

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



EDUARDO RANDOLFO VILLAGRAN PERALTA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2019

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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR POR
DESOBEDIENCIA A LO ESTABLECIDO EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDUARDO RANDOLFO VILLAGRAN PERALTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2019

**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:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Abidán Carias Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Henry Ostilio Hernández Gálvez
Vocal:	Lic. Luis Estrada Valenzuela
Secretaria:	Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

Segunda Fase:

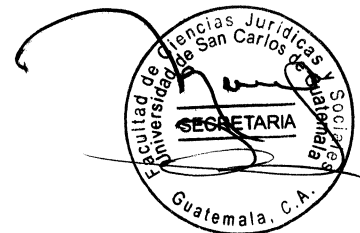
Presidente:	Licda. Eloísa E. Mazariegos Herrera
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticinco de febrero del año dos mil nueve.

ASUNTO: EDUARDO RANDOLFO VILLAGRÁN PERALTA, CARNÉ NO. 8113818. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1180-07.

TEMA: "ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Hugo Ávila Biatas, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,976.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/sllh



LICENCIADO HUGO AVILA BIATAS

ABOGADO Y NOTARIO

8 calle 25-57, zona 7 Kaminal Juyú, Ciudad de Guatemala.

Tel. 5604-6565 Colegal Corporación Jurídica-

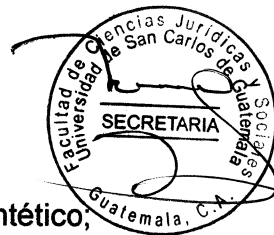
Guatemala, 20 de abril de 2009.

LICENCIADO
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍAS DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA -USAC-
GUATEMALA.

Licenciado:

En cumplimiento a lo dispuesto por la Unidad de Asesoría de Tesis, con fecha veinticinco de febrero del año dos mil nueve, en el que se dispone nombrarme como ASESOR del trabajo de Tesis del Bachiller Eduardo Randolph Villagrán Peralta, para lo cual rindo el siguiente dictamen:

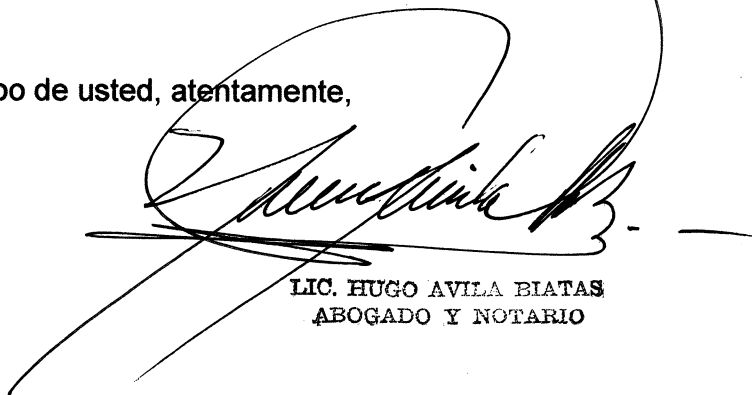
- Del tema intitulado **“ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**.
- De la revisión practicada, se establece que el trabajo contiene contribución técnica y científica a estudios del Derecho Laboral, la técnica de investigación utilizada fue de carácter documental-bibliográfico.
- Las conclusiones realizadas resultan congruentes con su contenido y las recomendaciones son consecuencia del análisis jurídico de la investigación realizada, tomando en cuenta que el derecho de trabajo es un derecho tutelar que otorga las garantías constitucionales mínimas a los trabajadores, en consecuencia se recomienda modificar lo relacionado a la reinstalación del trabajador en código de trabajo, habiendo empleado en su investigación los



métodos analítico; basado en el análisis de la legislación guatemalteca, sintético, reuniendo todos los elementos analizados, deductivo e inductivo; observando el proceso de la investigación en forma particular, para poder efectuar un análisis sobre la reinstalación del trabajador cuando es despedido sin causa justificada, histórico; para poder aplicar todos los historiales de la investigación, comparativo; haciendo comparación legislativa en otros países, y técnicas bibliográficas y documentales; para clasificar, ordenar todos los datos consultados, ficheros, aportando propuestas concretas de solución.

