Trabajo por las razones expuestas.
- V. La bibliografía empleada por el estudiante fue la adecuada al tema investigado.
- VI. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.
- VI. En tal sentido, el contenido del trabajo de tesis elaborado me ha parecido interesante, encontrándose apegado a las pretensiones del estudiante, cumpliendo en definitiva con los requisitos de fondo y de forma exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público. Derivado de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la investigación realizada por el estudiante **GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO**, en virtud de haber cumplido a cabalidad con el requerimiento científico y técnico, aplicación de metodología y técnicas de investigación, redacción, contribución científica, puntualización exacta de la conclusión discursiva formulada, además de la utilización de la bibliografía adecuada al tema investigado.

Al agradecer la oportunidad de brindar a mi persona para tan honroso cargo de revisor, me es grato suscribirme de usted, deferente servidor.



Lic. Walter Wilfredo Mansilla Peralta

Lic. Walter Wilfredo Mansilla Peralta  
ABOGADO Y NOTARIO

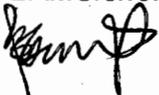


**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GILBERTO ALEJANDRO SOTO SOTO, titulado VIOLACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA DEL PATRONO EN EL INCIDENTE DE REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES DENTRO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL EN GUATEMALA. 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 JESUCRISTO:** Fuente inagotable de conocimiento y sabiduría, su fidelidad es incomparable, al permitirme alcanzar esta meta en mi vida, a Él sea toda la gloria y la honra.

**A MIS PADRES:** Licenciado Eduardo Candelario Soto, por su apoyo y por ser ejemplo de lucha y perseverancia e inspiración en mi vida, y mi madre Rosario Soto Lima, quienes me enseñaron el camino a seguir para alcanzar mis objetivos.

**A MI ESPOSA:** Luz de María Escobar Bonilla, por su amor y apoyo incondicional, además por todos los sacrificios compartidos durante este proceso y estar presente en los momentos más importantes de mi vida.

**A MIS HIJOS:** Cristian y Peniel, por ser ustedes la razón y mi fuente de inspiración para alcanzar mis metas, que mi triunfo les sirva de motivación para alcanzar las suyas.

**A MIS HERMANOS:** Marleny, Alma, Ingrid, Adriana y Eduardo, que esta meta alcanzada les sirva para perseverar en sus objetivos.

**A TODA MI FAMILIA:** Tíos, sobrinos primos muchas gracias.

**A:** Lic. Guillermo Ruiz, por su amistad y apoyo en la realización de este trabajo.

**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por su formación académica y profesional que en sus aulas recibí.



**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por toda una preparación de alto nivel académico.



## **PRESENTACIÓN**

La presente investigación es de tipo cualitativa, pertenece a las ramas del derecho constitucional así como del derecho del trabajo, el periodo investigado fue del año 2013 al año 2014. El objeto es la determinación de la violación del derecho de defensa del patrono, en el incidente de reinstalación de trabajadores, dentro de la tramitación de los conflictos colectivos, en el cual se ordena la inmediata reinstalación del trabajador despedido sin regular audiencia para el patrono, para hacer valer dicha garantía constitucional, la cual debe respetarse en cualquier rama del derecho, ya que por medio de ésta se pueden manifestar las causas de la terminación del contrato de trabajo, y determinarse si constituyen actos de represalia en contra del trabajador y el por qué de la no solicitud de la autorización para terminar dichos contratos.

En tal sentido el aporte académico de la tesis es la determinación de la necesidad de reformar el Artículo 380 del Código de Trabajo, que regula el incidente de reinstalación de trabajadores despedidos sin autorización correspondiente, para que en congruencia con el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se pueda garantizar que en dicho incidente sui generis, se respete el derecho de defensa de ambas partes, y con lo cual determinar las causas concretas de la terminación de dicho contrato.



## HIPÓTESIS

El no regularse audiencia al patrono en el incidente de reinstalación establecido en el Artículo 380 del Código de Trabajo, para trabajadores despedidos sin autorización previa del juez que conoce el conflicto colectivo de carácter económico social, y ordenar la inmediata reinstalación del trabajador, repercute en que el patrono no pueda manifestar las causas del despido o de la terminación del contrato de trabajo, y del por qué no solicitó la autorización de terminación de dichos contratos, lo cual puede deberse a diferentes circunstancias especiales, las cuales tienen cierta naturaleza jurídica individual y características tales como: ser un trabajador interino, encontrarse en el período de prueba, o por el hecho de haber finalizado el contrato suscrito a plazo fijo o por obra determinada o que existan causas de despido justas e imputables al trabajador, sin que ello constituya un acto de represalia en contra del trabajador por el hecho del planteamiento del conflicto colectivo. Esto tiene como consecuencia la violación al derecho de defensa, que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, toda vez que ésta es una garantía que le asiste en igual proporción a todas las partes, privándosele al patrono a ejercer tal derecho con oportunidades equivalentes a cada uno, por el hecho de no estar dicha audiencia tipificada dentro de la norma ordinaria.

Por lo que es necesario realizar una reforma al Artículo 380 del Código de Trabajo guatemalteco, respecto al trámite del incidente de reinstalación de trabajadores, en el cual se regule audiencia al patrono, para otorgar protección jurídica y respetar los derechos de ambas partes.



## **COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

En conclusión se demuestra que el derecho de defensa se viola en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos, debido a que en este procedimiento no se regula audiencia para el patrono que garantice dicho derecho y se manifieste, lo cual debido a las circunstancias especiales mencionadas no constituyen actos de represalias en contra de los trabajadores, toda vez que ésta es una garantía que le asiste en igual proporción a todas las partes.

La comprobación se realizó utilizando el método deductivo estableciendo los principios y garantías de defensa, debido proceso e igualdad así como su regulación legal, y su aplicación en el incidente de reinstalación de trabajadores; el método inductivo, y el método analógico comparativo, aplicado al momento de estudiar la legislación de otros países que garantizan el derecho de defensa, con el objeto de precisar cuáles son las similitudes y diferencias, que dan validez y constatan el supuesto contemplado en la hipótesis.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
 <b>CAPÍTULO I</b>  	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	2
1.3. Sujetos del derecho del trabajo.....	8
1.3.1. Trabajador.....	9
1.3.2. Patrono.....	9
1.3.3. Representantes del patrono.....	10
1.3.4. Intermediario.....	11
1.4. El contrato de trabajo.....	12
1.5. Elementos del contrato de trabajo.....	13
1.5.1. Elementos especiales o específicos del contrato de trabajo.....	15
1.6. Clases de contrato de trabajo.....	17
1.6.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	17
1.6.2. Contrato de trabajo a plazo fijo.....	18

1.6.3. Contrato de trabajo para obra determinada.....	19
1.7. Terminación de los contratos de trabajo.....	20

## **CAPÍTULO II**

2. Derecho colectivo del trabajo.....	25
2.1. Definición.....	25
2.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	26
2.2.1. Derecho de asociación profesional.....	26
2.2.2. La coalición.....	27
2.2.3. Libertad sindical.....	28
2.2.4. Sindicato.....	29
2.2.5. Clasificación de los sindicatos.....	30
2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	33
2.4. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	37
2.5. Contrato colectivo de trabajo.....	38
2.6. Reglamento interior de trabajo.....	39
2.7. Conflictos de trabajo.....	41
2.7.1. Clasificación.....	42
2.8. Arreglo directo.....	43
2.9. Vía directa.....	45

2.10. Conciliación.....	46
2.11. Arbitraje.....	49
2.12. La huelga.....	51
2.12.1. Clases de huelga.....	52
2.13. El paro.....	57
2.13.1. Clases de paro.....	58

### CAPÍTULO III

3. Garantías y derechos constitucionales.....	65
3.1. Derecho de defensa.....	66
3.1.1. Fundamento legal.....	68
3.2. Principio del debido proceso.....	70
3.2.1. Fundamento legal.....	73
3.3. Derecho de igualdad.....	74
3.3.1. Fundamento legal.....	75

### CAPÍTULO IV

4. Incidentes de terminación de contratos de trabajo y de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	77
---	----

4.1. Incidente.....	77
4.2. Incidente de terminación de contratos de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	80
4.2.1. Trámite.....	81
4.2.2. Medios de impugnación.....	82
4.3. Incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	84
4.3.1. Trámite.....	87
4.3.2. Medios de impugnación.....	88
4.3.3. Consecuencias jurídicas para el patrono por no solicitar el incidente de terminación de contratos de trabajo social.....	90
4.4. Derecho comparado.....	91
4.4.1. Constitución española.....	92
4.4.2. Constitución de la República de Paraguay.....	93
4.5. Análisis de la violación del derecho de defensa del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos de carácter económico social en Guatemala.....	94
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>99</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>101</b>



## INTRODUCCIÓN

El derecho de defensa es una garantía otorgada por la Constitución Política de la República de Guatemala, a todas las personas, la cual se encuentra regulada en el Artículo 12, con respecto a dicha garantía este artículo establece su inviolabilidad, así como que nadie puede ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y pre establecido.

Sin embargo este derecho es vulnerado, a los patronos en el incidente de reinstalación de trabajadores despedidos, dentro de la negociación de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Debido a que el patrono puede verse en la necesidad de despedir a uno o varios trabajadores, por situaciones o casos especiales, que tienen diferentes circunstancias naturaleza jurídica, y características entre las que se puede mencionar: ser un trabajador interino, encontrarse en el período de prueba, o por el hecho de haber finalizado el contrato suscrito a plazo fijo o por obra determinada o que existan causas de despido justas e imputables al trabajador, lo cual en estos casos solicitar la autorización para dar por terminados los contratos de trabajo ante el tribunal que conoce el conflicto, resulta oneroso para el patrono, dada las particularidades de cada situación, afectando directamente y en detrimento de la negociación del pliego de peticiones, por lo que el patrono realiza el despido de trabajadores sin la autorización correspondiente, sin que ello constituya un acto de represalia en contra del trabajador.

Estando dictadas las prevenciones, el juez de trabajo que conoce el conflicto colectivo al momento de recibir la denuncia del despido, ordena inmediatamente la reinstalación del trabajador despedido, al tenor de lo regulado en la norma ordinaria, en un incidente en el cual no se otorga audiencia al patrono para ser escuchado por el juez respectivo, para que se manifieste, con lo cual se violenta su derecho constitucional a defenderse, a presentar sus cargos y descargos, ofrecer y proponer sus medios de prueba, provocando una situación de indefensión para el patrono.

Los objetivos logrados con la investigación fueron determinar la violación del derecho de defensa así como el principio del debido proceso, y el derecho de igualdad del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores despedidos, dentro de los conflictos colectivos. Esto debido al análisis descriptivo de cada una de las instituciones y garantías y de la legislación nacional e internacional vigente.

La hipótesis planteada se comprobó, puesto que el derecho de defensa es una garantía de carácter constitucional, la cual debe de respetarse en cualquier rama del derecho de acuerdo al principio de supremacía constitucional, por lo cual es necesario la reforma del Artículo 380 del Código de Trabajo, en cuanto a la regulación e implementación de la audiencia respectiva al patrono para que pueda manifestar las causas del despido, dentro del trámite del incidente de reinstalación dentro de la tramitación de los conflictos colectivos.

El trabajo desarrollado quedó contenido en cuatro capítulos, el primer capítulo, trata lo referente al derecho del trabajo, sus principios, sujetos y los contratos de trabajo; el segundo capítulo, aborda lo concerniente al derecho colectivo del trabajo, sus instituciones, y los conflictos colectivos; el tercer capítulo, trata el tema del derecho de defensa y otras garantías constitucionales con relación al tema; y el cuarto y último capítulo, aborda lo referente a los incidentes, la legislación comparada y el análisis a la violación al derecho de defensa del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos de carácter económico social en Guatemala.

Los métodos utilizados fueron los siguientes: método deductivo; el método inductivo; y el método analógico comparativo, y las técnicas fueron la bibliográfica y la documental.

Finalmente de acuerdo a la investigación realizada se logró determinar la violación del derecho de defensa del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores, por lo que se recomienda la reforma del Artículo 380 del Código de Trabajo, en cuanto a la implementación de la audiencia respectiva al patrono, para que se manifieste respecto a las causas del despido, con lo que se garantizaría el respeto al derecho de defensa, así como el debido proceso, y el principio de igualdad de las partes.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho del trabajo**

Doctrinariamente existen varias denominaciones para el derecho del trabajo las cuales han ido evolucionando a través del tiempo, entre las cuales están las siguientes: derecho social, derecho obrero, derecho del trabajo y derecho laboral, en Guatemala se le conoce y se le denomina indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral.

#### **1.1. Definición**

Luis Fernández Molina aporta la siguiente definición: "El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones."<sup>1</sup>

Para César Franco López al referirse al derecho del trabajo nos dice que es: "el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter

---

<sup>1</sup> Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

individual y colectivo de trabajo."<sup>2</sup>

Guillermo Cabanellas, define el derecho del trabajo de la siguiente manera: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción."<sup>3</sup>

En virtud de lo anterior se establece que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión al trabajo en todos sus aspectos, con el fin de mantener la armonía en las relaciones de trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos, tanto en las relaciones de trabajo de carácter individual como colectivo, el cual se divide en derecho individual y colectivo del trabajo.

