

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



GUATEMALA, ABRIL DE 2018

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

**DETERMINAR EL DERECHO DE REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS QUE
TRABAJEN EN EMPRESA DISTINTA DE DONDE HA SURGIDO EL CONFLICTO
COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARLON IVÁN FERNÁNDEZ LOYO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2018

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRATICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. William Armando Vanegas Urbina
Vocal: Lic. Efrain Berganza Sandoval
Secretario: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

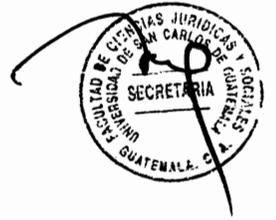
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Ery Fernando Bamaca Pojoy
Secretario: Lic. César Andrés Calmo Castañeda

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, RAMIRO RUÍZ HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARLON IVÁN FERNÁNDEZ LOYO, con carné 201211057,
 intitulado DETERMINAR EL DERECHO DE REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS QUE TRABAJEN EN EMPRESA
DISTINTA DE DONDE HA SURGIDO EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

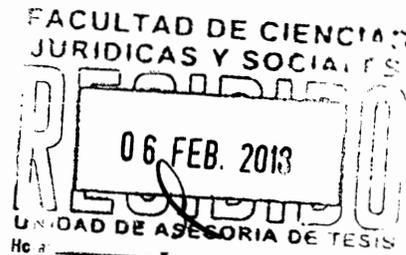


Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 22 / 04 / 2017. f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





LIC. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona
1, Edificio El
Centro
Oficina 6-11

Col. 5,802

Guatemala, 29 de septiembre de 2017

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

Respetable Licenciado Orellana:

Con fundamento y en cumplimiento de la resolución dictada por esa Jefatura, mediante la cual se me nombra asesor de tesis del Bachiller **MARLON IVÁN FERNÁNDEZ LOYO** intitulada "**DETERMINAR EL DERECHO DE REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS QUE TRABAJEN EN EMPRESA DISTINTA DE DONDE HA SURGIDO EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL**", por este medio procedo a emitir el siguiente:

DICTÁMEN

1. Analizando el contenido capitular del trabajo de investigación se recomendó al estudiante modificar el contenido capitular plasmado en el bosquejo preliminar de temas del plan de investigación, ello en virtud de considerarse demasiado extenso y se hacía necesario desarrollar el tema del derecho procesal colectivo del trabajo así como el derecho a la estabilidad en el empleo los cuales fueron insertados en el mismo de forma lógica.
2. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de la actualidad nacional, ya que refiere sobre determinar el derecho de reinstalación de los trabajadores que laboren en empresa distinta de la que ha surgido el conflicto colectivo de carácter económico social.
3. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, pues se descompuso la estructura de todo el derecho del trabajo a efecto de determinar su esencia y con ello lograr una mejor solución a la problemática planteada, la inducción, deducción y síntesis, pues con ellos bachiller logra arribar a la comprobación de la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la estabilidad en el empleo o derecho de reinstalación proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social y dio un aporte importante para la rama del derecho definiendo el término empresa a efectos de su aplicación en la administración pública. Por lo que se consideran que los métodos utilizados son las idóneas para los fines de la institución. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
4. La redacción de la tesis es clara, precisa y explicativa mediante la utilización de un lenguaje técnico en el desarrollo del mismo. El estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores para los estudiosos del Derecho, mismos que plasmó en todo el contenido y en las atinadas conclusiones discursivas realizadas; por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la



LIC. RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. Av. 8-56, zona
1, Edificio El
Centro
Oficina 6-11

Co1. 5,802

- metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, son congruentes con el cometido de la investigación de mérito,
5. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema ya que se consultaron textos tanto nacionales como extranjeros lo cual da una visión más amplia de los conocimientos adquiridos por el bachiller.
 6. Asimismo declaro que con el estudiante, el bachiller Marlon Iván Fernández Loyo, no soy pariente dentro de los grados de ley.

Considero que el trabajo elaborado demuestra interés en resolver el problema planteado, por lo mismo, estimo que es procedente que pase a la fase de revisión para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo de investigación.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted,

Muy respetuosamente,

Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

Msc. Lic. Ramiro Ruiz Hernández
Asesor de tesis



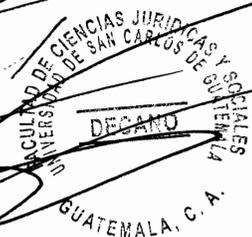
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de marzo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARLON IVÁN FERNÁNDEZ LOYO, titulado DETERMINAR EL DERECHO DE REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS QUE TRABAJEN EN EMPRESA DISTINTA DE DONDE HA SURGIDO EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

- A MIS PADRES:** Eugenia Gloribeth Loyo Reyes, quien en vida me enseñó el cariño más puro y noble que solo una madre puede brindar, en su memoria y su gloria, a ti madre dedico este triunfo. A mi padre Héctor Iván Fernández Hernández, mi mayor ejemplo de vida, mi inspiración, por haber sembrado en mí la semilla del conocimiento que hoy da sus primeros frutos. A ambos les dedico este triunfo por haberme brindado más allá de lo que un hijo puede necesitar.
- A MI NOVIA:** Quien coadyuvó en todos los aspectos de mi vida a ser la persona que actualmente soy. Por su amor, cariño, compañía, enseñanzas y por haber compartido cada día desde aquel lejano primer día de clases en esta gloriosa casa de estudios, siempre apoyándome y alentándome a seguir adelante. A usted Karla Azucena Fino Rivera.
- A MI HERMANA:** Kimberly por haber sido parte integral de este triunfo. Esperando muy prontamente verte en este estrado y con orgullo decirte “bienvenida colega”.
- A MI TÍA:** Roxana Maribel Fernández por el apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida, en quien veo un ejemplo de persona, por tu cariño y enseñanzas.
- A MIS ABUELOS:** Ana María Hernández a quien debo muchas enseñanzas de vida que guardaré para siempre en mi corazón. A Magda Reyes y Maco Loyo por ser un pilar fundamental en mi vida al haberme enseñado el cariño incondicional de una familia.
- A MI AMIGOS:** Jim por su valiosa amistad, por sus grandes consejos y por el apoyo incondicional que a lo largo de la carrera brindo. A Fernando por haberme apoyado incondicionalmente, por su valiosa amistad y por ser un ejemplo de profesional para mí. A Horacio y a Ramiro por su amistad y sus enseñanzas profesionales. A mis amigos de la promoción CCXXX del Colegio San José de los Infantes, a quienes les tengo un gran aprecio. Y especialmente a quien me bautizó como su ahijado, mi Doctor Rudy, que en paz descanse, por haberme brindado su amistad y con quien compartimos muy gratos momentos que siempre estarán en mi recuerdo.



A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater, a quien debo haberme dado la más grande herramienta para ser un mundo mejor en beneficio de las grandes mayorías que constituyen el pueblo de Guatemala.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme instruido de la mejor manera en las ciencias jurídicas y sociales.



PRESENTACIÓN

En la presente investigación se analiza el contenido de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, los cuales contienen el derecho de reinstalación o derecho a la estabilidad en el empleo proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, pues desde hace 5 años la Corte de Constitucionalidad resolvió en el sentido de limitar a una empresa, centro de producción o dependencia del patrono la estabilidad proveniente del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social en virtud de texto de los artículos citados en desmedro de los derechos de los demás trabajadores. Con el objeto de establecer legalmente aquellos trabajadores que laboran en empresa distinta de donde se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social tienen derecho a gozar de la estabilidad en el empleo se analizaron diferentes instituciones para que mediante analogía, se determine si el derecho resuelve igual en iguales circunstancias así como el análisis de la rama del derecho para desentrañar los objetivos de las norma del derecho del trabajo.

De lo cual se concluyó que efectivamente existe una violación al derecho de igualdad de los trabajadores, al principio de tutelaridad de las leyes de trabajo y al derecho de la estabilidad en el empleo haciéndose necesaria una reforma.

La investigación pertenece a la rama del derecho público, específicamente al derecho del trabajo y es de tipo analítica, sintética, inductiva, deductiva pues se descompuso todo el contenido del derecho del trabajo para después extraer las partes esenciales del mismo



y los objetivos que pretende cumplir de lo cual se dedujo que efectivamente existen violaciones a los derechos de los trabajadores que laboran en empresa distinta de donde ha surgido el conflicto colectivo determinando que se ven afectados por la tramitación del conflicto.

El aporte académico del trabajo realizado versa sobre la adquisición de nuevos conocimientos en relación al tema del derecho de reinstalación o derecho a la estabilidad en el empleo proveniente del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, de lo cual se pretende cesar las violaciones antes descritas a los derechos de los trabajadores.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la presente investigación hace referencia a la redacción utilizada en el Artículo 380 del Código de Trabajo, específicamente el término empresa, viola el principio de tutelaridad, derecho de igualdad y estabilidad en el trabajo de quienes laboran en empresa distinta en la que se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social.

Para lo cual se hace necesaria una reforma a dicho artículo, en el sentido que se modifique el término empresa por empresas, centros de producción o dependencias del patrono para que los trabajadores de estas, al formar parte de un mismo patrono, también gocen del derecho a la estabilidad laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató que la redacción del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala efectivamente viola el principio de tutelaridad, derecho de igualdad y derecho a la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social pues siendo el derecho del trabajo protector del trabajador la norma citada no los protege a por igual, a pesar de verse afectados por la tramitación del conflicto y quienes quedan a merced de represalias del patrono a efectos de desarticular el movimiento e inferir en el conteo respectivo para la declaratoria de legalidad de la huelga.

Para lo cual se hace necesaria la reforma del artículo, concretamente en el término empresa a efectos de otorgar el derecho de estabilidad a todos los trabajadores del patrono y no solo a una parte del mismo en aras de la igualdad de condiciones.