- Habiéndose satisfecho las exigencias del suscrito Asesor y cumplido con los requerimientos del artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE, para que el trabajo de investigación continúe su trámite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente,



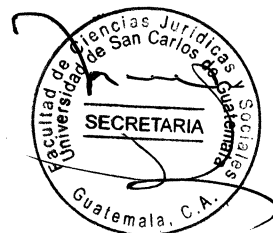
LIC. HUGO AVILA BIATAS
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

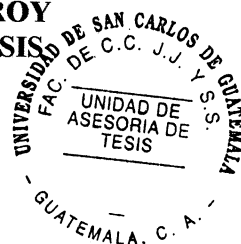


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de abril de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RICARDO ALVARADO SANDOVAL, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante EDUARDO RANDOLFO VILLAGRÁN PERALTA, Intitulado: "ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/sllh.

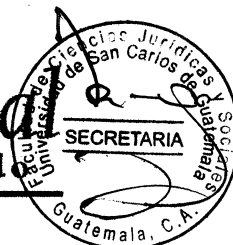


Ricardo Alvarado Sandova

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado

2259



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, 06 de agosto de 2018

Licenciado

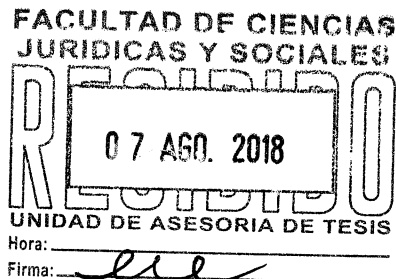
Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad.



Licenciado Orellana Martínez:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Revisor del trabajo de Tesis del Bachiller **EDUARDO RANDOLFO VILLAGRAN PERALTA**, intitulado **"ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE REINSTALACION DEL TRABAJADOR, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE TRABAJO"**, se modifica por **"VULNERACIÓN DEL DERECHO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR POR DESOBEDIENCIA A LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**, resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

- i Se evaluaron diversos aspectos de trabajo, tales como la redacción del contenido científico y técnico del mismo, métodos y técnicas de investigación utilizados, siendo éstos el método de análisis y síntesis, así como el deductivo, de los cuales surgieron diversas conclusiones, recomendaciones y bibliografía, las cuales fueron debidamente aceptadas e incorporadas.
- ii La estructura formal de la tesis está compuesta por cinco capítulos, en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, reuniendo las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión.
- iii Es de indicar que el contenido de la presente tesis es trascendental en el ámbito de Derecho Laboral y no menos importante en el Derecho Internacional a la luz de nuestra legislación constitucional, desarrollando debidamente los temas importantes que se relacionan.

4a avenida 3-70 zona 1 Guatemala Guatemala

Tel/ Fax (502) 2232-1429

Tel:2251-8855 Cel: 4126-6804

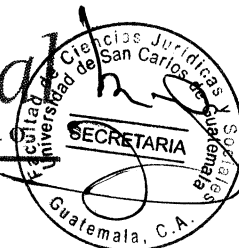


Ricardo Alvarado Sandoval

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado

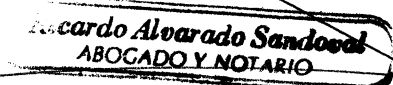
2259



LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

- iv De conformidad con lo investigado, se realizaron las conclusiones que se consideraron más importantes, siendo estas: 1) La regulación de la reinstalación del trabajador; 2) La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; 3) El estado como garante del trabajador; 4) Verificar se cumpla con la reinstalación del trabajador; 5) Velar que no se vulnere el derecho de reinstalación del trabajador.
- v Luego de la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple 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.
- vi En dicha virtud considero que el trabajo de la presente tesis llena los requisitos que establece el normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen técnico profesional y general público de tesis, estimando que la misma debe ser aprobada, para lo cual extendiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE** de revisor, siendo procedente ordenar, oportunamente su impresión y el Examen Público de Tesis.

Atentamente,

4a avenida 3-70 zona 1 Guatemala Guatemala

Tel/ Fax (502) 2232-1429

Tel: 2251-8855 Cel: 4126-6804



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

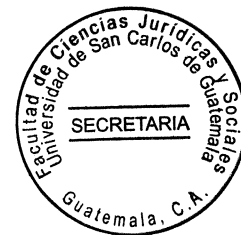


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de enero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDUARDO RANDOLFO VILLAGRAN PERALTA, titulado VULNERACIÓN DEL DERECHO DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR POR DESOBEDIENCIA A LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. 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/RFOM.