## **1.2. Principios que inspiran el derecho del trabajo**

El derecho del trabajo se encuentra regido particularmente por una serie de principios propios que le dan origen, lo orientan y permiten su correcta interpretación y aplicación.

---

<sup>2</sup> Franco López César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

<sup>3</sup> Cabanellas de Torres Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Pág. 178.

El Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas, tales características, como queda establecido, son incorporadas a la legislación laboral guatemalteca, dándole a algunos de estos principios carácter constitucional, sustentando la existencia del derecho del trabajo, entre las cuales tenemos las siguientes:

### **Tutelaridad**

Este Principio se encuentra plasmado en el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo, que literalmente estipula: "El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

Dada la importancia de dicho principio se le otorgo carácter constitucional y está regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual literalmente estipula: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes..."

Otorgar protección al trabajador es la principal razón del derecho laboral, derivado de la situación histórica de desventaja económica y social frente al patrono, de modo que el derecho del trabajo trata de compensar dichas desigualdades a través de la ley otorgándole una protección jurídica especial, la cual no debe confundirse como una facultad para los jueces de trabajo, para que exista una parcialización a favor de los

trabajadores, sino que se debe tender a armonizar los intereses opuestos en base a una bien entendida equidad y el respeto de las garantías individuales que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga a cada uno.

### **Mínimum de garantías sociales**

El cuarto considerando literal b) del Código de Trabajo establece lo siguiente “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades económicas de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” En la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 102 regula: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:..”

Este principio determina que todos los derechos y garantías que otorgan las leyes de trabajo son mínimas y protectoras para el trabajador, siendo estas garantías y derechos de carácter obligatorio, rigiendo suplementariamente únicamente cuando han sido superadas a favor del trabajador, pero nunca en detrimento de las mismas, es de resaltar que todo esto de acuerdo a la posibilidad económica del patrono, llevando inmerso en este principio el de irrenunciabilidad de las garantías mínimas laborales, el cual se desarrolla en los Artículos 106 Constitucional; y 12 del Código de Trabajo, dicha normativa es precisa al regular que son nulos de pleno derecho (ipso jure), cualquier acto o estipulación que implique renuncia a un derecho o garantías que la Constitución

Política de la República de Guatemala y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social, establezcan para los trabajadores; dichas disposiciones se tienen por no puestas y no obligan al trabajador.

### **Necesidad e imperatividad**

El inciso c) del cuarto considerando del Código de Trabajo, se refiere a este principio de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita 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”.

Principio basado en la protección jurídica preferente hacia el trabajador, y a la necesidad de que se cumplan, las garantías y prestaciones mínimas que concede la ley, de ahí que la imperatividad conlleva la disminución de la libertad plena de contratar propia del derecho común, ya que en el derecho laboral, existe la obligación de adecuar su conducta en este caso los contratos de trabajo, debido a que no se pueden pactar condiciones diferentes a las establecidas, las cuales es imperativo el respeto a estas condiciones y garantías mínimas plasmadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social vigentes.

## **Realidad y objetividad**

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

Este principio de mucha importancia en la presente tesis, consiste en que el derecho del trabajo, estudia al trabajador y a el empleador en su contexto socioeconómico, en su entorno o realidad social, buscando siempre ese equilibrio entre las partes, así mismo al momento de resolver los conflictos o problemas derivados de la aplicación de este derecho, o un caso determinado, se debe tomar en cuenta los hechos concretos, precisos y determinados, tangibles y reales, todo en base a la justicia y equidad.

## **Es una rama del derecho público**

En la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, se establece que: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Principio que determina que el derecho del trabajo guatemalteco es una rama del

derecho público, debido a que el Estado protege el interés social y público, determinándose de esa manera en el Artículo 14 del Código de Trabajo el cual regula que sus normas son de orden público, lo que presupone que el Estado debe velar por el respeto y cumplimiento del ordenamiento laboral vigente.

### **Es hondamente democrático**

El inciso f) del considerando cuarto del Código de Trabajo en su parte conducente, establece que: "El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y por qué el derecho del 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 la libertad, la igualdad y la fraternidad;"

Este principio dentro del derecho del trabajo, se refiere a que el Estado, a través del derecho del trabajo y las normas jurídicas laborales buscan encontrar la armonía social, anteponiendo los derechos de las mayorías que son los trabajadores, dada su posición dentro de la relación laboral, orientada a tratar de obtener una dignificación económica y moral.

## **Conciliatorio entre el capital y el trabajo**

Principio desarrollado en el sexto considerando del Código de Trabajo el cual establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias ente el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”. Así mismo el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias....”. Y el Artículo 17 del Código de Trabajo, preceptúa: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

Principio por el cual las leyes laborales buscan mantener la armonía social mediante un mecanismo de equilibrio de conciliación entre patronos y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes, que permiten desarrollar en forma armónica las relaciones de trabajo, busca también conciliar los intereses de las partes, siendo estos muy distintos y contrarios.

### **1.3. Sujetos del derecho del trabajo**

Los sujetos del derecho del trabajo son todas aquellas personas que forman parte y participan dentro de las relaciones laborales, siendo los principales el trabajador, y el patrono, y como auxiliares los representantes del patrono e intermediarios, los cuales se desarrollaran a continuación

### **1.3.1. Trabajador**

Fernández Molina define al trabajador en un criterio amplio de la siguiente manera: “En términos generales es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja.”<sup>4</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo tres aporta una definición legal de trabajador el cual preceptúa: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De lo anterior se deduce que trabajador es toda persona individual o física que en forma voluntaria presta sus servicios materiales o intelectuales a un patrono a cambio de una retribución para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, en forma subordinada en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### **1.3.2. Patrono**

Con relación a esta definición Cabanellas puntualiza al patrono como: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de

---

<sup>4</sup> Fernández. Ob. Cit. Pág. 152

otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”<sup>5</sup>

Al respecto el Artículo dos del Código de Trabajo regula que: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

De las definiciones anteriores se puede concluir que patrono es aquella persona individual o jurídica que ocupa o utiliza los servicios de uno o más trabajadores, quienes a cambio reciben una retribución, en virtud de contrato o relación de trabajo.

### **1.3.3. Representantes del patrono**

El Código de Trabajo establece en su Artículo cuatro que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

De la anterior definición legal se concluye que las principales características de los representantes del patrono son que en sus relaciones con los demás trabajadores, no actúa por sí mismos por lo que comprometen y obligan exclusivamente al patrono, y

---

<sup>5</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 425

se encuentran ligados al patrono por un contrato individual de trabajo, en consecuencia son un trabajador más al servicio del patrono.

#### **1.3.4. Intermediario**

El Código de Trabajo en su Artículo cinco aporta la siguiente definición legal: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

De la anterior definición que aporta la legislación laboral guatemalteca se entiende que el intermediario es toda persona ya sea individual o jurídica, que contrata los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona.

Por lo que para proteger los derechos de los trabajadores, ya que esta puede ser una figura que se puede utilizar para evadir responsabilidades, son responsables ante estos, tanto el intermediario como el patrono, siendo una característica muy especial que el trabajo se ejecute con equipo y capital del beneficiario o patrono, porque si se realiza con equipo y capital del intermediario este tendría la calidad de patrono.

#### **1.4. El contrato de trabajo**

Institución de mucha importancia y considerada por la doctrina como el centro del derecho del trabajo, por lo que resulta difícil definirla dada su importancia, Cabanellas la define como: “Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes -el patrono, empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador.”<sup>6</sup>

Así mismo el Código de Trabajo en el Artículo 18 regula: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”

La definición aportada por el Código de Trabajo recoge Las principales particularidades del contrato de trabajo, lo que lo distingue de otros contratos de naturaleza civil o mercantil, dándole carácter económico por el beneficio que reciben ambas partes dentro de la relación laboral, y jurídico porque enmarca el conjunto de derechos y obligaciones de ambas partes, es de hacer notar que la prestación de los servicios por parte del trabajador deben ser personales y no puede ser sustituido por otro dentro de

---

<sup>6</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 141

la misma relación laboral, cabe también resaltar los elementos particulares que distinguen el contrato de trabajo, como lo es la subordinación o dependencia del trabajador con el patrono, y siendo de mucha importancia la retribución que recibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios, además de ser un contrato realidad ya que para que este exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, tal y como lo regula el Artículo 19 del Código de Trabajo.

### **1.5. Elementos del contrato de trabajo**

Existen elementos generales aplicables a todo contrato y siendo necesarios para la validez, del negocio jurídico o relación jurídica, ajustándose también para el contrato de trabajo, siendo estos:

#### **El consentimiento**

Es uno de los elementos generales del contrato de trabajo, sin el consentimiento de ambas partes de la relación de trabajo no puede existir el contrato de trabajo, en el derecho laboral.

Se considera que el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad está restringida por las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario, que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos mínimos para el trabajador.

## **La capacidad**

Es la aptitud que tiene todo sujeto o persona para ser objeto de derecho y obligaciones; esta se divide en dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

### **Capacidad de goce**

Fernández Molina la denomina así: "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica."<sup>7</sup>

Es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y para contraer obligaciones.

### **Capacidad de ejercicio**

Aptitud que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. Fernández Molina la define como "Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos."<sup>8</sup>

En el derecho laboral guatemalteco, tienen capacidad para contratar su trabajo los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más, excepcionalmente llenando los requisitos que establece el Artículo 150 del Código de

---

<sup>7</sup> Fernández. Ob. Cit. Pág. 90

<sup>8</sup> Ibid.

Trabajo, la Inspección General de Trabajo, puede autorizar el trabajo para los menores de catorce años.

## **Objeto**

Fernández Molina determina que “El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”<sup>9</sup>

En el contrato de trabajo al igual que otros contratos el objeto debe ser lícito, dentro del margen de la ley, regulando las condiciones o elementos de la prestación de los servicios con que se obligan cada una de las partes de la relación laboral, basados dentro de los márgenes que determina la legislación guatemalteca.

### **1.5.1. Elementos especiales o específicos del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo cuenta con elementos propios que lo distinguen de otros contratos de diferente naturaleza, dentro de los cuales están los siguientes:

#### **a) Vínculo económico jurídico**

Económico dado del beneficio que reciben ambas partes, el trabajador con su salario con el cual cubre generalmente sus necesidades básicas y el patrono con las ganancias

---

<sup>9</sup> *Ibíd.*

que obtiene de la prestación del servicio de parte del trabajador, y jurídico ya que por medio del contrato se establecen los derechos y obligaciones para ambas partes derivadas de la contratación.

#### **b) Prestación personal del servicio**

Es una particularidad dentro del contrato de trabajo, por la que el trabajador se compromete a ejecutar el trabajo por sí mismo, por lo que no puede ser sustituida por otra para realizar los servicios para los cuales fue contratado dentro de la misma relación laboral.

#### **c) Dependencia continuada**

En la contratación laboral el trabajador presta sus servicios dentro de la estructura organizativa o competencia de aplicación del patrono, quien le proporciona todo lo necesario para realizar sus labores lo que también se puede fundamentar en el Artículo 61 literal d), del Código de Trabajo.

#### **d) Dirección inmediata o delegada**

Aspecto importante dentro del contrato de trabajo en la cual el patrono tiene la facultad de darle órdenes e instrucciones al trabajador sobre la manera en la cual debe ejecutar el trabajo para el que fue contratado, quien se somete a las mismas, lo que también se puede fundamentar en el Artículo 61 literal a), del Código de Trabajo.

## e) Retribución

Elemento importante dentro de la figura del contrato de trabajo, que se deriva por el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones dentro de la relación laboral, este recibe a cambio por parte del patrono un salario o retribución de cualquier clase o forma.

### **1.6. Clases de contrato de trabajo**

En la doctrina existen muchas clasificaciones de contrato de trabajo, y en la legislación laboral guatemalteca expresa o tácitamente los contratos de trabajo se clasifican de la siguiente manera: a) por la cantidad de relaciones de trabajo y los sujetos que intervienen: contrato individual y contrato colectivo de trabajo; b) por la modalidad en cuanto al plazo: contrato de trabajo por tiempo indefinido, contrato a plazo fijo y contrato para obra determinada; c) atendiendo a su forma: verbal y escrito; sin embargo por tener relación y relevancia con el tema de investigación de la presente tesis, analizaré lo concerniente a la clasificación en relación a la modalidad en cuanto al plazo del contrato de trabajo.

#### **1.6.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido**

El Código de Trabajo regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido en el Artículo 25 literal a) y estipula: “el contrato individual de trabajo puede ser: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.”

En principio todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido basado en el principio de estabilidad laboral, que se encuentra regulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo que establece lo siguiente: “ Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación en contrario.”