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis, síntesis, analogía y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual se basó el derecho de reinstalación o derecho de estabilidad en el empleo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Definición de trabajo.....	4
1.3 Características del trabajo.....	7
1.4 Definición.....	9
1.5 Contenido.....	11
1.6 Principios.....	13

CAPÍTULO II

2. El derecho colectivo del trabajo.....	19
2.1 Definición.....	19
2.2 Diferencias entre el derecho individual y derecho colectivo del trabajo.....	21
2.3 Finalidades.....	23
2.4 Instituciones.....	26
2.4.1 Formas de organización colectiva.....	27
2.4.2 Formas de expresión colectiva.....	29



	Pág.
2.5 Derecho procesal colectivo del trabajo.....	32
2.5.1 Definición.....	32
2.5.2 Características.....	33
2.5.3 Contenido.....	34

CAPÍTULO III

3. El derecho a la estabilidad laboral o derecho de reinstalación.....	37
3.1 Generalidades.....	37
3.2 Definición del principio de estabilidad laboral.....	39
3.3 Instituciones del principio de la estabilidad laboral o derecho de reinstalación.....	40
3.3.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	40
3.3.2 Suspensión de los contratos de trabajo.....	42
3.3.3 La sustitución patronal.....	44
3.3.4 La prohibición de dar por terminadas las relaciones de trabajo que proviene del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.....	45

CAPÍTULO IV

4. Determinación del derecho de reinstalación de trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social.....	51
---	----



Pág.

4.1	Definición del término empresa, centro de producción o dependencia del patrono para su aplicación en la administración pública.....	52
4.2	Afectación del conflicto colectivo de carácter económico social en relación a las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono en donde no ha surgido el mismo.....	56
4.3	Violación a los principios de tutelaridad, garantías mínimas, derecho de igualdad y estabilidad en el trabajo de los trabajadores que laboran en empresa, centro de producción o dependencia del patrono distinta de la cual se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social en virtud del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	58
4.4	Efectos del reconocimiento del derecho de reinstalación a los trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico social.....	59
4.5	Propuesta de reforma por modificación al contenido del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en relación a la modificación del término empresa o centros de producción por empresas, centros de producción o dependencias del patrono.....	60
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación fue elegido en virtud de haber tramitado varias diligencias de reinstalación, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, en las cuales se vulnera el derecho de ser reinstalados a los trabajadores que no laboran en la empresa en la cual se ha planteado el conflicto. La hipótesis planteada consiste en si la redacción utilizada en el Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente el término empresa al que se hace referencia en él, viola el principio de tutelaridad, derecho de igualdad y estabilidad en el trabajo de quienes laboran en empresa distinta en la que se ha planteado el conflicto.

Los métodos de investigación utilizados fueron el hipotético deductivo, análisis, síntesis, analogía y la inducción con los cuales se logró comprobar la hipótesis exponiendo detalladamente las circunstancias más relevantes en relación al derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior se logró mediante la utilización de la técnica bibliográfica.

El trabajo se encuentra contenido en cuatro capítulos, habiéndose desarrollado de la siguiente forma: en el primer capítulo se abordan los temas del derecho del trabajo, haciendo un breve resumen de los antecedentes históricos, definiendo el trabajo, determinando las características del trabajo, aportando una definición del derecho del trabajo, su contenido y además los principios del derecho del trabajo. El segundo capítulo referente a el derecho colectivo del trabajo, definiendo lo que es el derecho colectivo de trabajo, diferencias entre el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo, sus finalidades, sus finalidades, las instituciones del derecho colectivo del trabajo, las cuales



son las formas de organización colectivo, las formas de expresión colectiva y por ultimo las normas adjetivas o procesales del derecho colectivo del trabajo, dando su definición, determinado las características y su contenido; el tercero referente a el derecho a la estabilidad laboral o derecho de reinstalación puntualizando algunas generalidades del mismo, definiendo lo que es el principio de la estabilidad laboral, desarrollando las instituciones de dicho principio; el capítulo cuarto referente a determinar el derecho de reinstalación de empleados que trabajen en empresa distinta de donde ha surgido el conflicto colectivo, aportando una definición del término empresa, centro de producción o dependencia del patrono para su aplicación en la administración pública, determinado la afectación del conflicto colectivo en relación a las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono en donde no ha surgido el mismo, así como puntualizando las violaciones a los principios de tutelaridad, garantías mínimas, derecho de igualdad y estabilidad de los trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se ha planteado el conflicto colectivo en virtud del texto del artículo citado anteriormente, abordando el tema efectos del reconocimiento del derecho de reinstalación a los trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se haya planteado un conflicto colectivo y proponiendo una reforma al contenido del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

Como punto de partida del presente trabajo de investigación se hace necesario realizar un análisis de la rama del derecho del trabajo, determinar su origen, sus elementos esenciales y sus principios ya que los mismos son el pilar de donde se desprende la normativa objeto de estudio. Ello con el fin de fijar sus objetivos y desentrañar los motivos por los cuales el legislador crea normas en determinado sentido para su mejor interpretación y con ello cumplir con el objetivo del derecho del trabajo que es la justa y equitativa distribución de la riqueza.

1.1 Antecedentes históricos

El origen del derecho del trabajo se remonta a épocas antiguas de las civilizaciones humanas pues estudia la relación jurídica que existe entre los hombres con motivo del trabajo. Dichas relaciones jurídicas han surgido en todas las civilizaciones antiguas, desde la misma hominización hasta nuestros tiempos, el hombre trabaja como lo hace todo ser vivo en la tierra. Sin embargo las normas propias del derecho del trabajo no surgieron junto con el trabajo del ser humano si no muchos años más adelante como se expondrá a continuación.

Con el fin de ilustración se expone que: “el trabajo tiene nobles atributos; en una facultad creadora. Contra lo que sucede en las obras de los animales que siempre son las mismas,

pues la abeja y la hormiga de hoy hacen exactamente lo mismo que las de hace dos mil años, los productos de la industria del hombre son distintos y siempre personales, porque en toda realización hay algo que nuestro propio yo. El hombre hace y fabrica cosas que antes no existían, varia la forma de las que encuentra la naturaleza y se sirve de ellas para vivir, para regalar su gusto, para recrear su espíritu, y para lograr su fin último”.¹

El Homo Habilis, el Homo Erectus y el Neandertal como antecesores del Homo Sapiens y anteriormente a estos “hace entre 30 y 35 millones de años aparecen en África unas criaturas semejantes al mono, los diopitecinos, que poseen todas las características de estos animales pero combinadas con otras que recuerdan a las humanas”.² Los predecesores del ser humano como lo conocemos ahora se mantenían en manadas con el único fin de procrearse y sobrevivir en la naturaleza. Ellos realizaban tareas de caza para su subsistencia y es desde allí que tiene sus orígenes el trabajo humano.

En la edad antigua es difícil encontrar normas relativas al derecho del trabajo, ya que los egipcios, griegos, romanos, chinos, mayas y las demás civilizaciones basaban sus sistemas políticos en el esclavismo teniendo como principales características: “a) la utilización de seres humanos despojados de todo derecho, como un instrumento de trabajo en beneficio de sus amos....b) la protección de la propiedad de los esclavistas sobre los esclavos y de la propiedad de la tierra sobre los medios de producción. c) el trabajo forzado de los esclavos para el enriquecimiento de los esclavistas. d) represión militar del Estado y los esclavistas en contra de los esclavos y trabajadores libres. e) Libre

¹ Sidaoui Alberto. **Teoría general de las obligaciones en el derecho del trabajo**. Pág. 24.

² López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho i**. Pág. 11.

disposición sobre la vida de los esclavos por parte de sus amos”.³ A pesar de existir trabajo no existían normas que regularan la prestación de una a otra persona pues es considerado como un bien de libre disposición para los esclavistas. Dichas características denotan pues un poder ilimitado no solo en el trabajo sino en la vida misma del esclavista hacia los esclavos y por la forma en que se desarrolló dicho sistema trajo consigo grandes guerras y pérdidas humanas hasta la aparición del cristianismo.

Más adelante en los inicios de la edad media se encuentra la influencia del cristianismo como la más fuerte de la época, trayendo con ello avances en reconocimiento y respeto de algunos de los derechos a los seres humanos, pasando los medios de producción al señor Feudal quien se constituía como propietario de la tierra y de los ciervos que la misma poseía. En relación al trabajo ello tuvo como consecuencia que “el ciervo de la cleva entregaba al señor feudal una renta en especie, consistente en la entrega de una parte de lo cosechado a cambio de que el señor feudal le permitiese trabajar determinada parcela de tierra”.⁴

Ello pues constituía una nueva forma de trabajo pero alejada de lo que ahora es el trabajo pues los frutos del mismo se destinaban al señor Feudal teniendo una pequeña porción de la producción para los ciervos únicamente para su subsistencia. En esta época aún se hace difícil determinar la existencia de normas que regularan el trabajo prestado a otra persona.

³ Sandoval Argueta, María Elisa y Aqueche Sandoval, Crista Gabriela. **Ciencia política de la Grecia antigua a la Guatemala actual.** Pag.68.

⁴ **Ibid.** Pág.71.

Se encuentra en la edad moderna el capitalismo como sistema político “basándose en el poder del capital, en la supeditación total de los obreros y de las masas de trabajadores campesinos a los capitalistas en cuyas manos se encuentra concentrado el poder económico”.⁵ Teniendo como propulsores de los principios más reconocidos del sistema las revoluciones francesa y norteamericana, creadoras del constitucionalismo moderno y con ello los principios de libertad, igualdad y fraternidad para la posterior libertad de contratación hasta el movimiento constitucionalismo social en el cual toma su mayor auge el derecho del trabajo siendo reconocido como un derecho inherente a la persona humana.

Ya en esta época los movimientos sociales logran la constitucionalización del derecho del trabajo fijando pues garantías mínimas protectoras al trabajador y fijando los parámetros en los cuales el estado interviene como un garante del cumplimiento de las nuevas y desarrolladas normas jurídicas.

1.2 Definición de trabajo

Las definiciones de trabajo son tan diversas y existen tantas definiciones como concepciones filosóficas hayan existido en la historia de la humanidad para lo cual es necesario sintetizar todas esas definiciones para extraer sus elementos esenciales y con ello definir lo que es el trabajo.

⁵ **Ibid.** Pág. 94.