### **1.6.2. Contrato de trabajo a plazo fijo**

Contrato de mucha relevancia dentro de la presente investigación debido a sus características y su naturaleza jurídica, el cual se encuentra regulado en el Artículo 25 literal b) del Código de Trabajo que establece lo siguiente “A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra...”

Este tipo de contrato tiene carácter de excepcional dentro la legislación laboral guatemalteca, pero esto no quiere decir que su uso no sea permitido dentro de la misma, si no que la misma le otorga ciertas características que determinan su naturaleza, como lo son las siguientes: a) fecha específica para su terminación, esta se determina expresamente al momento de que se suscribe el contrato de trabajo, por lo que ambas partes manifiestan su voluntad a someterse a dicho plazo en el momento de la aceptación del mismo; y b) el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la

conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

Estas condiciones resolutorias son características esenciales de estos contratos, ya que determinan su naturaleza temporal, que regularmente no es tomada en cuenta por los jueces de trabajo al momento de ordenar la reinstalación de los trabajadores que son despedidos, sin autorización judicial dentro de la negociación de un conflicto colectivo, lo cual se analizara más detalladamente durante el transcurso de la presente investigación.

### **1.6.3. Contrato de trabajo para obra determinada**

El Código de Trabajo lo regula en su Artículo 25 literal c) de la siguiente manera: “cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios, del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.”

Contrato de naturaleza temporal en el cual el trabajador es contratado para realizar una obra específica, en donde el pago del salario se puede calcular en forma alzada ósea se pacta de manera previa la retribución que ha de recibir el trabajador por la realización de dicha obra, la condición resolutoria que no es más que la conclusión de la obra determinada es característica esencial de estos contratos, ya que determinan su naturaleza temporal, que regularmente no es tomada en cuenta por los jueces de trabajo al momento de ordenar la reinstalación de los trabajadores que son despedidos, sin autorización judicial dentro de la negociación de un conflicto colectivo, lo cual se

analizara más detalladamente durante el transcurso de la presente investigación.

### **1.7. Terminación de los contratos de trabajo**

El Código de Trabajo en el Artículo 76 aporta la siguiente definición legal de terminación de contrato trabajo, de la manera siguiente: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

De la definición aportada por el Código de Trabajo puedo concluir que de la misma manera que para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con el hecho de empezar a prestar el servicio por parte del trabajador, de igual forma su fin se produce cuando el trabajador deja de trabajar definitivamente, ya sea por voluntad propia del trabajador o del patrono, o por hechos no provenientes de la voluntad de las partes.

No extinguiendo del todo los derechos y obligaciones derivados de este ya que pudiera ser que la causa por la cual se produce la terminación del contrato de trabajo, pueda determinar responsabilidades, para las partes, según lo determina el Código de Trabajo, como el pago de Indemnización y el pago de salarios dejados de percibir, y siendo el único requisito para la terminación del contrato de trabajo que se debe hacer

constar por escrito, de la misma forma este Artículo nos proporciona una clasificación de las causas de la terminación de los contratos de trabajo la cual se desglosa de la manera siguiente:

- a) Por voluntad de una de ellas: patrono: por medio de despido directo injustificado; trabajador: por medio de renuncia.
  
- b) Por mutuo consentimiento: por medio de un acuerdo entre ambas partes o por ser un contrato a plazo fijo.
  
- c) Por causa imputable a la otra parte: patrono por medio del despido directo y justificado; trabajador por medio de un despido indirecto por parte del patrono.
  
- d) Por disposición de la ley: la cual se puede dar por muerte del trabajador, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 85 del Código de Trabajo.
  
- e) También la ley faculta para poder terminar el contrato de trabajo sin responsabilidad de ninguna de las partes durante el periodo de prueba, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 81 del Código de Trabajo.
  
- f) Otra de las figuras para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad por parte del patrono, siempre y cuando el trabajador este protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se realiza cuando el trabajador está imposibilitado a continuar con el desempeño de sus atribuciones por enfermedad,

invalidez o vejez, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 81 del Código de Trabajo.

De las causales expuestas en las literales b, d, e y f en las líneas anteriores, pueden dar lugar a dar por terminado los contratos de trabajo sin responsabilidad del patrono y que no constituyen actos de represalia en contra del trabajador, y que si este se da dentro de la negociación de un conflicto colectivo, sin la autorización judicial, y el trabajador solicita su reinstalación, ésta se ordena de inmediato por el órgano jurisdiccional que conoce de dicho conflicto, no tomando en cuenta las razones por las cuales no se solicitó la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, las cuales son generalmente económicas y van en detrimento del patrimonio del patrono, y pueden afectar la negociación que se pretende, lo que viola la naturaleza jurídica de estas figuras del derecho del trabajo.

Derivado de la anterior clasificación, cabe resaltar que por tener relevancia dentro de la presente investigación analizaré lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo por causa imputable a la otra parte específicamente el despido directo y justificado

### **Despido directo y justificado**

Figura que consiste en la facultad que tiene y le otorga la ley al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y con causa justificada, sin responsabilidad de su parte, es decir que no tiene obligación de pagar indemnización, en virtud que el trabajador incurra en algunas de las causales determinadas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Éste Artículo enuncia una serie de causales genéricas de conductas irresponsables e inadecuadas del trabajador que pueden dar lugar a su despido inmediato, y que si se éste se da dentro de la negociación de un conflicto colectivo, sin la autorización judicial, y el trabajador solicita su reinstalación, ésta se ordena de inmediato por el órgano jurisdiccional que conoce de dicho conflicto, al tenor de lo regulado en la norma ordinaria, la cual omite audiencia al patrono, lo cual se detallara en los próximos capítulos, no tomando en cuenta con esto las razones por las cuales se pudo haber dado dicho despido o la causa por la cual no se solicitó la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, las cuales son generalmente económicas y van en detrimento del patrimonio del patrono, y pueden afectar la negociación que se pretende, lo que viola la naturaleza jurídica de esta figura, como se determinará en el transcurso de la investigación.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho colectivo de trabajo

Es una rama del derecho del trabajo relativamente nueva en Guatemala, dado de las necesidades de los trabajadores de unirse en defensa de los intereses comunes, teniendo su inicio con asociaciones de carácter mutualista, y siendo la época de mayor auge para la historia del derecho colectivo en Guatemala, la llamada época revolucionaria, de 1944 a 1954, en donde se logran grandes avances para esta rama del derecho, que han sido la base para la regulación del derecho colectivo actual.

#### 2.1. Definición

Para López Larrave citado por Chicas Hernández define que el derecho colectivo del trabajo: “es el Conjunto de normas que Reglamentan la formación y funcionamiento de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre si y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”<sup>10</sup>

Guillermo Cabanellas indica que el derecho colectivo del trabajo es: “Aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación con condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág.38.

defensa de sus derechos e intereses.”<sup>11</sup>

De las definiciones anteriores puedo concluir que el derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las distintas agrupaciones de trabajadores y patronos, sus relaciones, sus conflictos, así como los mecanismos y soluciones para estos.

## **2.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo**

Dentro del derecho colectivo del trabajo existen diferentes instituciones que son el fundamento y constituyen los elementos de la base sustantiva de esta área del derecho del trabajo, dándole vida al mismo, entre las cuales se describen a continuación.

### **2.2.1. Derecho de asociación profesional**

Chicas Hernández establece que la asociación profesional: “Es la institución que representa la organización de los trabajadores y patronos en defensa de sus intereses comunes.”<sup>12</sup>

Para Cabanellas asociación profesional: “Se entiende la aglutinación por razones de mejora y protección laboral para quienes comparten una actividad o pertenecen a una

---

<sup>11</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 174.

<sup>12</sup> Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 40.

misma empresa.”<sup>13</sup>

De lo anterior se concluye que el derecho de asociación profesional en la legislación guatemalteca, es un derecho social de carácter constitucional otorgado a trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, para que se organicen en defensa de sus intereses comunes, regularmente en sindicatos, para la superación de las condiciones mínimas de trabajo, el cual se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **2.2.2. La coalición**

Institución fundamental del derecho colectivo del trabajo, la cual se constituye como la base fundamental y el origen de esta rama del derecho laboral, Rolando Echeverría define que la coalición: “es la concertación de un grupo de trabajadores con el objeto de plantear a su patrono peticiones que resolverán un problema dentro de la empresa o centro de producción. Que esa acción de coligarse de los trabajadores debe entenderse como lo han manejado los autores laborales, o sea, referido a la agrupación temporal de trabajadores, no en el sentido amplio que tiene coalición o coligación; y que la coalición de trabajadores es la acción de agruparse temporalmente, independiente del curso que tomen los acontecimientos; sea porque se arrije a un arreglo en forma directa con el patrono; sea porque produzca un proceso judicial; sea porque esa agrupación temporal de trabajadores produzca una huelga o provoque un paro.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 71

<sup>14</sup> Echeverría Morataya Rolando. **Derecho del trabajo II.** Pág.43.

Al hacer el análisis de esta institución doctrinaria se establece que el Código de Trabajo guatemalteco, no la denomina ni la define expresamente como tal, refiriéndose a ésta en el Artículo 374 como consejos o comités ad hoc o permanentes, los que regularmente son temporales, quienes se encargan de representar a los trabajadores y de plantear sus quejas o solicitudes; estos no pueden estar compuestos por más de tres miembros, además únicamente pueden negociar convenios colectivos, a través del arreglo directo o por medio del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social. Una de sus principales características es la falta de formalidades para su constitución, a diferencia del sindicato no cuenta con personalidad jurídica.

### **2.2.3. Libertad sindical**

Para Guillermo Cabanellas la libertad sindical: “Constituye especie del derecho de asociación el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, caso en el cual constituirán según sus modalidades, sociedades civiles o mercantiles.”<sup>15</sup>

De lo anterior concluyo que la libertad sindical es la facultad que tienen todas las personas ya sea patronos o trabajadores colectivamente, para constituir y organizar sindicatos, para la defensa de sus intereses y mejora de sus condiciones; así como individualmente el derecho que tienen todas las personas para ingresar a estas

---

<sup>15</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 350.

organizaciones y formar parte de las mismas; o no hacerlo y no formar parte de las mismas, así como el derecho de retirarse o renunciar a estas organizaciones, lo cual se encuentra regulado en la legislación laboral guatemalteca, en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 211 literal a), del Código de Trabajo, así como para los trabajadores del estado se regula en el Artículo uno de la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

#### **2.2.4. Sindicato**

Institución del derecho colectivo del trabajo de la cual existen numerosas definiciones en la doctrina, pero para los efectos de la presente tesis analizare la definición aportada por el Código de Trabajo en su Artículo 206 el cual establece: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes."

De esta definición se determina que es una asociación de carácter permanente, derivado de los objetivos y fines que persigue por lo que es Estado le otorga personalidad jurídica; y puede estar formado ya sea por trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, estos últimos realizan actividades en forma autónoma, pero pueden organizarse para el estudio lo que es preciso ya que con esto se adquiere mayor conocimiento de las necesidades y derechos de todos sus

afiliados y así poder defender, y mejorar sus intereses económicos y sociales comunes; el cual tiene como requisito según lo regulado en el Artículo 216 del Código de Trabajo, para su formación el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores, y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

### **2.2.5. Clasificación de los sindicatos**

Existen en la doctrina varias clasificaciones de sindicatos, a continuación me referiré únicamente a la establecida en el Código de Trabajo, el cual los clasifica en el Artículo 206, según su naturaleza de la siguiente manera:

a) Sindicatos campesinos: constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

b) Sindicatos urbanos: constituidos por trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades se realizan en las ciudades, en áreas urbanas, ósea están fuera de las actividades agrícolas o ganaderas.

Además según lo regulado en el Artículo 215 del Código de Trabajo los sindicatos también se clasifican en: c) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica, como por ejemplo un sindicato de albañiles o sindicato de vendedores informales etcétera.

d) De empresas: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales, este viene a ser uno de los sindicatos de más uso en Guatemala.

e) De industria: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad, su principal objetivo es promover que la organización de los sindicatos sea más grande y fuerte.

### **Órganos del sindicato**

A continuación se desarrollaran los órganos imprescindibles de un sindicato según la legislación laboral guatemalteca, no obstante pueden existir otros órganos dependiendo el tipo de sindicato, y de las necesidades y la naturaleza de cada uno, de los cuales se detallan los tres esenciales a continuación.

### **La asamblea general**

Es el órgano superior y por ende de mayor importancia dentro del sindicato, en esta recae el poder soberano y la política a seguir del sindicato, las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias, según lo regulado al Artículo 221 literal i), del Código de Trabajo y la constituyen todos los afiliados, las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Entre sus atribuciones principales están: elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, así como removerlos; aprobar

la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos; aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato; fijar las cuotas extraordinarias; decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente; acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella, entre otras.