Se comienza estableciendo como era considerado el trabajo en la edad antigua, pues como se expuso anteriormente, difiere dicha concepción de la época en la cual se estudie, "...Históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos aunque excepcionalmente la historia recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de cristo se protegen tales actividades del trabajo..."⁶

La influencia del cristianismo en el mundo antiguo se vio reflejado por muchos principios enseñados por Jesús a sus discípulos dando una concepción diferente a la de la época, pues se considera que: "... fue el cristianismo la doctrina que, a través de Jesucristo, considerado por sus contemporáneos como el "hijo del carpintero", la que reivindicó el valor del trabajo manual. Dicha doctrina no considera el trabajo un castigo sino que el castigo está dado por la fatiga que el mismo produce".⁷

En la actualidad el trabajo podría ser definido como: "Trabajo. 6.m esfuerzo humano aplicado a la protección de riqueza, en contraposición a capital. 5 intr. Dicho de un establecimiento o de un organismo: desarrolla su actividad".⁸ En el mismo sentido: "Trabajo. Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza y esta acepción se emplea en contraposición a capital".⁹

Visto desde otro punto de vista más adaptado a la actualidad: "en estos tiempos la idea del trabajo se modifica, bajo la influencia del sentido de la colectividad, fruto del progreso

⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo del trabajo**. Pág. 9.

⁷ **Ibíd.** Pág. 11.

⁸ **Diccionario de la lengua Española**. <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>. Consultado (11 de diciembre 2017)

⁹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág.754.



técnico. La civilización hace que los hombres dependan cada vez más unos de otros; la civilización es obra de la colectividad en la que cada uno debe tomar parte. El trabajo entonces, deja de ser tan solo un medio de subsistencia y se convierte en un deber hacia la colectividad, en tanto que importa un instrumento de progreso”.¹⁰

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala refiere como trabajo: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”. No define en si lo que es considerado el trabajo como una actividad, brinda una definición legal y lo establece como una prerrogativa y una obligación de todas las personas concordando con la exposición que realizaba Alberto Sidaoui citado anteriormente.

La mayoría de las anteriores definiciones tienen como elementos concordantes primero una actividad humana, es decir un movimiento corporal de un ser humano aplicado en su entorno para la modificación de la realidad que se materializa, regularmente, en un objeto aunque el trabajo intelectual es también considerado como trabajo o actividad. Dicha actividad se emplea con el fin de crear riqueza ya sea a cuenta, riesgo o beneficio de la persona que realiza la actividad o de otra persona de lo cual la actividad humana ha tenido como característica fundamental la innovación de las mismas, pues el hombre actual no se dedica exclusivamente a las actividades que se dedicaban en antigüedad.

¹⁰ Sidaoui, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 34.



En conclusión el trabajo es una actividad humana que consiste en emplear un movimiento corporal, racional y consiente, con el fin de modificar la realidad así como la satisfacción de las necesidades humanas para subsistencia o mejoramiento de los satisfactores de necesidades ya existentes. Dependerá de la época, sistema político, sistema jurídico y de la concepción filosófica de la sociedad lo cual determinará a quien o a quienes pertenece el producto del trabajo así como las condiciones de la prestación del mismo.

1.3 Características del trabajo

En este inciso se determinará cuáles son los elementos esenciales del derecho del trabajo que lo diferencian de las demás ramas que pertenecen a la clásica división del derecho.

Se señalan como caracteres del derecho del trabajo: “actividad humana, voluntaria, in fungible, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora”.¹¹

Es una actividad humana pues como se expuso en el apartado de antecedentes, el trabajo lo realiza el ser humano de forma consiente y que a diferencia de lo que realizan los demás animales el hombre innova sus actividades siendo esta la característica principal para poder indicar que es una actividad eminentemente humana.

¹¹ Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 2.



Es voluntaria pues en virtud de que en la actualidad al ser humano le es atribuido el derecho al trabajo, dicha atribución legal es un derecho subjetivo, el cual debemos de entender como: "...la facultad de la cual inviste el derecho objetivo a un sujeto para actuar en determinada forma o abstenerse de hacerlo o exigir el cumplimiento del deber de otro sujeto de derecho".¹² Es decir ninguna persona puede ser obligada a dedicarse a una determinada actividad sin que sea su expreso consentimiento.

Es infungible pues a pesar de que es una rama del derecho público, según la investigación realizada, se logra determinar que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es mixta pues se basa en una fase privada en la que se toman en consideración los atributos y cualidades del empleado por parte del empleador para el desempeño de las labores, fijando así la forma y modo de la prestación del servicio. Posteriormente toma su carácter público pues la ley fija determinadas condiciones mínimas en favor del trabajador que son de cumplimiento obligatorio para el empleador. En ese sentido esta característica se basa en el hecho que al inicio de la relación las aptitudes y cualidades del empleado son las que influyen en el patrono para celebrar la relación jurídica, viéndose imposibilitado el trabajador de desligarse de la relación jurídica.

Otra característica se basa en que el trabajo se desempeña por cuenta ajena, es decir el trabajador realiza la actividad encomendada por el patrono pero es el patrono quien provee la materia prima para realizarla y es el patrono a quien corresponde el producto del trabajo.

¹² López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho ii.** Pág. 72.



Es oneroso pues para que exista la relación jurídica por imperativo legal el patrono debe pagar una contraprestación, un salario al trabajador en virtud de las actividades que realiza a cuenta del patrono.

Es innovadora pues como se expuso anteriormente es una característica propia del trabajo que lo diferencia de los demás animales, el ser humano no se dedica a las mismas actividades que se dedicaba hace miles de años si no al contrario cada vez surgen nuevas actividades que a la postre se convierten en actividad permanente para algunos.

Es subordinado pues existe una subordinación en primer lugar económica entre el patrono y el trabajador, siendo el primero el que posee los medios de producción. En segundo lugar existe una subordinación técnica pues el patrono es el encargado de indicar al empleado la forma y modo de la realización de las actividades. En tercer lugar una subordinación jurídica pues las leyes establecen que el patrono goza de la facultad de dar órdenes que el trabajador debe cumplir innegablemente.

1.4 Definición

Teniendo presente los antecedentes históricos y haber definido lo que es trabajo en la actualidad se considera como un derecho social que es, como el derecho a la vida, un derecho inherente a la persona humana delimitando su objeto, sujetos y fines para los cuales es creado existiendo varios puntos de vista que lo definen.

El primero lo define como: “Si el trabajo constituye el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida, parece evidente que toda persona ha de tener el derecho de trabajar; porque otra cosa—salvo el supuesto de tratarse de rentistas- equivaldría a una condena a perecer”.¹³

Otro punto de vista lo define como: “...el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo. Por lo tanto el derecho del trabajo abarca no solo las normas sino los principios que regulan las relaciones de trabajadores y empleadores en lo relativo al trabajo subordinado, pues el trabajo autónomo o independiente no se encuentra regulado en nuestra legislación, exceptuándose únicamente lo relacionado al ejercicio del derecho de sindicalización que regula el Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala”.¹⁴

Otro criterio define al derecho del trabajo como: “...parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patrono (s) y sindicatos de trabajadores y trabajadores, entre el Administrador (estado) y el Administrado (ciudadanos)...”.¹⁵

¹³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.230.

¹⁴ Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 20.

¹⁵ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional.** Pág. 39.

En conclusión se puede definir al derecho del trabajo como aquella rama jurídica que tiene como objeto regular las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores con motivo del trabajo, ya sea de forma individual o colectiva. También regula las relaciones que existen con motivo del trabajo entre la administración pública y los administrados y la relación patrono-trabajador y el ente encargado de la Previsión Social fijando sus propios principios, doctrinas e instituciones. Además las formas de resolución de los conflictos que surjan derivado de la aplicación de sus normas.

1.5 Contenido

Con el fin de ilustrar mejor el conocimiento de las diferentes instituciones del derecho del trabajo y teorizar de manera ordenada y coherente las disposiciones normativas que constituyen el derecho del trabajo es importante puntualizar el contenido de su normativo.

Se define el término instituciones como: “cada una de las materia de las diversas ramas del derecho...”.¹⁶ Al aplicarlas a la rama del derecho del trabajo se citan al patrono, trabajador, contrato de trabajo, sindicato, huelga, conflicto colectivo que para su mejor estudio es necesario clasificarlos atendiendo a sus finalidades y el objeto que regula. De esa cuenta el contenido del derecho del trabajo es: “*Material: se refiere a la materia de la ciencia. *Procesal: Se refiere a la solución de conflictos entre las partes”.¹⁷ La anterior definición se refiere más a una acepción del vocablo derecho, y no a puntualizar

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.388.

¹⁷ Garnica, Omar. **Ob. Cit.** Pág. 33.

el contenido del derecho del trabajo. Sin embargo las normas del derecho del trabajo se pueden encuadrar en dicha clasificación siendo pues las materiales todas las que se refieren a regular las relaciones entre patronos y trabajadores, sean de naturaleza individual o colectiva, y las procesales todas aquellas normas que regulan el procedimiento a seguir para la resolución de conflictos derivados de la aplicación de las normas del derecho del trabajo.

La doctrina se refiere a que las características son: “- El Derecho Individual de Trabajo: que se ocupa de las relaciones que surgen entre empleador y trabajador, que tanto sujetos individualmente considerados, con motivo de la subordinación. – EL derecho Colectivo de Trabajo: se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales, y de estos con el estado quien participa como órgano de control... -Derecho Internacional del Trabajo: es el que surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización internacional del Trabajo. –Derecho procesal del Trabajo: cuyo objeto es constituir el instrumental mediante el cual se dirimirán los conflictos individuales o colectivos con motivo de las relaciones de trabajo. – Derecho de Integración: cuyo propósito es diseñar los instrumentos que permitan integrar económicamente y políticamente a las naciones con el influjo de la transnacionalización del capital...”¹⁸

¹⁸ Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 21.



De las anteriores citas en relación al contenido del derecho del trabajo se puede concluir que en términos generales el derecho del trabajo, como todas las ramas de la ciencia, encuadra en el clásico contenido de la teoría general del derecho en normas de carácter material o sustantivo y procesal o adjetivo.

Pero para puntualizar más el contenido de la disciplina jurídica se puede dividir en:

- Material o sustantivo
 - Derecho individual del trabajo:
 - Derecho individual nacional del trabajo.
 - Derecho individual internacional del trabajo.
 - Derecho colectivo del trabajo
 - Derecho colectivo nacional del trabajo.
 - Derecho colectivo internacional de trabajo.
- Procesales o adjetivas:
 - Derecho procesal individual del trabajo.
 - Derecho procesal colectivo del trabajo.

1.6 Principios

El tema de los principios que inspiran el derecho del trabajo es uno de los pilares fundamentales de nuestro campo de estudio, pues en ellos se plasman las reglas más generales de la disciplina jurídica que inspiran normas jurídicas de una naturaleza particular, protegiendo a uno de los sujetos de la relación de forma preferente y fijando



derechos mínimos que son susceptibles de mejoramiento pero nunca podrán ser inferiores a ellos.

De lo anterior hacen que existan normas jurídicas de naturaleza mixta hablando de la división del derecho más aceptada en la doctrina, es decir que el derecho del trabajo pertenece a la rama del derecho privado en virtud de la existencia de los postulados del derecho civil en relación a la existencia de una relación jurídica y la prestación de un servicio a cambio de una retribución, lo cual tipifica en lo que se conoce como contrato. Es de naturaleza pública pues el estado fija los términos mínimos que son de cumplimiento obligatorio en todos los contratos de trabajo así como la creación de mecanismos de control de la relación jurídica y en el reconocimiento de la personalidad jurídica de las formas de organización colectiva.

Por tal razón la naturaleza de la rama jurídica se considera de naturaleza mixta pues funciona sobre los postulados del derecho privado y del derecho público simultáneamente como quedo expuesto anteriormente. De ello se desprende que los principios del derecho del trabajo fijan esos enunciados axiológicos para lograr su fin primordial.

Se define el vocablo principio como: “comienzo de un ser, de una vida. II. Fundamento de algo...”.¹⁹ En otra obra los principios del derecho del trabajo se define así: “los principios del derecho del trabajo son ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, dándole determinado

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.608.



sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas”.²⁰

La honorable Corte de Constitucionalidad puntualiza diez principios del derecho del trabajo: ” - Regla In dubio pro operario; -Regla de la aplicación de la norma más favorable; - Regla de la condición más beneficiosa- Principio de irrenunciabilidad de los derechos; - Principio de la continuidad de la relación laboral; -Principio de la primacía de la realidad; -Principio de buena fe; -Principio de no discriminación e igualdad de trato; - Principio de equidad; -Principio de justicia social; -Principio de gratuidad; -Principio de razonabilidad”.²¹

Desde otro punto de vista además de los anteriormente citados la doctrina reconoce: “- Regla de la norma más Favorable; -Regla de la Condición más Beneficiosa; -El principio de Irrenunciabilidad”.²²

En mismo sentido se utiliza un criterio más apegado a lo que la normativa guatemalteca establece e inspira en relación a los principios del derecho del trabajo, determinado que los principios del mismo son: “a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente

²⁰ García, Manuel A. Montoya Melgar, Alfredo, cits. Por Fernández Madrid, Juan C. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 160.

²¹ <https://www.cc.gob.gt/>. Consultado: (13 de noviembre 2017)

²² Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 68.



para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva; c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad; d) 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; e) El Derecho de 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; f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.²³

De lo anterior se puede concluir que los principios del derecho del trabajo son reglas inmutables que sirven como lineamientos generales para la creación de normas, interpretación y solución de conflictos. En Guatemala los mismos se encuentran no solo plasmados en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, si no plasmados en normas jurídicas que determinan los parámetros mínimos de la legislación.

²³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág.10.



En la doctrina no existe consenso para determinar concretamente cuales son los principios de la disciplina jurídica pero se plasmaron los que se consideran son las corrientes más influyentes en el mundo y que sirvieron de guía para la creación de las normas de carácter laboral.





CAPÍTULO II

2. El Derecho colectivo del trabajo

Esta parte del contenido del derecho del trabajo es una de las más importantes para la presente investigación pues siendo el derecho colectivo una institución del derecho del trabajo la parte sustantiva del mismo influencia a las normas adjetivas o procedimentales para la solución de los conflictos, y con ello poder determinar si los trabajadores que laboran en empresa o dependencia distinta de la que ha surgido un conflicto colectivo de carácter económico social se ven afectados por el planteamiento del mismo y si se vulneran derechos de estos al no ser protegidos, también con el derecho a la estabilidad en el empleo o derecho de reinstalación y con ello vulnerar los derechos y principios que inspiran el derecho del trabajo.

2.1 Definición

Luego de haber determinado la parte teórica de todo el derecho del trabajo es necesario centrarse en la materia más importante de la presente investigación que constituye el derecho colectivo del trabajo.

Como se ha puntualizado el derecho del trabajo contiene normas que regulan la solución de conflictos que surgen no de los intereses privados de un trabajador si no de los intereses comunes que poseen los trabajadores, quienes se unen para luchar por la reivindicación de dichos intereses en cualquier forma de organización colectiva. La

característica primordial es la existencia de una o dos formas de organización colectiva, ya sea patronos o trabajadores agrupados en cualquier forma legalmente reconocida o patrono de forma individual.

A lo largo de la historia el derecho del trabajo ha sido un derecho de clases, tomando su mayor auge en la época del sistema capitalista, pues como se expuso, dicho sistema utiliza la mano de obra libre para la producción de la riqueza pero que los frutos del trabajo quedan en manos de los pocos que ostentan los medios de producción. Se expone: “tenemos pues, que el trabajador se ha visto obligado a actuar en forma colectiva, obrar conjuntamente en el actual sistema de producción; es una consecuencia de los progresos tecnológicos, de la transformación del obrero domestico de antaño en un complejo fenómeno de convivencia profesional, y de la necesidad de las organizaciones de trabajadores de utilizar el poder gremial para conseguir una justa regulación de las condiciones de trabajo”.²⁴ Dando de esa forma un carácter antagónico al derecho colectivo del trabajo pues en su esencia regula las luchas de las dos clases sociales patronos y trabajadores.

El autor antes citado define como: “el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del Trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regula o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de las asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”.²⁵

²⁴ Chicas, Raúl. **Ob.Cit.** Pág.36.

²⁵ **Ibíd.** Pág. 39.



En un sentido técnico se define como: "una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas e instituciones y normas que regulan las relaciones entre patrono (s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores".²⁶

Bajo esas perspectivas se puede concluir que esta rama del derecho del trabajo tiene como contenido el estudio, regulación, funcionamiento y reconocimiento por parte del Estado de las diferentes formas de organización colectiva de patronos y trabajadores. Así también las relaciones que surgen entre dichas organizaciones entre si y su relación con la contraparte según la naturaleza de las mismas. Aunado a ello fija las formas de resolver los conflictos entre ellos que surgen fijando vías de solución de dichos conflictos.

Claramente las corrientes doctrinarias que definen esta rama de estudio basan sus definiciones en los sujetos de la relación jurídica, la cual se considera ser la más acertada pues el derecho regula las relaciones entre personas estudiándolo desde los distintos roles que el ser humano desempeña a lo largo de su vida.

2.2 Diferencias entre el derecho individual y derecho colectivo del trabajo

Con el fin de robustecer las anteriores definiciones se hace necesario establecer las diferencias entre el derecho individual y derecho colectivo pues si bien es cierto surgen de la relación de trabajo que es de naturaleza individual como se expuso anteriormente el derecho colectivo hace que esa relación jurídica particular se manifieste con un mayor

²⁶ Garnica, Omar. **Op. Cit.** Pág. 108.



auge para la clase trabajadora cuando los mismos unen sus intereses comunes y crean una agrupación para la defensa de los mismos.

Se puntualiza siete diferencias entre ambas ramas del derecho del trabajo, de las cuales se consideran las más importantes las siguientes: "a. el derecho individual del trabajo tiene como finalidad máxima a la persona del trabajador, desde un punto de vista especial; trata de las relaciones singulares entre un trabajador y un patrono. El derecho colectivo del trabajo persigue entre otros fines, la unión de los trabajadores; trata de las relaciones de los trabajadores como grupo con un patrono o varios patronos. c. el derecho individual del trabajo, las relaciones creadas alcanzan solo a las partes contratantes (obligaciones interpartes o contractuales). El derecho colectivo del trabajo, las relaciones creadas alcanzan o son aplicables a toda una categoría profesional (obligaciones erga omnes o normativas). g. por los conflictos que se producen, en la relación individual, el conflicto tiene como fundamento un interés concreto el trabajador, se resuelven interpretando y aplicando una norma jurídica preexistente, por un órgano jurisdiccional. En el derecho colectivo del trabajo, el conflicto colectivo tiene como objeto intereses económico-social, abstractos; se trata de crear nuevo derecho o modificación del existente, para su solución se utiliza medios de autotutela (negociación directa) o jurisdiccional (mediación o arbitraje)".²⁷

Se puede concluir que las diferencias esenciales entre el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo radican en la naturaleza de sus relaciones y como lo indican los

²⁷ Chicas, Raúl. **Ob.Cit.** Pag.44.



adjetivos a los que se refiere, el primero protege derechos individuales plasmados previamente en normas jurídicas, lo cual hace que sus pretensiones sean concretas, y que tienen repercusiones únicamente entre el trabajador, como parte de una relación jurídica, y el patrono resolviéndose mediante la aplicación de una norma preexistente decretada por el Estado.

En el campo colectivo las pretensiones no son concretas, es decir no existe norma jurídica que resuelva el conflicto, si no tiene como finalidad la creación de un nuevo cuerpo normativo que supera las condiciones mínimas fijadas por la legislación en favor de la clase obrera y que las mismas no solo afectan a las partes intervinientes en la relación jurídica si no que una vez resuelto el conflicto y creada la nueva norma laboral esta es aplicable a todos los trabajadores de determinado patrono.