### **Comité ejecutivo**

Órgano que ejerce representación legal del sindicato; y el encargado de ejecutar y cumplir lo acordado por la asamblea general, para ser miembro del dicho comité debe tratarse de guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

El número de sus miembros es variable pero no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que dure su mandato y hasta doce meses después de haberlo concluido, a menos que incurran en causa justa de despido, la cual debe ser demostrada por el patrono a través de un juicio ordinario de trabajo; estos son electos por la asamblea general por periodos no mayores de dos años; el conjunto de sus miembros tienen la representación del sindicato pero puede delegarse por acuerdo en uno o varios de sus miembros, en sus actuaciones es responsable directamente ante

los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten, en la defensa de sus intereses económicos y sociales, sus atribuciones y todo lo referente al comité ejecutivo se encuentra regulado en los Artículos 222 literales a) y b), y 223 del Código de Trabajo.

### **Consejo consultivo**

El consejo consultivo es un órgano con funciones asesoras, dando apoyo a los demás órganos del sindicato, son requisitos para ser miembros: ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa o empresas, si es un sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes no existe regulado el número de sus miembros, lo cual lo determina la asamblea general, la legislación guatemalteca se refiere vagamente al respecto de esta figura, limitándose a lo regulado en el Artículo 224 del Código de Trabajo.

### **2.3. Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Una de las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, Cabanellas lo define como “ los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipulados por representaciones que, por ostentar el mandato de los empresarios y los trabajadores de las actividades generales a que se hayan de

referir, poseen fuerza de ley para quienes los suscriben y para sus representados, como para toda profesión, oficio o empresa o industria de que se trate, si son aprobados por tal autoridad. Tal reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo determinadas en el acuerdo; además, la sola voluntad de las partes no puede dejar de cumplirlas en perjuicio de los trabajadores.”<sup>16</sup>

El Código de Trabajo en el Artículo 49 aporta la siguiente definición legal: “Pacto colectivo de condiciones trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

De lo anterior concluyo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una figura contractual, la cual su objetivo es regular las condiciones de trabajo y demás materias relativas a éste, y superar las garantías mínimas, una particularidad de estos es que únicamente se puede ser celebrado y negociado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, además la ley le otorga carácter de ley profesional, debido a que se hace obligatorio la adaptación a su contenido todos los contratos individuales o colectivos existentes o que se realicen

---

<sup>16</sup> *Ibíd.*

después de su celebración, esto quiere decir que sus beneficios obtenidos se aplican a todos los trabajadores aunque no sean miembros del sindicato y aunque no hayan participado dentro de la negociación del mismo y no pueden otorgarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

### **Clases de pacto colectivo de trabajo**

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo según la legislación laboral guatemalteca se dividen en:

#### **a) Pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado**

Su principal característica es que sus efectos van a regir únicamente a los trabajadores de la empresa o centro de producción donde se celebró, de acuerdo a la regulado en el Artículo 51 del Código de Trabajo, su negociación tiene carácter de obligatoria para el patrono que emplee en su empresa o determinado centro de producción los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, cuando se le solicite por parte del sindicato.

El respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración el proyecto del pacto, a través de la autoridad administrativa de trabajo más próxima a efecto que se discuta en la vía directa, para lo cual se tiene un plazo de treinta días, si se llega a un acuerdo entre las partes se suscribe el pacto colectivo de trabajo por escrito en tres ejemplares uno para cada uno de las partes y el tercero para que se

inicie el trámite de la homologación del pacto.

Esto significa que el Ministerio de Trabajo debe de realizar un estudio del pacto y verificar que no viole ninguna ley laboral vigente, la duración del pacto según lo regulado en el Artículo 53 literal b) puede fijarse por un plazo entre uno y tres años, y un mes antes del vencimiento de pacto se puede presentar la denuncia del pacto, que es el acto por el cual una de las partes manifiesta a la otra su voluntad de negociar un nuevo pacto, si esto no se diere se tiene por prorrogado el pacto durante otro periodo igual al estipulado; si no se llega a un acuerdo cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales de trabajo a plantear el conflicto colectivo correspondiente.

**b) Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada**

Es aquel que extiende sus efectos con fuerza de ley para los patronos y trabajadores sindicalizados o no de una industria determinada, una actividad económica determinada o una región del país, su ámbito de aplicación es más amplio, a diferencia del pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinada, para lo cual es necesario que este suscrito por el sindicato o grupo de sindicatos de patronos que tengan a sus servicios o empleen a las dos terceras partes de trabajadores que en ese momento se ocupen en esa industria actividad económica o región determinada, así mismo que el sindicato o los sindicatos que hayan suscrito el pacto comprenda las dos terceras partes de trabajadores en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región determinada.

Para esto cualquiera de las partes debe de hacer la solicitud al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente declare su obligatoriedad extensiva, Según lo regulado en el Artículo 55 del Código de Trabajo, la duración de estos pactos puede fijarse entre uno y cinco años, este pacto es de muy poca aplicación en Guatemala.

#### **2.4. Convenio colectivo de condiciones de trabajo**

César Franco define el convenio colectivo de condiciones de trabajo como: “el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos, o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.”<sup>17</sup>

De la anterior definición aportada por la doctrina concluyo que el convenio colectivo de condiciones de trabajo es una institución del derecho colectivo de trabajo que surge de la negociación colectiva regularmente entre grupos coaligados de trabajadores representados a través de un comité ad hoc, aunque la legislación laboral también le permite a los sindicatos negociarlos, siendo la otra parte un patrono o un sindicato de patronos, el cual nace cuando surge alguna discrepancia o exista alguna diferencia entre estos.

Con el objetivo de regular las condiciones de trabajo y superar las garantías mínimas

---

<sup>17</sup> Franco López César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 225

que otorga la ley en beneficio de todos los trabajadores, lo que se puede realizar a través del arreglo directo entre las partes o con la intervención de amigables componedores, de lo que si se llega al convenio se levanta acta de lo acordado y se envía copia a la Inspección General de Trabajo para su homologación, y si no se llega a un acuerdo y el conflicto es susceptible de provocar una huelga o paro se elabora el pliego de peticiones y lo harán llegar por medio del juez de trabajo respectivo.

Para que este lo notifique al patrono y se tenga por planteado el conflicto respectivo, con lo que se da inicio a la fase de la conciliación, si hubiere arreglo en esta fase se firmará un convenio entre las partes. El Código de Trabajo no aporta una definición de Convenio, ni está regulado expresamente como el pacto colectivo, pero su aplicación en la práctica es más común.

## **2.5. Contrato colectivo de trabajo**

El Código de Trabajo lo define en el Artículo 38 de la siguiente forma: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

Al hacer un análisis de la anterior definición de contrato colectivo de trabajo puedo

concluir que es una institución del derecho colectivo del trabajo por la cual uno o varios sindicatos de trabajadores se comprometen ante un patrono o sindicatos de patrono que sus afiliados presten sus servicios personales a cambio de una remuneración, esta institución es de poca aplicación en el país, debido al poco desarrollo del sindicalismo, el cual se encuentra regulado del Artículo 38 al 48 del Código de Trabajo.

## **2.6. Reglamento interior de trabajo**

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

Al analizar la anterior definición aportada por el Código de Trabajo, se establece que el reglamento interior de trabajo, es un instrumento normativo de carácter disciplinario cuyo objeto es desarrollar las normas que regulan las relaciones de trabajo, y la forma efectiva en que debe de ser realizado o ejecutado el trabajo, además de ser un instrumento de organización del personal.

Siendo un aspecto obligatorio el respeto por parte del patrono de la normativa laboral vigente, estando obligado todo patrono a elaborar y poner en vigor un reglamento interior de trabajo cuando ocupe en su empresa diez o más trabajadores, según lo regulado en el Artículo 58 del Código de Trabajo.

El contenido del reglamento interior de trabajo según lo regulado en el Artículo 60 del Código de Trabajo, es el siguiente: reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa.

Además, debe contener: a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada; b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan; d) El lugar, día y hora de pago; e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas; f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

Otro aspecto importante es la previa aprobación o homologación del reglamento por parte de la Inspección General de Trabajo, la cual se encarga de verificar si este se encuentra apegado a la normativa laboral vigente, además este debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores, con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir, para lo cual debe de ser colocado por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo, o suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa que se trate, todo esto de acuerdo a lo regulado en el

Artículo 59 del Código de Trabajo.

## **2.7. Conflictos de trabajo**

Entre las partes que forman las relaciones de trabajo derivado de la lucha de intereses contrapuestos se derivan diferentes tipos de discrepancias o conflictos.

Para Cabanellas conflicto 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 a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, entre modalidades de la lucha de clases, más enconada. Configuran pues, todos ellos las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico.”<sup>18</sup>

De lo anterior puedo concluir que los conflictos de trabajo surgen de intereses opuestos entre trabajadores y patronos derivados de las relaciones laborales, los cuales pueden ser individuales y colectivos.

Estos últimos son de interés para la presente investigación y que se manifiestan a

---

<sup>18</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 127.

través de la negociación colectiva, por la cual los trabajadores o patronos se organizan ya sea en grupos coaligados o sindicatos y hacen valer sus pretensiones las cuales habitualmente son por parte de los trabajadores para regular y mejorar las condiciones generales de trabajo mediante instrumentos jurídicos como los contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos, convenios colectivos entre otros.

### **2.7.1. Clasificación**

En la doctrina existen diferentes clasificaciones de los conflictos tanto individuales como colectivos, pero para efectos de interés de la presente tesis me enfocare en la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, de la manera siguiente:

#### **Conflicto colectivo de carácter jurídico**

Denominado también por la doctrina como conflicto colectivo de derecho, el cual surge por la interpretación y aplicación de los instrumentos de negociación colectiva, como los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos, convenios colectivos o de una sentencia colectiva preexistente, y de la violación que pueda dársele a un derecho u obligación colectiva, por parte de los trabajadores organizados o patronos, debido a las diferentes interpretaciones que le pueda dar cada uno de estos.

En los conflictos colectivos jurídicos, tiene competencia para conocer este tipo de conflicto los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social a través de un

juicio ordinario laboral según lo regulado en los Artículos 283, 292 y 321 del Código de Trabajo, cuya función se limita a interpretarlas las normas o a consolidarlas y a disponer su obligatorio cumplimiento y aplicación.

### **Conflicto colectivo de carácter económico social**

Denominado también por la doctrina como conflicto de intereses, reivindicatorios, de reglamentación o de condiciones de trabajo; éste surge cuando existen diferencias de intereses colectivos entre patronos y trabajadores, e inconformidad con las condiciones laborales, y se expresa a través de fijar y desarrollar nuevas condiciones de trabajo de carácter económico y sociales, generalmente por medio a la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Tienen competencia para conocer de estos conflictos los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el cual se integra de la siguiente manera: a) un Juez de Trabajo y Previsión Social quien lo preside; b) un representante titular y tres suplentes de los trabajadores; c) un representante titular y tres suplentes de los empleadores, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 293 del Código de Trabajo, y se tramita a través de los medios establecidos en el Título Duodécimo del Código de Trabajo.

### **2.8. Arreglo directo**

Para la solución de los conflictos de carácter económico social, el Código de Trabajo en el Artículo 374 regula el arreglo directo, el cual es un procedimiento prejudicial y sencillo

con el objetivo de resolver las diferencias existentes entre las partes ya sea para regular las condiciones de trabajo o superar las garantías mínimas que otorga la ley, lo que puede ser en forma directa con la sola intervención de ellos, o con la intervención de amigables componedores, quienes participan únicamente como mediadores.

Para lo cual los trabajadores se organizan y nombran consejos o comités ad hoc o permanentes que los representen, compuestos por no más de tres miembros, los cuales al momento de constituirse como tal, estos deben informarlo a la Inspección General de trabajo dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

Estos consejos, comités ad hoc o permanentes, están encargados de plantear ante los patronos o sus representantes las quejas o solicitudes, y si existe acuerdo o entre las partes, se levanta acta de lo acordado y el patrono o en su defecto los trabajadores deben enviar a la Inspección General de Trabajo, una copia autenticada de dicha acta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su suscripción.

Dicha institución es la encargada de velar que estos acuerdos estén apegados al ordenamiento laboral vigente y no lo contrarié y de su estricto cumplimiento, estos acuerdos constituyen lo que se le denomina convenio colectivo de condiciones de trabajo.

En el caso de no existir ningún acuerdo entre las partes y las discrepancias son susceptibles de provocar una huelga o paro se elabora el pliego de peticiones y lo harán llegar por medio del juez de trabajo respectivo. Para que este lo notifique al

patrono y se tenga por planteado el conflicto colectivo de carácter económico social.

## **2.9. Vía directa**

Para la negociación de un pacto colectivo el Código de Trabajo en los Artículos 51 y 378 regula la obligatoriedad de agotar la vía directa, la cual consiste en que el sindicato o patrono haga llegar a la otra parte por medio de la autoridad administrativa más próxima para su consideración y negociación el proyecto del pacto, ya sea con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo, que en este caso sería los inspectores de trabajo, o cualquier otro u otros amigables componedores para lo cual la ley otorga un plazo de treinta días, para dicha discusión, si llegan a un acuerdo se extiende el pacto colectivo de condiciones de trabajo por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes y el tercero se remite para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su estudio y homologación.