2.3 Finalidades

Teniendo claro pues cual es la materia de estudio de la disciplina jurídica y las relaciones jurídicas que regula, se hace necesario fijar que se pretende lograr con el derecho colectivo del trabajo determinando cuáles son sus objetivos generales y porque esta parte de la ciencia se considera de bastante auge en los últimos siglos hasta llegar al lugar de ser reconocido por la mayoría si no es que por todas las Constituciones del mundo.

Pocos autores fijan los objetivos de las diferentes ramas del Derecho, pues la teoría general nos establece que el Derecho pretende la creación de normas que regulan la conducta del ser humano en relación con los demás y que ello dependerá del rol que el



mismo desempeño en la sociedad y de la estructura en la cual se forje el mismo. Esa estructura sobre la cual se basa el Derecho generalmente se refiere al sistema económico que influyente en la sociedad.

Partiendo de ese postulado general el derecho del trabajo, como se puntualizó, tiene como fin la creación de normas que regulan la relación que surge entre los factores de producción centrándose pues en los sujetos que intervienen en dicha relación patronos y trabajadores. Derivado de ello surge la normativa laboral que a la vez se concluyó que se divide en individual y colectivo.

Son las relaciones colectivas un conjunto de normas que forman una misma institución tienen como finalidades las enumeradas a continuación: “Se consideran finalidades inmediatas del Derecho Colectivo del Trabajo las siguientes: - Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre patronos y trabajadores... - Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que logra por medio de la negociación colectiva... - el Derecho Colectivo del Trabajo busca regir íntegramente el Derecho Individual del Trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios... - El Derecho Colectivo del Trabajo, no solo busca y se conforma con pactar las condiciones de prestación de los servicios, sino además se hace garante del cumplimiento de todas las obligaciones pactadas entre las partes de la relación laboral... - el Derecho Colectivo del Trabajo, busca crear un nuevo principio de estructuración del Estado por medio de la integración de órganos paritarios

en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del estado...”²⁸

Las finalidades también se pueden determinar en inmediatas y mediatas así: “Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación”.²⁹

Por lo que se concluye que se puede determinar cómo las finalidades esenciales del derecho colectivo del trabajo en primer lugar la que da origen a la aplicación de sus normas, que es la creación o asociación de los sujetos en una forma de organización colectiva. En segundo lugar la creación de nuevos cuerpos normativos que superan las condiciones mínimas establecidas por la ley o las que el patrono otorga a sus trabajadores, aunque estas sean superiores a la misma, para la superación de los derechos en favor de los trabajadores y que son aplicables a todos los trabajadores.

²⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 8.

²⁹ <http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/01/nacimiento-finalidad-naturaleza-derecho-Colectivo.html#ixzz54ruR37Cy>. Consultado: (21 de noviembre 2017).

2.4 Instituciones

Habiendo definido lo que es la disciplina jurídica así como sus principales elementos es menester determinar cada una de las instituciones que forman el derecho colectivo del trabajo y su ubicación en la legislación laboral guatemalteca.

Luego del estudio de diferentes autores en relación a este punto, en la presente investigación se arriba a la conclusión de que la clasificación teórica que realiza la doctrina en relación a las instituciones del derecho colectivo del trabajo es de gran utilidad para el mejor entendimiento del cuerpo normativo, pues se clasifican así:

- Formas de organización:
 - Coalición de Trabajadores.
 - Sindicato.
- Formas de expresión colectiva:
 - Huelga.
 - Paro.
- Formas de normación colectiva:
 - Convenio colectivo de trabajo.
 - Pacto colectivo de condiciones de trabajo.
 - Sentencia arbitral.
 - Reglamento interior de trabajo.

2.4.1 Formas de organización colectiva

Como se expuso anteriormente las formas de organización colectiva constituyen la finalidad inmediata del derecho colectivo del trabajo pues se pretende que el cúmulo de intereses comunes así como la fuerza conjunta de los trabajadores logren equiparar la desigualdad económica, jurídica y social ante el patrono y con ello lograr mejoras en las condiciones de trabajo y alcanzar la paz en la empresa.

- La coalición de trabajadores

Se puede definir lo que es una coalición de trabajadores como la unión o agrupación de trabajadores, de carácter temporal, sin reconocimiento de personalidad propio por parte del Estado, que tiene como fin el mejoramiento de sus intereses comunes como grupo.

Dicha forma de organización colectiva deviene del derecho de asociación que preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala y en la doctrina también se le conoce como corporación, gremio, alianza, sociedad, liga o mutualista de trabajadores o como lo refiere el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 377 “patronos o trabajadores no sindicalizados” y más conocido como Comité Ad Hoc.

Esta forma de organización colectiva no es definida por la normativa laboral vigente pero si se encuentra regulada en el artículo anteriormente citado pues hace referencia a patronos o trabajadores no sindicalizados y que reúnen las características de



temporalidad y la asociación de trabajadores para el mejoramiento y perfección de sus intereses comunes.

- Sindicato

Se puede definir el sindicato como la agrupación de carácter permanente, legalmente reconocida y constituida de patronos o trabajadores que tiene como fin el perfeccionamiento y mejoramiento de los intereses comunes del grupo, siendo una principal característica de estos que son intereses económicos comunes a todos los asociados.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 206 preceptúa: "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".

El carácter del reconocimiento de personalidad jurídica de la presente figura sobresale sobre la anterior, pues existe un trámite del reconocimiento del mismo y un registro de sindicatos para lo cual el Estado otorga personalidad jurídica. Por ello se considera que el sindicato es de naturaleza permanente.

El vocablo sindicato conforme la normativa legal se utiliza indistintamente para la agrupación de trabajadores y de patronos, pero que en la práctica y en la doctrina los



patronos se organizan bajo el nombre de cámaras o asociaciones solidaristas de las cuales esta última atenta contra el derecho de libertad sindical.

2.4.2 Formas de expresión colectiva

Una vez organizados patronos y trabajadores surge la posibilidad que no logran resolver sus controversias y que ello tenga como consecuencia la paralización de las labores de la empresa, a lo cual teóricamente se le conoce como el fenómeno de las formas de expresión colectiva denominados huelga o paro.

- Huelga

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala define la huelga en el Artículo 239 como: “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”.

Se puede definir la huelga como la paralización de las actividades de un grupo de trabajadores de uno o varios patronos que consiste en la no producción de las actividades propias a estos, con el fin de coaccionar al patrono de otorgar mejores condiciones de trabajo.



Punto importante de la presente investigación es el contenido del Artículo 241 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala pues en él se hace referencia a la empresa, empresas o centros de producción del patrono de la siguiente forma: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero; 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”.

Cabe hacer ver que para declarar una huelga legal el legislador toma en cuenta a todos los trabajadores del patrono, es decir todos los que laboren en empresas, centros de producción o dependencias diferentes de la cual ha surgido el conflicto colectivo de carácter económico social. Ello a pesar que los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala no otorgan protección a las relaciones de trabajo de los trabajadores que no laboren en la empresa donde ha surgido el conflicto pero contradictoriamente y violando el derecho a la igualdad, si los toma en cuenta para la realización del conteo, al declarar la huelga legal.



- Paro

Dando una definición de paro: “a modo de noción preliminar, or lock out se entiende la acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores de ellos dependientes, y , al mismo tiempo como consecuencia, suprimirles el salario; se trata con ello de modificar coactivamente, o de mantener, las condiciones laborales establecidas o acordadas” (sic).³⁰

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 245 preceptúa la definición legal de paro: “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”.

De las anteriores definiciones se puede inferir que, al contrario de la huelga, el paro es acordado y sostenido por los patronos y tiene como fin la coacción hacia los trabajadores, mediante la privación del derecho de trabajo y la suspensión del pago de salario hacia ellos, para modificar las condiciones laborales que según los patronos o patrono que lo sostiene son perjudiciales a sus intereses económicos.

³⁰ Chicas, Raúl. **Ob.Cit.** Pág.437.



2.5 Derecho procesal colectivo del trabajo

Como establece la Teoría General del Derecho no es suficiente con crear normas que regulen las relaciones del ser humano en sus distintos roles que juega en la sociedad actual, si no es imperativo la creación de normas de carácter adjetivo, o procedimental, que sirvan de vehículo para que las normas sustantivas surtan sus efectos derivado de la existencia de una controversia y su aplicación forzosa si fuera el caso.

2.5.1 Definición

La palabra procesal deviene de proceso o procedimiento teniendo dos significados: “Cpitant da a esta expresión dos significados: uno amplio, definible como la rama del Derecho que sirve para determinar las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecución de las decisiones de la justicia, lo que constituye el contenido del Derecho Procesal y que los códigos procesales; y otro estricto, o conjunto de actos cumplidos para lograr una solución judicial”.³¹

Haciendo referencia a las resolución de los conflictos en esta materia es procedente citar que: “Lo importante de las resoluciones definitivas que se deberán dictar como producto del proceso que derivan del derecho procesal del trabajo, es que su imperium se hará recaer sobre todos aquellos que son parte dentro del conflicto pero también sobre todos aquellos que no lo son, lo que determinará que todos los contratos individuales y

³¹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.613.

relaciones de trabajo vigentes en el centro de trabajo deban adecuarse a lo resuelto por los tribunales en esa materia”.³²

Desde otro punto de vista: “es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven los conflictos entre patrono (s), sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores”.³³

En ese sentido el derecho colectivo del trabajo es un conjunto de normas de carácter adjetivo o procedimental que tienen como fin la regulación de la jurisdicción, competencia, fases procesales y formas de finalización del mismo que tienden a resolver conflictos que derivan de la aplicación de las normas del derecho del trabajo que surgen entre patronos y trabajadores, necesariamente deben existir una forma de organización colectiva como sujeto de derecho.

2.5.2 Características

En virtud de existir una forma de organización colectiva en pugna las normas procesales deben tomar en consideración el hecho de que si bien es cierto los trabajadores se encuentran organizados para la defensa de sus derechos aun el poder del patrono supera el de los trabajadores, pues aun en dichas circunstancias el patrono tiene la potestad de despedir a los trabajadores organizados y desarticular el movimiento sindical.

³² Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

³³ Garnica, Omar. **Ob. Cit.** Pág. 123.



Desde esa perspectiva se puede establecer que las características del derecho colectivo del trabajo son:

- Actuación en audiencias sucesiva;
- Las actuaciones se asientan en actas que guardan la historia del proceso y que son firmadas por los miembros del tribunal y las partes;
- Las partes comparecen por medio de representantes, ya sea sindicato o coalición de trabajadores a los que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala le denomina delegación;
- La forma de terminación del proceso colectivo puede ser mediante el arreglo directo, mediante la aceptación de las recomendaciones hechas por el Tribunal de Conciliación, mediante huelga o paro y mediante arbitraje;

2.5.3 Contenido

El contenido del derecho colectivo del trabajo es el conflicto colectivo de carácter económico social y el conflicto colectivo de carácter jurídico y el arbitraje. El primero tiene como fin el mejoramiento de las condiciones de trabajo mediante la suscripción de un cuerpo normativo tomando en cuenta las reclamaciones de los trabajadores y las posibilidades económicas del o los patronos. El segundo tiene como característica la pre existencia de un cuerpo normativo, o forma de normación colectiva, que ha sido incumplida por una de las partes del derecho colectivo del trabajo.

Conflicto colectivo de carácter económico social tiene como fases la vía directa extrajudicial, el procedimiento de conciliación, procedimiento de huelga así como las represalias, diligencias de reinstalación, autorización para la finalización de contratos de trabajo estas últimas que se tramitan en la vía incidental.

Conflicto colectivo de carácter jurídico como se expuso tiene como fin la ejecución de los preceptos normativos de carácter obligatorio ante un juez de trabajo ya sea haciendo cumplir con el mismo o la justipreciación del pago de daños y perjuicios de la parte que haya incumplido las normas mediante la vía del proceso ordinario.

El arbitraje es: "...un procedimiento eventual o alternativo mediante el cual las controversias originadas por razones de orden económico y social entre las partes de la relación colectiva del trabajo se sujetan al conocimiento y resolución de un tribunal arbitral investido de jurisdicción cuyo fallo constituye una sentencia que vendrá a crear nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios..."³⁴

En forma de resumen el conflicto colectivo de carácter económico social tiene su vía procesal determinada, mientras que el conflicto colectivo jurídico utiliza la vía procesal del juicio ordinario oral laboral para el conocimiento y respectiva emisión de la sentencia.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 21.





CAPÍTULO III

3. El derecho a la estabilidad laboral o derecho de reinstalación

Punto importante es el presente capítulo para la investigación pues en él se basa la problemática que se estudia, es decir se determinará si le asiste el derecho de estabilidad laboral o derecho de reinstalación a los trabajadores que laboren en empresa, centro de producción o dependencia del patrono distinta de la que ha surgido un conflicto colectivo de carácter económico social derivado y si estos se ven afectados por la tramitación del mismo.

En ese sentido el principio a la estabilidad en el empleo, como lo han catalogado los doctrinarios juslaboralistas, pretende que la relación de trabajo no finalice por voluntad del patrono y sin que exista causa justa que faculte el patrono para realizarlo bajo pena de reinstalar al trabajador y el pago de los salarios y demás prestaciones laborales que el trabajador haya dejado de devengar, desde el despido hasta el día en que sea efectivamente reinstalado, declarando nulo el despido y retrotrayendo la situación y normas jurídicas vulneradas como que si no hubiera existido la violación.

3.1 Generalidades

El principio de estabilidad laboral surgió con más fuerza, considerándose uno de los más importantes del derecho laboral a partir de la segunda guerra mundial, esto debido a que la permanencia en el puesto de trabajo genera un ingreso seguro, la especialización en



tareas asignadas, además de asegurar el futuro del trabajador al generar un ingreso en el seguro social, para su posterior retiro. Según la opinión de un tratadista mexicano establece que: "...la estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) La permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y, 2) La exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión".³⁵

Se describe que actualmente ya no existe un interés por obtener una indemnización laboral, como se planteaba en el pasado, ahora el trabajador "...estima que es más importante la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, por muchas razones (...) como el hecho de que las indemnizaciones no resuelven ningún problema desde el punto de vista social, debido a que un trabajador que recibe alguna cantidad de dinero por fuerte que sea le va a ser muy difícil abrirse campo por su propia cuenta, en razón de las múltiples dificultades que enfrentará al tener que convertirse en administrados de la noche a la mañana y competir dentro de un mercado ampliamente trillado por otros comerciantes, industriales etc. Lo más probable es que tarde o temprano se vea en necesidad de buscar un nuevo empleo con toda la problemática ya señalada".³⁶

³⁵Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 19.

³⁶ **Ibíd.** Pág. 20.

3.2 Definición del principio de estabilidad laboral

El principio de estabilidad laboral como una de las bases fundamentales del derecho laboral, ha sido un logro de la lucha de la clase trabajadora a través de la historia, la permanencia continua en el trabajo, además de obtener un mejor rendimiento en la realización de la tarea asignada, produce un equilibrio emocional y económico en el trabajador proyectándose a su familia y está a la sociedad.

Este principio es definido como: “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.³⁷

Otra definición del anterior principio se describe: “... la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas del presente y futuro (...) el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario; los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres”.³⁸

³⁷ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 219.

³⁸ Cavazos, Flores Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. Pág. 125.

3.3 Instituciones del principio de la estabilidad laboral o derecho de reinstalación

La aplicación del principio de estabilidad laboral, está fundamentado en cuatro instituciones, su fin primordial es lograr la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, siendo las siguientes: derivadas del derecho individual del trabajo el contrato de trabajo por tiempo indefinido, la sustitución patronal, la suspensión del contrato de trabajo, la inamovilidad de una mujer embarazada. Derivado del derecho colectivo del trabajo la inamovilidad de la formación de un sindicato o del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

3.3.1 Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Para algunos tratadistas el contrato por tiempo indefinido consiste en contrato laboral donde "... las partes no han previsto o fijado, en el momento de su conclusión, ninguna circunstancia (plazo o término, condición resolutoria) cuyo acaecimiento conduzca a la existencia del vínculo o, si se prefiere, aquel que carece de cualquier estipulación inicial sobre su finalización. Otra cosa es que tal finalización puede tener lugar si sobrevienen ciertas causas a las que la ley atribuye el efecto, cualquiera que sea la duración del contrato, bien de producir la extinción de éste, bien de habilitar para aquel esta extinción pueda decirse".³⁹ De este contrato laboral se contraponen el de duración determinada o temporal, también permitido por la legislación laboral, pero la ley se inclina por el primero, por las razones que a continuación se exponen. El Artículo 26 del Código de Trabajo,

³⁹ Gárate Castro, Javier. **Lecturas sobre el Régimen Jurídico del contrato de trabajo**. Pág. 26.



Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Se resalta: “de la lectura del artículo transcrito resulta bien claro, que esta disposición legal persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación de trabajo en cuanto a su duración se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y por ello el contrato individual de trabajo se conoce doctrinariamente como contrato tipo”.⁴⁰

Sigue manifestando el anterior autor que debe tomarse en cuenta que: “en todo contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, los dos primeros meses de la relación laboral se reputan de prueba la consecuencia de este término de prueba es que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, así lo establece el Artículo 81 del Código de Trabajo, Decreto

⁴⁰ Castillo, Marco. **Ob. Cit.** Pág. 21.



1441 del Congreso de la República de Guatemala, además que otros cuerpos normativos como la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 54 establece un término de 6 meses de prueba para nuevos empleados y 3 meses para los casos de ascenso, término que se considera muy largo, ya que perjudica la estabilidad del trabajador”.⁴¹

3.3.2 Suspensión de los contratos de trabajo

En relación a este tema se indica que: “...la institución de la suspensión de las relaciones laborales pertenecen a las ideas más humanas y de beneficio para los trabajadores, pues en el pasado cuando un trabajador no podía prestar el servicio -como en el caso de enfermedad- o bien el patrón suspendía temporalmente el trabajo -como la falta de materia prima debida a su propio descuido la situación del trabajador era sumamente difícil pues o quedaba despedido automáticamente o a la espera de poder trabajar de nuevo, pero sin recibir mientras tanto remuneración para subsistencia y la de su familia”.⁴²

Se refieren a la suspensión del contrato de trabajo de la siguiente manera: “Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, o bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus servicios, o bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones, la enfermedad del trabajador o una

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 22.

⁴² **Ibíd.** Pág. 22.



inundación que impida el acceso a la fábrica; son ejemplos de indudable claridad. (...) La institución, suspensión de las relaciones de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patrono y los efectos que se producen”.⁴³

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 65 establece que: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos” contrario a esta regulación legal se encuentra la terminación del contrato de trabajo, que es ponerle fin a la relación laboral, por las causas enumeradas en la ley.

Un análisis sobre el anterior artículo hace inferir que el fin de la suspensión laboral es perseguir: “...la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, o sea que la relación de trabajo no termine, no obstante que en situaciones determinadas, las partes incumplen con sus obligaciones fundamentales”.⁴⁴

⁴³ **Ibíd.** Pág. 22.

⁴⁴ **Ibíd.** Pág. 23.



3.3.3 La sustitución patronal

Otra de las modalidades que presenta el principio de estabilidad laboral es la institución de la sustitución patronal, este también definido como: "... es una institución de gran trascendencia dentro del derecho del trabajo, puesto que no solamente asegura la estabilidad de los trabajadores, sino también la percepción de sus salarios cuando por cualquier causa legal una empresa cambia de propietario".⁴⁵

Es decir que: "la sustitución de patronos, no tiene efecto alguno en los contratos de trabajo firmados con el antiguo patrono, por tanto, estos seguirán teniendo plena vigencia y aplicación".⁴⁶ La sustitución patronal, supone los siguientes elementos: "a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas); d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses contados a partir de la fecha en que hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrono anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución".⁴⁷

Esta institución está regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que literalmente establece: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por

⁴⁵ **Ibid.** Pág. 23.

⁴⁶ <http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>. Consultado: (23 de noviembre 2017).

⁴⁷ Castillo, Marco. **Ob. Cit.** Pág. 28.



las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.” Además de asegurar los derechos adquiridos por los trabajadores por el anterior patrono, asegura la estabilidad en el puesto de trabajo, al declarar que su estado laboral no será afectado, si existiere un cambio de patrono.