De no existir un acuerdo quedan en la libertad de acudir ante los tribunales de trabajo a plantear el conflicto colectivo de carácter económico social; de igual forma para la negociación de pliegos de peticiones o pactos colectivos para sindicatos o trabajadores del sector público, el Artículo cuatro literal a), de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, regula la obligación de agotar la vía directa, lo que en la práctica en la mayoría de casos no se realiza, lo cual viene a ser un revés para la negociación del pliego de peticiones o el pacto colectivo porque de no agotar dicha vía no se puede continuar con el trámite del conflicto colectivo, el citado Artículo preceptúa lo siguiente: "a) La vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar

conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.”

## **2.10. Conciliación**

Una vez fracasada la etapa extrajudicial que viene a ser el arreglo directo o la vía directa, en el procedimiento de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, y las diferencias entre trabajadores y patronos sean susceptibles de provocar una huelga o paro, o se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Código de Trabajo regula la siguiente etapa establecida en el capítulo segundo del título duodécimo, la cual se tramita en la vía judicial, y se denomina como conciliación.

Guillermo Cabanellas define la conciliación de la siguiente manera: “En el Derecho del trabajo existe un sistema de conciliación especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de uno a otro país, pero por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto, ya valiéndose de un funcionario especial. La comisión conciliadora determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación de ilegal para la huelga promovida. De

llegar a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene la fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores.”<sup>19</sup>

La anterior definición aportada por la doctrina considero que resulta ser muy acertada y puede adaptarse a lo que regula la legislación laboral guatemalteca, ya que según lo regulado en el Artículo 377 del Código de Trabajo, cuando se trata de trabajadores no sindicalizados denominados también como coaliciones suscribirán el pliego de peticiones, y designaran a tres delegados, que conozcan muy bien del conflicto y les concederán poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, y si se tratare de sindicatos, es la asamblea general de estos la que acuerda el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designara la propia asamblea.

Estos delegados de los trabajadores o representantes de los sindicatos plantean ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social correspondiente, el conflicto colectivo de carácter económico social, acompañando el pliego de peticiones o proyecto del pacto, con duplicado, quien inmediatamente resuelve darle trámite y notificarlo a la otra parte a más tardar el día siguiente de la solicitud, además de dictar las prevenciones y el emplazamiento para ambas partes, lo cual se detallará en el capítulo cuarto de la presente tesis, dentro de las doce horas siguientes de recibido el pliego de peticiones el Juez de Trabajo y Previsión Social que conoce el conflicto, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación, este es un organismo de carácter mixto y permanente y funcionan en cada juzgado de trabajo, el cual está integrado por el juez de trabajo quien

---

<sup>19</sup> *Ibíd.*

lo preside, un representante y tres suplentes de los trabajadores y un representante y tres suplentes de los patronos.

Además se le notificará que deben señalar un lugar para recibir notificaciones dentro de la zona jurisdiccional del tribunal, y nombrar una delegación o representantes análoga a la de la otra parte, bajo apercibimiento de que de no confórmala la designara el juez de oficio, de acuerdo a lo regulado en los Artículos 293, 294 y 382 del Código de Trabajo.

Una vez constituido el Tribunal de Conciliación, se declara competente, y convoca a ambas delegaciones representativas de ambas partes a una comparecencia que se realizara dentro de las treinta y seis horas siguientes, para lo cual dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal escucha separadamente a los delegados de cada parte, para determinar sus pretensiones, para luego proponerles y negociar en la audiencia con ambas partes los medios o bases para el arreglo.

De lo cual si hubiere arreglo se termina el conflicto, y las partes quedan obligadas a firmar y cumplir el convenio, si no hubiere arreglo puede realizarse una nueva audiencia y si no tuviere éxito y las partes no convienen someter la disputa a arbitraje, el tribunal levanta un informe cuya copia se remite a la Inspección General de Trabajo, y cualquiera de las partes puede pedir al respectivo juez, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

Lo cual es necesario esperar antes de ir a la huelga o paro y si conviene someterse al arbitraje, se tiene por terminada la conciliación, todo esto de acuerdo a lo regulado en

los Artículos 382 al 394 del Código de Trabajo.

## 2.11. Arbitraje

César Franco define que el arbitraje: “es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para la partes para la resolución de las controversias, pero sujetando sus pretensiones a la decisión del tribunal.”<sup>20</sup>

De lo anterior puedo concluir que el arbitraje es un procedimiento heterocompositivo para la solución de conflictos, en el cual se dicta una sentencia colectiva o laudo arbitral, la cual tiene carácter coercitivo para ambas partes, ésta es dictada por un Tribunal de Arbitraje, cual está integrado por el juez de trabajo quien lo preside, un representante y tres suplentes de los trabajadores y un representante y tres suplentes de los patronos, este es un organismo de carácter mixto y permanente y funcionan en cada juzgado de trabajo.

De acuerdo a la legislación laboral guatemalteca el arbitraje procede:

**a) Potestativamente:** cuando las partes así lo acuerden antes o inmediatamente después del trámite de la conciliación, y cuando las partes así lo convengan cuando se hayan ido a la huelga o paro calificados legales, cesando los efectos de estas medidas y reanudando las labores para ambas partes.

---

<sup>20</sup> Franco. Ob. Cit. Pág. 230.

**b) Obligatoriamente:** en los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurran los veinte días para los trabajadores y tres días para el patrono sin que se hayan realizado, y en los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código de Trabajo, esto se refiere a que no puede realizarse la huelga ya se puede perjudicar la economía la seguridad y el interés de la población en general, como por ejemplo hospitales, trabajadores de empresas de transporte etcétera; y en el caso de que sea solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del Código de Trabajo.

De acuerdo a lo regulado en el Artículo 398 del Código de Trabajo, en el caso del arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, por escrito los motivos y puntos de sus divergencias, y en los cuales se encuentran de acuerdo, así como designar a sus tres delegados por cada parte, que conozcan del conflicto y con facultades suficientes para firmar acuerdos; y en los casos del arbitraje obligatorio el juez convocará a las partes y levantara un acta que contenga los requisitos anteriores.

Una vez llenados los requisitos anteriores el juez dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el Tribunal de Arbitraje, el cual si no hubiere impedimentos se declarará competente, y oirá a los delegados de las partes separadamente o en forma conjunta, e interrogará personalmente a los patronos y trabajadores en conflicto, sobre los puntos que quiera aclarar y de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación de diligencias y pruebas y si lo considera

oportuno recabará un dictamen técnico económico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Después de haber realizado todas las diligencias el tribunal dictará la sentencia o laudo arbitral, dentro del plazo de quince días, esta tiene carácter de obligatorio para ambas partes y se dicta en conciencia y también de forma extra petit, lo que significa que puede resolver cosas distintas a las solicitadas, su plazo no puede ser inferior a un año.

## **2.12. La huelga**

De acuerdo a Cabanellas define la huelga como la: “cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a ellos, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los empresarios.”<sup>21</sup>

De lo anterior puedo concluir que la huelga es un derecho de los trabajadores que la Constitución Política de la República de Guatemala otorga y garantiza en sus Artículos 104 y 116, así como el Código de Trabajo, el cual consiste en la suspensión y abandono temporal del trabajo, acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores.

El cual constituye un mecanismo de solución de conflictos colectivos, con el objeto de defender y mejorar sus intereses económicos y sociales, siempre y cuando el patrono

---

<sup>21</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 281.

este en las posibilidades de concederlas, o ante el incumplimiento patronal de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo o bien por su negativa injustificada a negociar colectivamente, con el previo cumplimiento de los requisitos que establece la ley.

### **2.12.1. Clases de huelga**

Existen en la doctrina diferentes clasificaciones para la huelga, pero para efectos de la presente tesis analizaré las clases de huelga que regula el Código de Trabajo.

#### **Huelga legal**

Se encuentra regulada en el Artículo 239 del Código de Trabajo el cual preceptúa lo siguiente: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

Los requisitos para que se declare legal una huelga de acuerdo al Artículo 241 del Código de Trabajo son los siguientes:

- a) La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores;
- b)

Agotar los procedimientos de conciliación: y c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

La huelga legal tiene como efecto suspender los contratos de trabajo vigentes en las empresas que se declare, por todo el tiempo que ella dure; el procedimiento para declaratoria de legalidad de la huelga se establece en el Artículo 394 del Código de Trabajo.

El cual establece que en el caso que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de las partes puede pedir al juez que conoce del conflicto, que se pronuncie sobre la ilegalidad o legalidad del movimiento el cual es necesario esperar antes de irse a la huelga.

Para lo cual el juez emite un auto en el cual hace constar y se pronuncia sobre si se han llenado los requisitos siguientes: a) La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores; b) Agotar los procedimientos de conciliación: y c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

Este auto es elevado inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará un pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos, una vez de notificados acerca del auto que declara la legalidad de la huelga tienen un plazo de veinte días para estallar la huelga.

### **Huelga ilegal**

Es la que no llena los requisitos que establece la ley para por lo cual es declarada ilegal por el juez que conoce el conflicto colectivo, el procedimiento para declaratoria de ilegalidad de la huelga se determina en el 394 del Código de Trabajo.

Este Artículo establece que en el caso que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de las partes puede pedir al juez que conoce del conflicto, que se pronuncie sobre la ilegalidad o legalidad del movimiento el cual es necesario esperar antes de irse a la huelga, o bien si los trabajadores ya hubieren estallado la huelga de hecho, para lo cual el juez emite un auto en el cual hace constar y se pronuncia acerca de que no se llenaron los requisitos siguientes:

- a) La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores; b) Agotar los procedimientos de conciliación; y c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de

producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.

Este auto es elevado inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará un pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos, una vez de notificados acerca del auto que declara la ilegalidad de la huelga y los trabajadores la realizaren, o la hayan realizado, el tribunal fija al patrono un término de veinte días durante el cual este, sin responsabilidad de su parte podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que holgaren.

### **Huelga justa**

De acuerdo a lo regulado en el Artículo 242 del Código de Trabajo, es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder; una vez estallada la huelga calificada legal dentro del plazo de veinte días otorgado por la ley.

El procedimiento para que se declare la justicia del movimiento, conforme a lo establecido en el Artículo 396 del Código de Trabajo es el siguiente: cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior

a dicha declaratoria, para que se produzcan las consecuencias establecidas que indican el Artículo 242 del Código de Trabajo, este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó.

Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días.

Calificada de justa una huelga, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago por parte del patrono, los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado, esto se refiere a los salarios dejados de percibir, y los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

### **Huelga injusta**

Conforme al Artículo 242 del Código de Trabajo, es injusta la huelga cuando los hechos que la motivan no son imputables al patrono, el procedimiento para establecer la injusticia de la huelga, se encuentra regulado en Artículo 396 del Código de Trabajo.

El cual es el mismo procedimiento descrito para establecer la justicia del movimiento descrito en los párrafos anteriores; Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

## **Huelga de hecho**

Esta es la huelga que se realiza por parte de los trabajadores sin llenar los requisitos y procedimientos que establece la ley, en este caso, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual, el patrono, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Esto conforme a lo regulado en el Artículo 244 del Código de Trabajo, el procedimiento para la declaratoria de la ilegalidad de este tipo de huelgas se tramita en forma incidental, ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social competente a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días, de acuerdo a lo pactado en el Artículo 394 último párrafo del Código de Trabajo.

### **2.13. El paro**

Institución del derecho colectivo del trabajo de muy poca aplicación en Guatemala, Cabanellas define el paro como la: "Decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores."<sup>22</sup>

El Código de Trabajo en el Artículo 245, regula el paro de la siguiente manera: "Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de frente a sus

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*

trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.”

En virtud de lo anterior puedo concluir que el paro es un derecho, de los patronos otorgado por la Constitución Política de la república de Guatemala, el cual lo garantiza en su Artículo 104, y se encuentra regulado en el título séptimo, capítulo segundo del Código de Trabajo. Este consiste en la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos en forma pacífica con el propósito de defender sus intereses económicos. También puede realizarse en contraposición a la huelga y a las pretensiones que pueden llegar a hacer los trabajadores las cuales pueden ser desmedidas y perjudiciales para sus intereses, el cual constituye un mecanismo de solución de conflictos colectivos.

### **2.13.1. Clases de paro**

Al igual que la huelga en la doctrina existen diferentes clasificaciones para el paro, pero para efectos de la presente tesis analizaré las clases de paro que regula el Código de Trabajo, ya que esta institución del derecho colectivo del trabajo, es de muy poca aplicación en Guatemala.

#### **Paro legal**

Conforme al Artículo 245 del Código de Trabajo, el paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en

forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare. Para que un paro sea legal, los patronos deben ajustarse a las disposiciones siguientes:

a) suspender y abandonar temporalmente el trabajo, en forma pacífica; agotar los procedimientos de conciliación; dar a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante este período, y a los trabajadores que no hayan dado por terminados sus contratos de trabajo, se les suspende sus contratos de trabajo por el tiempo que dure el paro.