3.3.4 La prohibición de dar por terminadas las relaciones de trabajo que proviene del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social

Esta institución se inspira en el principio jurídico de la estabilidad en el empleo o derecho de reinstalación como le denomina el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala pero que, a diferencia de las anteriores, su naturaleza intrínseca deviene de la rama del derecho colectivo del trabajo pues surge a raíz de planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social y tiene como fin la protección de los trabajadores en virtud de existir cuestiones que sean susceptibles de crear una huelga.

También se encuentra ligada a lo que en la práctica tribunalicia se le conoce como el fuero de atracción definida como las facultades que quien juzga, además de ser una obligación, es la protestad y deber de un tribunal de conocer de cuestiones diferentes pero conexas, respecto a las que su estricta competencia pertenecen, por la índole del asunto. En el caso que nos ocupa podemos definir el fuero de atracción que deriva del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, como: “la obligación que tienen los



tribunales de trabajo y previsión social de atraer al trámite del proceso que conocen por virtud de la presentación de la demanda colectiva a todos aquellos trabajadores que no son parte dentro de la controversia expuesta en la demanda, pero que si laboran dentro del centro o centros de trabajo en los que está teniendo lugar”.⁴⁸

La estabilidad en el empleo, o derecho de reinstalación, proviene del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social se encuentra regulada en una norma de carácter procedimental o adjetiva. El Artículo 379 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que 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 los 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. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato que infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

⁴⁸ Franco, César. **Ob. Cit.** Pág. 84.



También en el Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual preceptúa: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contrato 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 que 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 el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados”.

Los anteriores supuestos jurídicos pueden ser catalogados en lo que la teoría general del Derecho define como supuestos jurídicos dependientes: “los supuestos jurídicos dependientes, son los que para su existencia necesitan de otros supuestos jurídicos complementarios...”⁴⁹ pues dependen del planteamiento del conflicto colectivo la concurrencia de los presupuestos jurídicos que regula.

⁴⁹ López, Leonel. **Ob. Cit.** Pág. 72.



El Artículo 379 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala transcrito en la práctica se le conocen como prevenciones, es decir que la ley prohíbe a las partes en conflicto, aun aquellos trabajadores que no hayan suscrito el pliego de peticiones o que no pertenezcan a la forma de organización colectiva de trabajadores, tomen cualquier represalia uno de otro, ni que se impidan recíprocamente el libre ejercicio de un derecho legalmente preestablecido. La fuerza coercitiva de los anteriores preceptos toma el carácter de imperativos en virtud de existir la sanción de una multa para cualquiera de las partes así como la obligación de reparar el daño causado a la contraparte.

El Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es el punto medular de la presente investigación científica pues es la norma que regula el derecho a la estabilidad en el empleo que servirá de base para comprobación de la hipótesis planteada. Hace referencia dicho artículo que al haberse planteado la demanda colectiva tiene dos consecuencias, la primera el hecho que el patrono debe de solicitar autorización judicial para dar por terminados los contratos de trabajos y la segunda que contiene el derecho a la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores pues en caso el patrono no solicite la autorización correspondiente debe reinstalar al trabajador y pagarle salarios y prestaciones no devengadas durante todo el tiempo que este se encuentre despedido.

Punto medular es el hecho que en dichos artículos se limitan las dos consecuencias antes mencionadas, es decir la obligación de solicitar autorización judicial para dar por terminados contratos de trabajos y el derecho a la estabilidad laboral que gozan los



trabajadores derivado del planteamiento del conflicto, únicamente a la empresa, centro de producción o dependencia del patrono en la que ha surgido el conflicto colectivo de carácter económico social y no a las demás que a pesar de que formen parte de un mismo patrono no son tomadas en consideración de las consecuencias derivadas del planteamiento del conflicto por el legislador.

Por tener el carácter de irrenunciables y constituir garantías mínimas en beneficio a los trabajadores de las normas citadas se puede concluir que efectivamente los trabajadores gozan de una inamovilidad derivada del planteamiento de un conflicto colectivo, pues el patrono a pesar de poder dar por terminadas las relaciones de trabajo con sus empleados si no cumple con solicitar autorización judicial es obligado a reinstalar al trabajador afectado por haber cometido un despido nulo en consecuencia de un actuar contrario a una norma expresa prohibitiva.





CAPÍTULO IV

4. Determinación del derecho de reinstalación de los trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico social

A continuación se desarrollarán una serie de puntos a efecto de determinar si los trabajadores a los que hace referencia el planteamiento del problema tienen derecho o no a gozar del derecho de reinstalación derivado del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, aportando para ello una definición del término empresa, centro de producción o dependencia del patrono que sea acorde a la realidad nacional y acorde a los fines que persigue el derecho del trabajo, ello sin descartar las doctrinas mercantilistas en relación al término utilizado por el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Tomando en consideración que el Código de Trabajo es la norma aplicable para la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico social en la administración pública y ello implica que la naturaleza de las relaciones jurídicas que regula sean de difícil aplicación en ese ámbito, razón por la cual se hace necesario aportar una definición en relación a ese término para la aplicación en la administración pública.

Para ello se hace necesario además de determinar si las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono en donde no ha surgido el conflicto se ven afectadas por la tramitación del mismo y ello tiene como consecuencia una violación a los derechos de esos trabajadores.

4.1. Definición del término empresa, centro de producción o dependencia del patrono para su aplicación en la administración pública.

Se crear una definición adaptada y genérica del término empresa en la administración pública, ello derivado que en la práctica tribunalicia se ha dado a erróneas interpretaciones del término, para lo cual es menester aclarar el mismo.

El término empresa es utilizado y es considerado una institución del derecho mercantil, ampliamente ligado con el derecho del trabajo pues regula en la mayoría de casos la relación que existe entre una persona considerada comerciante y el trabajador, quien es considerado un auxiliar del comerciante desde el punto de vista mercantil. Como tal es definido así: "...es la organización de los elementos de la producción –naturaleza, capital y trabajo- con miras a un fin determinado".⁵⁰

El Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala define el termino así: "Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble".

La problemática radica que al ser una institución de naturaleza mercantil no es posible adaptarlo a lo que para el efecto preceptúa el derecho administrativo pues tienden a

⁵⁰ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág.230.



desprenderse en polos opuestos, siendo de naturaleza privada y pública respectivamente. En ese sentido el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala complica aún más el término pues entre sus considerandos y sus pasajes conducentes se refiere algunas veces a empresa, como establecimiento comercial, y en otras como empresa haciendo referencia a la persona jurídica sujeto de derecho, como lo es el caso del cuarto considerando literal d.

De la anterior definición podemos concluir que el estado ejerce jurisdicción en todo su territorio, tecnicizando la prestación del servicio dividiendo esa jurisdicción en competencias territoriales, jerárquicas, materia determinada para fin de una mejor especialidad en la prestación de los servicios públicos. Pero que a pesar de dividir su actividad administrativa sigue formando parte de uno solo, que es el Estado de Guatemala quien delega su actividad en los tres organismos del Estado, ejecutivo, legislativo, judicial y las entidades autónomas y descentralizadas.

Para efectos técnicos y respetando lo que para el efecto es un principio jurídico del derecho administrativo, el principio de la legalidad cada institución, dependiendo de su naturaleza jurídica en relación al Estado, posee normas de carácter administrativo-laboral que regulan las relaciones entre los empleados públicos y la administración pública en el ejercicio de la función pública. De esa relación funcional de carácter laboral surge un tecnicismo denominado entidad nominadora, a lo cual podemos definir como aquel funcionario en el cual recae la potestad de nombrar, remover, y fijar las condiciones de trabajo de los empleados y servidores públicos.



La Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 29 define quienes son considerados autoridades nominadoras en el Organismo Ejecutivo así: “Autoridades nominadoras. Los nombramientos de servidores públicos para los puestos que cubre esta ley corresponde hacerlos a las siguientes autoridades nominadoras: 1. Al Presidente de la República, el de todos los funcionarios y servidores públicos señalados por la constitución y las leyes, y el de todos aquellos cuyo nombramiento no sea asignado a otras autoridades nominadoras. 2. A los Ministros de Estado, de acuerdo con la Constitución, compete el de los servidores públicos para puestos en sus respectivas dependencias, que se encuentren comprendidos en el Servicio por Oposición que establece esta ley y sus reglamentos. 3. A funcionarios y otros servidores públicos, los que señala la Constitución y las Leyes”.

En el mismo sentido la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 26 preceptúa: “autoridad nominadora. Para efectos de esta ley, la Corte Suprema de Justicia es la autoridad nominadora para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Auxiliar Judicial y el Presidente del Organismo Judicial lo es para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Trabajador Administrativo y Técnico”.

Con el fin de ejemplificar la figura de autoridad nominadora en una entidad autónoma el Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal, define quienes son sus autoridades nominadoras así: Autoridades nominadoras. “Los nombramientos de los trabajadores universitarios corresponde hacerlos a las siguientes autoridades nominadoras: 1. Al Consejo Superior Universitario



competente el nombramiento del secretario general, del tesorero y Director financiero, así como del contador general, a propuesta en terna del Rector, asimismo le compete el nombramiento de los directores generales comprendidos en el numeral 40.2.1 del Artículo 40 del Estatuto de la carrera universitaria. Estos nombramientos se harán por el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del Consejo. 2. A las Juntas Directivas de las facultades compete el nombramiento de su secretario, a propuesta en terna del Decano. 3. A los Decanos, Directores de Centros Regionales, Directores de Escuelas no facultativas y Directores Generales a que se refiere el numeral 1 del presente artículo, compete el nombramiento del personal administrativo de sus respectivas unidades. 4. Al Rector compete el nombramiento de los demás servidores no comprendidos en los numerales anteriores”.

De esa cuenta la figura de la autoridad nominadora es un punto de partida para determinar quién es el patrono en las relaciones de trabajo que surgen dentro de la administración pública. Y ello se desprende de la organización que la ley impone al órgano para determinar quién es el patrono en sí.

Cabe aclarar en este punto que el patrono es el órgano administrativo delimitado, es decir el ministerio, entidad autónoma como tal no su dependencia, dirección, facultad, sección pues estas tendrían los elementos de una empresa como tal, análogamente poseen los mismos elementos.

Por lo tanto se puede concluir que todas las dependencias, direcciones, delegaciones departamentales, facultades, secciones y hasta las entidades desconcentradas, según



su naturaleza administrativa y la jerarquía de donde dependa son el equivalente en la administración pública al de empresa o centro de producción y así se deberá de definir para efectos de la aplicación del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en cuanto a la rama del derecho colectivo del trabajo pues es la única en donde se debe aplicar esa normativa en la administración pública.

4.2. Afectación del conflicto colectivo de carácter económico social en relación a las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono en donde no ha surgido el mismo

Habiendo definido el término empresa, se deberá de determinar si la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico social tiene repercusiones en las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono distintas.

Se analizó en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala el derecho de reinstalación, la obligación de solicitar autorización para dar por terminados los contratos de trabajo del patrono, y el derecho a la estabilidad laboral proveniente del conflicto colectivo se limitan únicamente a la empresa, centro de producción o dependencia del patrono o direcciones, delegaciones departamentales, facultades, secciones y hasta las entidades desconcentradas, según su naturaleza administrativa si fuere el caso de la administración pública en donde ha surgido el conflicto. A manera de ejemplo se podría citar que un sindicato de trabajadoras conformado por secretarías de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en su mayoría se encuentran en una delegación departamental pero que



hay agremiadas de varias delegaciones departamentales, plantean un conflicto colectivo de carácter económico social, la inamovilidad proveniente del conflicto, el incidente de autorización de terminación de contrato de trabajo y en sí la figura de las prevenciones anteriormente citada únicamente tendría vigencia en la delegación departamental de la universidad, a pesar que las trabajadoras agremiadas al sindicato se encuentren en otras delegaciones departamentales.

Los artículos citados no toman en consideración la naturaleza de la forma de organización colectiva laboral no se limita a una sola empresa, centro de producción o dependencia del patrono si no que repercute, durante el trámite del mismo a todos los trabajadores de las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono distinta en donde ha surgido el conflicto.

Para robustecer lo antes mencionado el Artículo 241 literal c) del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, toma en consideración a todas las empresas, centros de producción o direcciones, delegaciones departamentales, facultades, secciones y hasta las entidades desconcentradas en la administración pública para el efecto de declarar una huelga legal.

Por lo tanto en la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico social si se ven afectadas las demás empresas, centros de producción o direcciones, delegaciones departamentales, facultades, secciones y hasta las entidades desconcentradas en la administración públicas, no solo por la naturaleza de la organización sindical si no



imperativamente para llegar a la declaratoria de huelga legal y constituyendo un requisito para el ejercicio del derecho de huelga.

4.3. Violación a los principios de tutelaridad, garantías mínimas, derecho de igualdad y estabilidad en el trabajo de los trabajadores que laboran en empresa, centro de producción o dependencia del patrono distinta de la cual se ha planteado el conflicto colectivo de carácter económico social en virtud del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Al existir afectación del conflicto colectivo de carácter económico social en las demás empresas centros de producción o dependencias del patrono por las razones anteriormente citadas, da la posibilidad que el patrono tenga la facultad arbitraria de mermar el movimiento de los trabajadores mediante despidos intimidatorios a efecto de desarticular el movimiento.

Ello como consecuencia que el legislador limitó a una sola empresa o dependencia del patrono el derecho a gozar de la estabilidad en el empleo o derecho de reinstalación que proviene del conflicto colectivo de carácter económico social. Y dicha problemática se agrava en virtud que aun que no protege a los demás trabajadores que laboran en empresa distinta de la que ha surgido el conflicto si los toma en consideración para el conteo respectivo para determinar si las dos terceras partes del total de trabajadores apoyan el movimiento.



En ese sentido se violenta el principio de tutelaridad del derecho del trabajo, pues no protege a los trabajadores que no estén en la empresa o dependencia del patrono en la que ha surgido el conflicto, dejándolos a merced de despidos injustificados y de actos de represalia del patrono para mermar o desarticular el movimiento. Se vulnera también el derecho a la igualdad de los trabajadores que laboran en empresa o dependencia distinta de la que ha surgido el conflicto pues encontrándose en mismas circunstancias la ley no protege igual a estos trabajadores. Se vulneran las garantías mínimas pues es un derecho de los trabajadores la estabilidad en el empleo o derecho de reinstalación derivado del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social con el fin de mejorar las condiciones laborales y se proteja el derecho de huelga reconocido como un derecho mínimo irrenunciable en la Constitución Política de la República de Guatemala. Y se concluye que dicha violación deviene del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala por las razones anteriormente descritas.

4.4. Efectos del reconocimiento del derecho de reinstalación a los trabajadores que laboran en empresa distinta de la cual se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico social

El reconocer la estabilidad en el empleo de los trabajadores en mención tendría como consecuencias inmediatas la protección del movimiento de los trabajadores, respetando así el principio tutelar de las normas del derecho del trabajo. Como consecuencias mediatas se estaría garantizando el libre ejercicio de sindicalización, pues en el caso que un sindicato se conforme por un gremio en el que no necesariamente se encuentren todos



sus afectados en la empresa o dependencia de la cual se ha planteado en conflicto y derecho de huelga en el sentido que no es dable no proteger a los trabajadores de empresa o dependencia distinta de la que se ha planteado el conflicto pero si tomarlos en consideración para el conteo respectivo previo a la declaratoria de huelga legal. Derechos que son reconocidos como unas garantías mínimas en el Artículo 101 literal q) y 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala y que constituyen herramientas legales para la dignificación de los trabajadores y el mantenimiento de la paz, no solo en la empresa si no en el país.

4.5. Propuesta de reforma por modificación al contenido del texto del Artículo 380 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en relación a la modificación del término empresa o centros de producción por empresas, centros de producción o dependencias del patrono

Al haberse determinado la existencia de violaciones a los principios de tutelaridad, garantías mínimas, derecho de igualdad y estabilidad en el trabajo pues la ley no otorga el derecho de reinstalación a los trabajadores de empresa distinta de la que ha surgido el conflicto colectivo de carácter económico social a pesar que estos se ven afectados por la tramitación del mismo y se encuentran en un estado de indefensión ante las posibles represalias del patrono por el conflicto planteado.

Por lo que se hace necesario implementar una reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido que se modifique el



término empresa por empresas, centros de producción o dependencias de patrono quedando el artículo de la siguiente forma: Artículo 380. A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contrato de trabajo en las empresas, centros de producción o dependencias del patrono, 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 que tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido”.

Con ello se garantizará el derecho de todos los trabajadores del patrono a gozar del derecho de inamovilidad proveniente del planteamiento de una demanda colectiva y se garantizará el statu quo de los motivos que hacen surgir el conflicto, pues en la actualidad el patrono goza del derecho de despedir a todos los trabajadores de las demás empresas, centros de producción o dependencias del patrono distinta de la que se ha planteado, sin solicitar autorización judicial y con ello poder interferir en la voluntad de sus nuevos trabajadores, haciendo desaparecer las causas que provocaron el conflicto y posiblemente no pudiendo llegar al número requerido por la ley para efectos de declarar la legalidad de la huelga si fuere el caso.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

De conformidad con el estudio y el análisis teórico doctrinario y legal realizado al derecho del trabajo en el texto de los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Se identificó la problemática, pues se demostró que los trabajadores se ven afectados en la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico social. Actualmente los tribunales de trabajo y previsión social son del criterio que gozan del derecho de reinstalación únicamente los trabajadores que laboren en la empresa o centro de producción en la que ha surgido el conflicto colectivo limitando la aplicación de las prevenciones.

Para ello se concluyó que al verse afectados no solo en la tramitación del conflicto si no que existiendo la posibilidad de ser sujeto del litigio, al pertenecer a la forma de organización colectiva, es necesario otorgar el derecho a la estabilidad en el empleo no solo a los trabajadores de la empresa donde ha surgido el conflicto como lo regula el texto de las normas antes citadas, sino a todos las demás empresas o centros de producción del patrono por verse afectados en la tramitación del mismo.

Para lo cual con el fin de proteger a los trabajadores en virtud de verse afectados por la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico social se hace necesaria implementar una reforma al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido que se modifique el término empresa.





BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Mayte, 2004.
- CAVAZOS, Flores Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. México: Ed. Tillas, 1997.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Distribuidora L. M. junio 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, Febrero 2006.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo del trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix, Febrero 2006.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2007.
- GÁRATE CASTRO, Javier. **Lecturas sobre el Régimen Jurídico del contrato de trabajo**. España: Ed. Netbiblo, S.R., 2007
- GARCÍA, Manuel A. Montoya Melgar, Alfredo, cits. Por Fernández Madrid, Juan C. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Mayte, 2004.
- LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho i**. 9ª ed. Guatemala: Ed. Lovi Guatemala, 2012.
- LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho ii**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Lovi Guatemala, 2011.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., febrero 1999.
- SANDOVAL ARGUETA, María Elisa y Aqueche Sandoval, Crista Gabriela. **Ciencia política de la Grecia antigua a la Guatemala actual**. 1ª ed. Guatemala: (s.E.).
- SIDAOU ALBERTO. **Teoría general de las obligaciones en el derecho del trabajo**. Méjico. (s.E.). 1987.
- <https://www.cc.gob.gt/>. Consultado: (13 de noviembre 2017).
- <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>. Consultado: (11 de diciembre 2017).



<http://www.gerencie.com/sustitucion-de-patronos.html>. Consultado: (23 de noviembre 2017).

<http://trabajadorguatemalteco.blogspot.com/2014/01/nacimiento-finalidad-naturaleza-derecho-colectivo.html#ixzz54ruR37Cy>. Consultado: (21 de noviembre 2017).

LEGISLACIÓN:

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

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

Ley del Servicio Civil. Decreto 1771 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999.

Reglamento de Relaciones Laborales entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y su Personal. Consejo Superior Universitario, 1969.

Código de Comercio de Guatemala. Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.