El procedimiento para declaratoria de legalidad del paro se encuentra regulado en el Artículo 394 del Código de Trabajo, el cual establece que en el caso que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de las partes puede pedir al Juez de trabajo que conoce del conflicto, que se pronuncie sobre la ilegalidad o legalidad del movimiento el cual es necesario esperar antes de irse al paro por parte de los patronos.

Para lo cual el juez, emite un auto en el cual hace constar y se pronuncia sobre si se han llenado los requisitos establecidos en la ley, este auto es elevado inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará un pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos, una vez de notificados acerca del auto que declara la legalidad del paro tienen un plazo de tres días para estallar el paro el cual se comenzara a contar desde el

vencimiento del mes en el cual se le dio aviso a los trabajadores para que pudieran dar por terminados sus contratos de trabajo.

### **Paro ilegal**

Es el que no llena los requisitos siguientes: la suspensión y abandono temporal del trabajo, no es ordenado ni se acuerda ni es mantenido por uno o más patronos, en forma pacífica, así como no agotar los procedimientos de conciliación.

Resulta ilegal el paro cuando se realizan actos maliciosos del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores, por lo cual es declarado ilegal por el juez que conoce el conflicto colectivo, el procedimiento para declaratoria de ilegalidad del paro se determina en el Artículo 394 del Código de Trabajo, los efectos de la declaración de la ilegalidad del paro produce los efectos siguientes:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan; b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes.

## **Paro justo**

Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores, una vez realizado el paro calificado legal dentro del plazo de tres días otorgado por la ley, el procedimiento para que se declare la justicia del movimiento, de acuerdo al Artículo 396 del Código de Trabajo es el siguiente:

Cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, para que se produzca la consecuencia establecida que indican el Artículo 252 del Código de Trabajo

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado, todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente, calificada de justo un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar el despido de los trabajadores sin responsabilidad del patrono.

## **Paro injusto**

Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono esto significa que los motivos del paro son por actos de represalias en contra de los trabajadores, que impiden el normal

desempeño de sus labores, el procedimiento para establecer la injusticia del paro, se establece en el Artículo 396 del Código de Trabajo

El cuál es el mismo procedimiento descrito para establecer la justicia del movimiento descrito en los párrafos anteriores; si el paro legal se declara injusto, el patrono debe pagar a los trabajadores los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvieron suspendidas las labores.

### **Paro de hecho**

Este es el paro que se realiza por parte de uno o más patronos sin llenar los requisitos y procedimientos que establece la ley. En este caso, conforme al Artículo 251 del Código de Trabajo, son efectos para los paros de hecho:

a) Facultar a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan; b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes. El procedimiento para la declaratoria de la ilegalidad de este tipo de huelgas se tramita en forma incidental, ante el Juzgado de



Trabajo y Previsión Social competente, a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días, conforme al Artículo 394 último párrafo del Código de Trabajo.



## CAPÍTULO III

### 3. Garantías y derechos constitucionales

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma suprema o fundamental de todo el ordenamiento jurídico del Estado, cuyo fin es organizarlo jurídica y políticamente.

Estableciendo también una serie de garantías y derechos para el respeto de los derechos humanos, se fundamenta en la necesidad de preservar la armonía del sistema jurídico, por medio de la jerarquía normativa, de tal manera que todas las normas del ordenamiento jurídico deben adecuarse y respetar todos los derechos y garantías que la constitución otorga, de acuerdo al principio de supremacía constitucional.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que estipula lo siguiente: “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.” También la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 175 regula que: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son

nulas ipso jure.”

De lo anterior puedo concluir que estos derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, vienen a ser un mecanismo o medio de protección jurídica para todas las personas, para asegurar el respeto a sus derechos fundamentales, lo cual es un deber garantizar por parte del Estado, y que únicamente puede alcanzarse a través de un sistema de garantías constitucionales, que deben de ser respetadas dentro de cualquier rama del derecho, cualquier clase de proceso o tribunal o bien frente a cualquier institución del Estado guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala otorga diferentes garantías y derechos constitucionales, pero por ser de importancia y de interés dentro de la presente tesis se analizan los siguientes:

### **3.1. Derecho de defensa**

El derecho de defensa es una de las garantías más importantes, fundamental e inherente a todas las personas, basada fundamentalmente en una tutela judicial efectiva, la cual consiste en la garantía que tienen las partes de un proceso de acceder a los tribunales de justicia en condiciones de igualdad , y de aplicabilidad en procesos de cualquier índole. Cabanellas define el derecho de defensa como: “La facultad otorgada a cuantos, por cualquier concepto, intervienen en las actuaciones judiciales, para ejercitar, dentro de la misma, las acciones y excepciones que respectivamente,

puedan corresponderles como actores o demandados, ya sea en el orden civil como en el criminal, administrativo o laboral.”<sup>23</sup>

De León Carpio, manifiesta que el derecho de defensa se ejemplifica así: “significa que para que a una persona se le limiten sus derechos o se le condene de algo que se le acusa tienen que haber ejercitado su derecho de defensa y por lo tanto haber recorrido todos esos pasos: primero habersele citado para manifestarle de que se le acusa, después haber escuchado cuáles son sus argumentos, para ver si acepta o no esa acusación y que pruebas tiene y aporta en contra de dicha acusación. Y por último tiene que ser vencido, es decir, llegarse a una conclusión legal de que es cierta la acusación que se le hace y naturalmente todo ello tiene que ser en un proceso legal, o sea, que reúna todas las condiciones que la ley exige y por supuesto que este proceso se tramite ante un juez preestablecido que ya exista antes de la acusación y no que este juez o tribunal se establezca con posterioridad a la misma y solo para conocer de su caso.”<sup>24</sup>

De lo anterior puedo concluir que el derecho de defensa se manifiesta por medio del derecho de audiencia, brindando con esto una igualdad procesal, para las partes dentro de un proceso, cuya finalidad es asegurar la efectiva realización para quienes intervienen en la sustentación de un procedimiento de cualquier índole, la aplicación del principio procesal de contradicción teniendo la oportunidad de exponer sus argumentos y proponer sus respectivos medios de prueba de rebatir los argumentos y controlar los medios de prueba de la parte contraria, para evitar desequilibrios en la

---

<sup>23</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 120.

<sup>24</sup> De León Carpio, Ramiro. *Catecismo constitucional*. Pág. 58.

posición procesal de ambas partes, e impedir una situación de indefensión prohibida por la Constitución Política de la República de Guatemala, de tal manera que todas las normas del ordenamiento jurídico deben adecuarse y respetar todos los derechos y garantías que la constitución otorga, de acuerdo al principio de supremacía constitucional.

La defensa constituye una garantía constitucional, que no solo se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, sino también en convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos.

### **3.1.1. Fundamento legal**

El derecho de defensa se encuentra regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido...”

La ley de carácter constitucional, como lo es la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, regula en el Artículo cuatro, el derecho de defensa de la manera siguiente: “Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y

preestablecido. En todo procedimiento administrativo o judicial deben guardarse u observarse las garantías propias del debido proceso.”

De la misma forma la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Artículo ocho numeral uno establece: “Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”

Así mismo la ley del Organismo Judicial en su Artículo uno regula que: “Los preceptos fundamentales de esta ley son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento guatemalteco.”

En virtud de lo anterior considero que debido a que la legislación laboral no regula expresamente lo referente al derecho de defensa, y debido a que tal derecho constitucional debe de respetarse en cualquier rama del derecho, puede integrarse lo regulado en el Artículo 16 de la ley del Organismo Judicial, ya que establece lo siguiente: “Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.”

### **3.2. Principio del debido proceso**

Cabanellas define este principio como el: “cumplimiento con los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo en cuanto a posibilidad de defensa y producción de prueba.”<sup>25</sup>

Hoyos aporta la siguiente definición de debido proceso: “es una institución instrumental en virtud de la cual debe asegurarse a las partes en todo proceso legalmente establecido y que se desarrolle sin dilaciones injustificadas, oportunidad razonable de ser oídas por un tribunal competente predeterminado por ley, independiente e imparcial, de pronunciarse respecto de las pretensiones y manifestaciones de la parte contraria, de aportar pruebas lícitas relacionadas con el objeto del proceso y de contradecir las aportadas por la contraparte, de hacer uso de los medios de impugnación consagrados por la ley contra resoluciones judiciales y conformes a derecho, de tal manera que las personas puedan defender efectivamente sus derechos.”<sup>26</sup>

De las anteriores definiciones aportadas por la doctrina puedo concluir que el principio del debido proceso es una garantía que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, a todas las personas ya sean individuales o jurídicas, para realizar todos los actos para la defensa de sus derechos en juicio, en igualdad de condiciones para todas las partes procesales.

---

<sup>25</sup> Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 109

<sup>26</sup> Hoyos Arturo. **El debido proceso.** Pág. 63.

Asegurando el derecho de audiencia, para que a través de ésta las partes expresen sus argumentos y hagan valer sus derechos, garantizándose así una tutela judicial efectiva.

Pudiéndose definir como el conjunto de actos y etapas procesales que se deben observar en cualquier clase de juicios, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Siendo fundamental antes de condenar o privar de sus derechos a cualquier persona la observancia en cualquier clase de proceso según lo regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo siguiente: a) derecho a ser citado; b) derecho a ser oído; c) derecho a ser vencido en proceso legal; y, c) la tramitación del proceso ante un juez tribunal competente y preestablecido.

Respecto a este principio fundamental la Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado refiriéndose en su parte conducente en la gaceta número 59, expedientes 491 y 525–2000, de la manera siguiente: “El respeto al principio jurídico del debido proceso, que es un derecho que asiste, en igual proporción, a todas las partes que concurren a juicio y es lo que les permite ejercer su actividad con oportunidades equivalentes cada una en su ámbito de actuación.

Sin embargo, cabe hacer énfasis en el hecho de que dicho principio no se agota con el solo cumplimiento de las fases que conforman los procesos –cualquiera que sea su índole-, pues es necesario que en cada una de ellas se respeten los derechos que la ley confiere a las partes de acuerdo al derecho que ejercitan. De ahí que en la sustentación de un proceso bien podrían consumarse todas las etapas necesarias para

su tramitación pero, si en una o en varias de ellas se impide o veda a las partes el uso de un derecho, ello se traduce en la violación del derecho al debido proceso...”

Otro pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad referente al debido proceso en su parte conducente en la gaceta número 88, expediente 3766– 2007, ha afirmado que: “El principio jurídico del debido proceso es de aplicación inmediata, lo que significa que, para alegarlo, aplicarlo, reivindicarlo y exigir las sanciones pertinentes por su violación no se necesita ley alguna que lo establezca o permita. En otros términos, la certidumbre y eficacia de la garantía constitucional no está supeditada a normas de orden legal que conduzcan a hacerla material y exigible, sino a su cumplimiento erga omnes. La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. Lo que no es solamente poner en movimiento las reglas del procedimiento, ya que con ello se estaría dentro del proceso legal, sino implica, además, respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, que constituye un proceso justo...”

De los anteriores criterios sustentados por la Corte de Constitucionalidad, puedo concluir que el principio del debido proceso el cual se encuentra íntimamente ligado con el derecho de defensa, debe de ser respetado, no solo con el cumplimiento de las fases o etapas de cualquier clase de proceso.

Siendo de especial relevancia en estos criterios de la Corte de Constitucionalidad, lo cual comparto que bien podrían haberse llevado a cabo todo el procedimiento establecido en la ley o inclusive si no estuviera expresamente regulado en la tramitación

de determinada acción, pero si en alguna de ellas se impide o veda a las partes estas garantías, se realiza una violación a las mismas y no se estaría realizando un proceso justo, ya que su cumplimiento es erga omnes, además del respeto que conlleva a otros principios de tipo procesal lo que conlleva a una equidad para las partes.

### **3.2.1. Fundamento legal**

El principio del debido proceso al igual que el derecho de defensa se encuentra regulado en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido...”

La ley de carácter constitucional, como lo es la ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, regula en el Artículo cuatro, el debido proceso el cual se concatena con el derecho de defensa de la manera siguiente: “Derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. En todo procedimiento administrativo o judicial deben guardarse u observarse las propias del debido proceso.”

De la misma forma este principio también se reconoce y se regula en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Artículo ocho numeral uno cuya observación es fundamental y de preeminencia y establece lo siguiente: “Toda persona

tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”

Así mismo la ley del Organismo Judicial en su Artículo uno regula que: “Los preceptos fundamentales de esta ley son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento guatemalteco.”

En virtud de lo anterior considero que debido a que la legislación laboral no regula expresamente lo referente al principio del debido proceso, puede integrarse lo regulado en el Artículo 16 de la ley del Organismo Judicial que establece lo siguiente: “ Es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos.”

### **3.3. Derecho de igualdad**

Uno de los derechos fundamentales que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, es el de igualdad que establece el principio de no discriminación, y a la

igualdad de condiciones y derechos de las personas y de igualdad de aplicación de las normas jurídicas en cualquier rama del derecho.

Inclusive en el derecho laboral que si bien es cierto es tutelar de los trabajadores, debido a la desigualdad económica existente entre las partes de la relación laboral, esto no significa que en materia procesal laboral, no se deba respetar el derecho de defensa y el principio del debido proceso para ambas partes en la sustentación de un proceso, garantías que también tiene carácter de constitucionales, y van concatenados con el derecho de igualdad.

De acuerdo a lo anterior las partes dentro de un proceso tienen igualdad de derechos para hacer valer sus pretensiones y expresar sus argumentos, además de presentar sus medios de prueba que considere necesarios, lo que se manifiesta esencialmente a través del derecho de audiencia, para que se cumpla con esto los principios procesales de contradicción y bilateralidad de la audiencia.

### **3.3.1. Fundamento legal**

El derecho de igualdad se encuentra regulado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

De la misma forma este derecho también se reconoce y se regula en el Artículo 24 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos la cual establece: “Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

## CAPÍTULO IV

### **4. Incidentes de terminación de contratos de trabajo y de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social**

El Código de Trabajo regula el incidente de terminación de contratos de trabajo así como el de reinstalación de trabajadores despedidos, dentro de la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico social, para lo cual a continuación compete ahora realizar primeramente el análisis detallado de lo que es un incidente.

#### **4.1. Incidente**

Manuel Ossorio define incidente como: "Litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancia de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria (Couture); o, como dice Brailovsky, cuestión accesorial que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia..."<sup>27</sup>

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el incidente como: "Cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, suspendiendo a veces el curso de aquel, y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento."<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 372.

<sup>28</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Pág. 1260

Una definición legal de incidente es la establecida en el Artículo 135 de la ley del Organismo Judicial que regula lo siguiente: "Toda cuestión accesoría que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente..."

De lo anterior puedo concluir y desde el punto de vista procesal que incidente es un proceso por medio del cual el juez que conoce de la causa principal, resuelve cuestiones o litigios accesorios, paralelos y con relación inmediata, al juicio principal.

En algunas ocasiones estos incidentes tienen regulado un procedimiento específico dentro de la ley y otras veces cuando no se especifica su procedimiento se aplica supletoriamente, como es el caso en el derecho laboral, según lo establecido en el Artículo 326 del Código de Trabajo, el procedimiento regulado en la ley del Organismo Judicial, en los Artículos 135 al 140 de dicha ley.

El desarrollo del trámite del incidente regulado en la Ley del Organismo Judicial, es el siguiente: promovido un incidente, se dará audiencia a los otros interesados, si los hubiere, por el plazo de dos días.

Prueba: si el incidente se refiere a cuestiones de hecho, es este caso sería establecer las causas de la solicitud de la terminación del contrato y cualquiera de las partes pidiera que se abra a prueba o el juez lo considerare necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Las partes deben ofrecer las pruebas o individualizarlas al promover el incidente o evacuar la audiencia.

**Resolución:** El juez resolverá el incidente sin más trámite, dentro de los tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiera abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba.

La resolución es apelable y por existir un procedimiento específico para el trámite de la apelación en el Código de Trabajo se aplica éste, el cual debe interponerse dentro del plazo de tres días, ante el juzgado que conoció el incidente en primera instancia, conforme a lo regulado en el Artículo 365 del Código de Trabajo.

Si fuere procedente lo concederá y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, una vez recibidos los autos, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto que exprese los motivos de su inconformidad, conforme al Artículo 368 del Código de Trabajo.

Vencido el termino, se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes

Si fuere necesario dictará un auto para mejor proveer, para cualquier diligencia de prueba pertinente, cuyo objeto es aclarar situaciones dudosas, estas diligencias deben practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, al tenor de lo regulado en los Artículos 357, 368 y 370 del Código de Trabajo.

Se dictará sentencia cinco días después, de acuerdo a lo regulado en el Artículo 368 del Código de Trabajo, para la cual no caben más recursos que los de aclaración y

ampliación según lo establecido en el Artículo 373 del Código de Trabajo.

#### **4.2. Incidente de terminación de contratos de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social**

Una vez fracasada la etapa extrajudicial que viene a ser el arreglo directo o la vía directa, en el procedimiento de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, y las diferencias entre trabajadores y patronos sean susceptibles de provocar una huelga o paro, o se trate de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, suscribirán el pliego de peticiones, y designaran a tres delegados, que conozcan muy bien del conflicto y les concederán poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva.

Y si se tratare de sindicatos, es la asamblea general la que acuerda el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designara la propia asamblea.

Estos delegados de los trabajadores o representantes de los sindicatos plantean ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social correspondiente, el conflicto colectivo de carácter económico social, acompañando el pliego de peticiones o proyecto del pacto, con duplicado, quien inmediatamente resuelve darle trámite y notificarlo a la otra parte a más tardar el día siguiente de la solicitud, conforme a lo regulado en el Artículo 379 del Código de Trabajo al plantear el conflicto colectivo, y el juez respectivo al darle trámite dicta las siguientes prevenciones: “desde el momento en que se entregue el pliego de

peticiones al Juez respectivo se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos...”

Ahora bien una vez planteado el conflicto colectivo toda terminación de contratos de trabajo en el lugar de trabajo en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido, esto al tenor de lo regulado en el Artículo 380 del Código de Trabajo.

#### **4.2.1. Trámite**

El Artículo 380 del Código de Trabajo, determina que el procedimiento para la terminación de los contratos de trabajo, dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, es en la vía incidental.

Pero es de hacer notar que no se regula un procedimiento específico, por lo que se aplica supletoriamente el regulado en la ley del Organismo Judicial, en los Artículos 135 al 140, el cual se desarrolla de la manera siguiente:

Promovido el incidente de terminación de contrato de trabajo por el patrono, se dará audiencia al trabajador, por el plazo de dos días.

Prueba: si el incidente se refiere a cuestiones de hecho y cualquiera de las partes pidiera que se abra a prueba o el juez lo considerare necesario, el mismo se abrirá a prueba por el plazo de ocho días. Las partes deben ofrecer las pruebas o individualizarlas al promover el incidente o evacuar la audiencia.

Resolución: El juez resolverá el incidente sin más trámite, dentro de los tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiera abierto a prueba, la resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba.

#### **4.2. 2. Medios de impugnación**

La resolución dictada dentro del incidente terminación de contratos de trabajo es apelable y por existir un procedimiento específico para el trámite de la apelación en el Código de Trabajo se aplica éste, el cual debe interponerse dentro del plazo de tres días, ante el juzgado que conoció el incidente en primera instancia, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo.

Interpuesto el recurso si fuere procedente el juzgado que conoce en primera instancia lo Concederá y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, una vez recibidos los autos, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto que exprese los motivos de su inconformidad, como establece el Artículo 368 del Código de Trabajo.

Vencido el termino anterior, se señalara día para la vista, la que debe efectuarse dentro

de los cinco días siguientes, y si fuere necesario dictará un auto para mejor proveer, para cualquier diligencia de prueba pertinente, cuyo objeto es aclarar situaciones dudosas, las cuales deben practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, lo cual se determina los Artículos 357, 368 y 370 del Código de Trabajo.

Se dictará sentencia cinco días después, contra la cual no caben más recursos que los de aclaración y ampliación, esto se encuentra regulado en los Artículos 368 y 373 del Código de Trabajo.

Durante la tramitación del conflicto colectivo el patrono puede verse en la necesidad de dar por terminados los contratos de trabajo de uno o varios trabajadores por diferentes circunstancias, las cuales no todas pueden clasificarse como actos de represalia en contra del trabajador tales como, causas de despido justas e imputables al trabajador, ser un trabajador interino, encontrarse en el período de prueba, o por el hecho de haber finalizado el contrato suscrito a plazo fijo o por obra determinada.

Estas instituciones y figuras del derecho del trabajo, como ya se analizó en los capítulos anteriores están dotadas de particularidades, características y cierta naturaleza jurídica que las hace específicas, por lo cual y que debido a la tramitación del conflicto colectivo se tenga que solicitar la autorización de la terminación de este tipo de contratos, los cuales tienen, ciertas características y situaciones que los hacen ser especiales, se genera una violación a dichas particularidades, características y naturaleza jurídica, de estas instituciones y figuras del derecho del trabajo, debido a lo engorroso y a la vez oneroso, para el patrono el solicitar estos incidentes.

Además el mantener la relación laboral con el trabajador, que se encuentra en cualquiera de estas situaciones, hasta que se autorice la terminación de su contrato afecta económicamente al patrono lo que afecta directamente la tramitación de los objetivos del conflicto colectivo.

Ya que el trabajador al momento de ser notificado de la solicitud de la autorización de la terminación de su contrato, en oposición a esto, y aun sabiendo la situación especial de su contrato o de las causas existentes para dar por terminado justificadamente dicho contrato, hace valer su derecho de defensa, que le otorga la ley, y solicita su reinstalación, y agota todas las instancias, inclusive el amparo, para retardar la terminación de su contrato.

Lo que tiene repercusiones económicas para el patrono, lo que va en detrimento de su patrimonio, debido a que no todos los patronos cuentan con las mismas posibilidades económicas, las cuales deben ser tomadas en cuenta, afectando directamente la negociación del conflicto colectivo.

#### **4.3. Incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social**

Como ya se describió anteriormente y de acuerdo a lo regulado en el Artículo 379 del Código de Trabajo al plantear el conflicto colectivo, el juez respectivo al darle tramite dicta las siguientes prevenciones: “desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto que

patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida...”

El Artículo 380 del Código de Trabajo, regula lo siguiente: “ A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede.

Si aun así persiste la desobediencia ordenará la certificación 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 debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designara a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación...”

Al analizar lo anterior se establece que una vez planteado el conflicto colectivo se dictan las prevenciones por parte del juez que conoce del mismo en el sentido que ni patronos ni trabajadores puedan tomar represalias uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos, por el hecho del planteamiento y la negociación de dicho conflicto.

Pero debido a ciertas circunstancias especiales, que no constituyen actos de represalia que impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores por el hecho del planteamiento y la negociación del conflicto, tales como que existan causas de despido justas e imputables al trabajador, la conclusión del plazo establecido para un trabajador interino, o encontrarse el trabajador en el período de prueba, o por el hecho de haber finalizado el contrato suscrito a plazo fijo u obra determinada.

El patrono toma la decisión de dar por terminados estos contratos, sin la autorización respectiva, debido a la naturaleza jurídica de los mismos y a las circunstancias especiales de estos y debido a lo engorroso y a la vez oneroso, para el patrono el

solicitar estos incidentes, y a las repercusiones de carácter económico que conllevan.

#### **4.3.1. Trámite**

Conforme a lo regulado en el Artículo 380 del Código de Trabajo, el procedimiento establecido para la reinstalación de trabajadores despedidos sin autorización judicial, dentro de la tramitación de un conflicto colectivo, es un incidente especial el cual su trámite es el siguiente:

El juez que conoce el conflicto colectivo actúa inmediatamente por constarle de oficio o por solicitud del propio trabajador, la terminación del contrato de trabajo y la omisión del indicado procedimiento por parte del patrono, dicta la resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal e impone la multa que va desde diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, además del pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, y en la misma resolución designa a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

Es de hacer notar que en este incidente sui generis en ningún momento existe oportunidad para el patrono para que se manifieste al respecto de las causas del despido o de la terminación del contrato de trabajo, y del por qué no se solicitó la autorización de la terminación de dichos contratos, lo cual viola su derecho de defensa el cual va íntimamente ligado con el debido proceso, así como el derecho de igualdad de las partes.

La no solicitud del incidente de autorización de terminación de contratos de trabajo se debe en estos casos a lo engorroso y oneroso de estos procedimientos, y que como vimos anteriormente la terminación de estos contratos de trabajo son justificados, debido a las circunstancias, naturaleza jurídica, y características especiales de estos, por lo que no tendría sentido la solicitud del incidente de autorización para darlos por terminados, ya que se estaría violando estas características que los hace especiales.

Lo cual no constituyen actos de represalias en contra de los trabajadores por el hecho de la negociación e interposición del conflicto colectivo, y más sin embargo se ordena por parte del juez que conoce del conflicto inmediatamente la reinstalación del trabajador despedido.

Además imponiendo sanciones de carácter pecuniario drásticas a el patrono, lo que lo afecta económicamente lo que en su momento puede afectar la negociación del conflicto colectivo y que generalmente afecta a los trabajadores, violando de esta manera su derecho de defensa, que va concatenado con el principio del debido proceso, así como el principio de igualdad durante la tramitación del incidente de reinstalación, al no regular audiencia para que se manifieste respecto a las causas de la terminación del contrato.

#### **4.3.2. Medios de impugnación**

La resolución dictada dentro del incidente reinstalación de trabajadores, es apelable y por existir un procedimiento específico para el trámite de la apelación en el Código de

Trabajo se aplica este, el cual debe interponerse dentro del plazo de tres días, ante el juzgado que conoció el incidente en primera instancia, conforme al Artículo 365 del Código de Trabajo.

Interpuesto el recurso si fuere procedente el juzgado que conoce en primera instancia lo concederá y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, una vez recibidos los autos, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente a efecto que exprese los motivos de su inconformidad, según lo regulado en el Artículo 368 del Código de Trabajo.

Vencido el término anterior, se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes, y si fuere necesario dictará un auto para mejor proveer, para cualquier diligencia de prueba pertinente, cuyo objeto es aclarar situaciones dudosas, las cuales deben practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, establecido esto en los Artículos 357, 368 y 370 del Código de Trabajo.

Se dictará sentencia cinco días después, contra la cual no caben más recursos que los de aclaración y ampliación, estipulado todo lo anterior en los Artículos 368 y 373 del Código de Trabajo.

La apelación es el medio de impugnación con el cual el patrono puede oponerse a la resolución que ordena la reinstalación del trabajador despedido sin la autorización del juez que conoce del conflicto, es hasta aquí que el patrono puede argumentar las causas de no haber solicitado el incidente de terminación del contrato de trabajo.

Acudir al trámite de esta instancia para hacer valer su derecho de defensa, afecta sin lugar a dudas la tramitación en general del conflicto colectivo, debido a lo engorroso y oneroso de estos procedimientos, lo que bien pudiera evitarse, si estuviera regulado en el incidente de reinstalación audiencia para el patrono, para hacer valer y desarrollar su derecho de defensa, el cual debe de estar garantizado en cualquier proceso para ambas partes. Lo cual como se manifestó anteriormente puede ser justificado, debido a las circunstancias, naturaleza jurídica, y características especiales de los contratos de trabajo, afectando económicamente al patrono lo que va en detrimento de alcanzar los objetivos de la negociación colectiva, que son generalmente mejoras a las condiciones y las garantías mínimas, lo cual de acuerdo a los principios del derecho del trabajo están llamadas a superarse de acuerdo y en estricta conformidad con las posibilidades económicas del patrono.

#### **4.3.3. Consecuencias jurídicas para el patrono por no solicitar el incidente de terminación de contratos de trabajo**

El hacer efectivo el despido y dar por terminados los contratos de trabajo sin hacer la solicitud del incidente de terminación de contratos de trabajo, genera para el patrono según lo regulado en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, distintas consecuencias.

Las cuales resultan ser inapropiadas en los casos en los cuales, como ya se manifestó, las causas del despido o de la terminación del contrato de trabajo son justificadas, y no se califican como actos de represalia en contra del trabajador.

Lo cual si se regulara en el incidente de reinstalación audiencia para el patrono para hacer valer y garantizar el derecho de defensa de ambas partes, el debido proceso así como el derecho de igualdad, no se afectaría económicamente al patrono con estas medidas, lo que va en detrimento de alcanzar los objetivos de la negociación colectiva, entre las cuales tenemos las siguientes:

1. La reinstalación del trabajador despedido dentro del plazo de veinticuatro horas.
2. Multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, y si la conducta del patrono dura más de siete días se aumentará en cincuenta por ciento la multa incurrida.
3. Hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación.
4. Si persiste la desobediencia de la no reinstalación del trabajador se ordena la certificación en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar a los trabajadores afectados.

#### **4.4. Derecho comparado**

En la presente tesis realizaré un análisis de constituciones políticas de otros países, respecto a lo regulado acerca del derecho de defensa, al debido proceso y lo referente a la supremacía constitucional, el objetivo es comparar con la legislación nacional las



similitudes y diferencias existentes.

#### **4.4.1. Constitución española**

Dentro del ordenamiento jurídico europeo se encuentra la constitución española la cual regula en el Artículo nueve numeral tres lo siguiente: “La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”

Respecto al derecho de defensa el Artículo 24 de la constitución de España regula: “1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. 2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa.”

Al igual que en Guatemala en España el derecho de defensa es una de las garantías más importantes, fundamental e inherente a todas las personas, la cual consiste en la oportunidad de exponer sus argumentos y proponer sus respectivos medios de prueba de rebatir los argumentos y controlar los medios de prueba de la parte contraria, para

evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes, basada fundamentalmente en una tutela judicial efectiva.

La cual consiste en la garantía que tienen las partes de un proceso de acceder a los tribunales de justicia en condiciones de igualdad y de aplicabilidad en procesos de cualquier índole, y fundamentada en la necesidad de preservar la armonía del sistema jurídico, por medio de la jerarquía normativa, de tal manera que todas las normas del ordenamiento jurídico deben adecuarse y respetar todos los derechos y garantías que la constitución otorga.

#### **4.4.2. Constitución de la República de Paraguay**

En latinoamérica específicamente en la legislación paraguaya, la constitución regula el derecho de defensa en el Artículo 16 de la manera siguiente: “La defensa en juicio de las personas y de sus derechos es inviolable. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por tribunales y jueces competentes, independientes e imparciales.”

Respecto a la supremacía constitucional la constitución de la Republica de Paraguay preceptúa en el Artículo 137 lo siguiente: “La ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación enunciado. Quienquiera que intente cambiar dicho orden, al margen de los procedimientos previstos en esta Constitución, incurrirá en los delitos que se

tipificarán y penarán en la ley. Esta Constitución no perderá su vigencia ni dejará de observarse por actos de fuerza o fuera derogada por cualquier otro medio distinto del que ella dispone. Carecen de validez todas las disposiciones o actos de autoridad opuestos a lo establecido en esta Constitución.”

En conclusión puedo determinar con lo anterior que el derecho de defensa es una garantía esencial para las personas dentro de la legislación internacional, y se le otorga una protección jurídica especial para su respeto dentro de cualquier rama del derecho o cualquier clase de proceso o tribunal al revestirla de carácter constitucional.

#### **4.5. Análisis de la violación del derecho de defensa del patrono en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos de carácter económico social en Guatemala**

Tal y como quedo establecido en la presente tesis el derecho de defensa es una garantía de carácter constitucional, fundamental e inherente a todas las personas, se manifiesta por medio del derecho de audiencia, brindando con esto una igualdad procesal, para las partes dentro de un proceso, cuya finalidad es asegurar la efectiva realización para quienes intervienen en la sustentación de un procedimiento de cualquier índole, la aplicación del principio procesal de contradicción teniendo la oportunidad de exponer sus argumentos y proponer sus respectivos medios de prueba de rebatir los argumentos y controlar los medios de prueba de la parte contraria, para evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes, e impedir una situación de indefensión prohibida por la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho de defensa está íntimamente ligado con el principio del debido proceso el cual es una garantía que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, a todas las personas ya sean individuales o jurídicas, para realizar todos los actos para la defensa de sus derechos en juicio, en igualdad de condiciones para todas las partes procesales, asegurando el derecho de audiencia, para que a través de esta las partes expresen sus argumentos y hagan valer sus derechos, garantizándose así una tutela judicial efectiva.

De tal manera que todas las normas del ordenamiento jurídico deben adecuarse y respetar todos los derechos y garantías que la constitución otorga, de acuerdo al principio de supremacía constitucional.

Sin embargo el derecho de defensa y por ende el debido proceso así como el derecho de igualdad, se violan en el incidente de reinstalación de trabajadores dentro de los conflictos colectivos de carácter económico social en Guatemala, debido a que en este procedimiento sui generis, no se regula audiencia para el patrono para que haga valer su derecho de defensa y se manifieste al respecto de las causas del despido o de la terminación del contrato de trabajo, y del por qué no se solicitó la autorización de la terminación de dichos contratos, lo que se debe a lo engorroso y oneroso de estos procedimientos.

Tal y como se pudo establecer anteriormente esto casos de despido o de terminación de contratos son justificados, debido a las circunstancias, naturaleza jurídica, y características especiales de ciertos contratos de trabajo o de casos tales como: ser

un trabajador interino, encontrarse en el período de prueba, o por el hecho de haber finalizado el contrato suscrito a plazo fijo o por obra determinada o que existan causas de despido justas e imputables al trabajador, por lo que no tendría sentido la solicitud de terminación de estos contratos, y se estaría violando estas características que los hace especiales.

Lo cual no constituyen actos de represalias en contra de los trabajadores por el hecho de la negociación e interposición del conflicto colectivo, además el mantener la relación laboral con el trabajador, que se encuentra en cualquiera de estas situaciones, hasta que se autorice la terminación de su contrato afecta económicamente al patrono, ya que no todos tienen la misma situación económica, lo que afecta directamente la tramitación de los objetivos del conflicto colectivo, por lo que se toma la decisión por parte del patrono de dar por terminados dichos contratos sin la autorización respectiva.

Estando dictadas las prevenciones el trabajador al momento de ser notificado de la solicitud de la autorización de la terminación de su contrato, en oposición a esto, y aun sabiendo la situación especial de su contrato o de las causas existentes para dar por terminado justificadamente dicho contrato, hace valer su derecho de defensa, que le otorga la ley y solicita su reinstalación.

La cual se ordena por parte del juez que conoce del conflicto inmediatamente, ya que no está regulada dentro del trámite de este incidente, audiencia al patrono, para que haga valer su derecho de defensa, y se garantice el debido proceso, caso contrario en el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo en donde se aplica el

procedimiento establecido para los incidentes en la ley del Organismo Judicial, en el cual se si respeta el derecho de defensa, así como el debido proceso, y el principio de igualdad de las partes.

Además de la violación al derecho de defensa, el debido proceso y el principio de igualdad del patrono se imponen sanciones de carácter pecuniario drásticas de multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir.

Todo esto incluyendo situaciones expresadas en las líneas anteriores puede afectar los objetivos de la negociación del conflicto colectivo, los cuales generalmente son mejoras de las condiciones de trabajo para los trabajadores.

Ya que con estas medidas y con el trámite de este incidente de reinstalación sui generis, el cual viola las garantías constitucionales del derecho de defensa y el debido proceso al no regular audiencia para el patrono para que haga valer sus derechos, se afecta económicamente al patrono, debido a que se ordena inmediatamente la reinstalación del trabajador sin tomar en cuenta, los hechos reales y concretos de cada caso.

Violando con esto los principios y características ideológicas del derecho del trabajo, como el principio de minimum de garantías sociales, el cual estable que los derechos y garantías que otorga la ley son mínimas y llamadas a desarrollarse posteriormente en

forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades económicas de cada empresa patronal, y el principio de realidad y objetividad del derecho del trabajo, ya que establece que 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, lo cual no se da en el incidente de reinstalación.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de defensa es una garantía de carácter constitucional, fundamental e inherente a todas las personas, ya sea individuales o jurídicas la cual se encuentra íntimamente ligada con el principio del debido proceso, estas garantías están establecidas en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dichas garantías se manifiesta por medio del derecho de audiencia para las partes, brindando con esto una igualdad procesal, debiéndose respetar su cumplimiento en procesos de cualquier índole, e impedir una situación de indefensión. Sin embargo estas garantías se violan en el incidente de reinstalación de trabajadores, regulado en el Artículo 380 del Código de Trabajo, al ordenar inmediatamente la reinstalación del trabajador e imponer sanciones desmedidas y no regular audiencia para el patrono para que haga valer su derecho de defensa y se manifieste al respecto de las causas del despido o de la terminación del contrato de trabajo, sin la autorización respectiva, que tal y como quedó establecido existen casos justificados, que no constituyen actos de represalia en contra del trabajador debido a las circunstancias, naturaleza jurídica, y características especiales de estos casos.

Por tanto es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, reforme el Artículo 380 del Código de Trabajo, a efecto de que se equipare, los trámites de autorización de terminación de contratos, con el de reinstalación, en el sentido de que se aplique para ambos casos en el tramite incidental regulado en la ley del Organismo Judicial, con lo que se garantizaría el respeto al derecho de defensa, así como el debido proceso, y el principio de igualdad de las partes.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ MANCILLA, Erick Alfonso. **Derecho procesal del trabajo colectivo**. 1ª. ed. Guatemala: (s.e.), 2013.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. 2a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed.Heliasta, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed.Heliasta, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3a. ed. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Gráficos P & L, Guatemala, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 7a. ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo Constitucional**, Guatemala: Ed. Instituto de Investigación y Capacitación Atanasio Tzul, 1995.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. 2a. ed. Guatemala: (s.e.), 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3a. ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- HOYOS, Arturo. **El debido proceso**, 1a. ed. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. Temis, S.A., 1998.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 1a. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.



Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22a. ed. España: Ed. Espasa-Calpe, S.A., 2001.

### **Legislación**

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

**Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad**. Decreto No. 1-86 Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Convención Americana Sobre Derechos Humanos**. Decreto No. 6-78 Congreso de la República de Guatemala, 1978.

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

**Ley del Organismo Judicial**. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1990.

**Ley de Sindicalización y Huelga para los Trabajadores del Estado**. Decreto número 35-96 Congreso de la República de Guatemala, 1996.

**Constitución Española**. Cortes Constitucionales, 1978.

**Constitución Nacional de la República de Paraguay**. Convención Nacional Constituyente, 1992.