DEDICATORIA

AL CREADOR DEL UNIVERSO:

Por acompañarme en todo momento.

A MI MADRE:

Zoenimia Peralta, por su amor y por estar en todo momento.

A MI ESPOSA:

Zandra de Villagran, por ser parte de mi vida, estar siempre a mi lado y creer que algún día lo lograría.

A MIS HIJOS:

Eduardo Alexander, Ana Lucía y Pablo José, motivo de inspiración para seguir adelante, en especial a mi nieta Camila.

A MIS HERMANOS:

Thelma Yolanda(Neca), Edgar Leonel (QEPD), María de Los Ángeles (Chiqui), por hermosos momentos compartidos.

A MIS AMIGOS:

Rolando, Magali, Miguel, Sandra, Oscar, Mike, Guillermo, Silvia, Any, Evelyn, David por los triunfos y fracasos, que en su momento compartimos.

A MI ALMA MATER:

Universidad de San Carlos de Guatemala, y a mis maestros por haberme enseñado más que el derecho, una filosofía de vida.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Historia.	2
1.3. Definición.	6
1.4. Naturaleza jurídica.	8
1.5. Patrono	9
1.6. Trabajador	9
1.7. Principios	10
1.7.1 Protector	10
1.7.2 Irrenunciabilidad	11
1.7.3. Continuidad laboral.	12
1.7.4. Primacia de la realidad.	12
1.7.5. Razonabilidad	12
1.7.6. Imperatividad	12
1.8. Irrenunciabilidad de los derechos laborales	14
1.9. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala	17

CAPÍTULO II

2. El despido laboral	23
2.1. Contrato de trabajo	23
2.2. Definición	23
2.3 Elementos generales	25
2.3.1 Capacidad	25

2.3.2	Consentimiento.	26
2.3.3	Objeto.	26
2.4	Elementos especiales del contrato de trabajo.	27
2.4.1	Prestación personal del servicio.	27
2.4.2	Subordinación	28
2.4.3	Salario	29
2.5	Causas derivadas de la terminación del contrato de trabajo.	35
2.5.1	Por vencimiento de plazo.	47
2.5.2	Despido	48
2.6	Terminación del contrato de trabajo	55
2.7	Importancia de regular el procedimiento para la reinstalación de un trabajador despedido en forma injustificada	57

CAPÍTULO III

3.	La reinstalación en los actos colectivos de condiciones de trabajo . .	61
3.1.	Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado.	63
3.2.	Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada.	68
3.3.	Reglamentos interiores de trabajo.	70
3.4.	Obligaciones de los patronos.. . . .	73

CAPÍTULO IV

4.	Jurisdicción y competencia laboral en Guatemala.	79
4.1.	Concepto de jurisdicción.	79
4.2.	Naturaleza jurídica	80
4.3.	Extensión y límites de la jurisdicción.	81
4.4.	Competencia	83



4.4.1 Definición	83
4.4.2 Clasificación	85
4.4.3 Clases de competencia	87
4.5. Competencia de los tribunales de trabajo y previsión social según el Código de Trabajo	89
4.6. Cuestión de competencia	91

CAPÍTULO V

5. Vulneración al derecho de reinstalación del trabajador	93
5.1. Generalidades.	93
5.2. Definición	94
5.3. Derecho comparado.	94
5.4. Análisis.	95
5.5. Limitaciones al derecho de reinstalación.	98
5.6. Interposición de una medida cautelar como medio de defensa para la reinstalación del trabajador	109
CONCLUSIONES.	113
RECOMENDACIONES.	115
BIBLIOGRAFÍA.	117



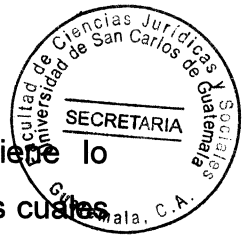
INTRODUCCIÓN

El tema de la vulneración de los derechos del trabajador en la reinstalación ha generado grandes conflictos en la clase trabajadora, debido a las falencias que presentan algunos abogados para proteger a los trabajadores que representan. Se plantea la necesidad de al momento de interponer la demanda plantear una medida precautoria que promueva que el trabajador permanezca en su puesto de trabajo hasta que finalice el proceso y se determine la causa del despido.

El objetivo general consistió en, establecer la importancia de regular el cumplimiento de reinstalación inmediata de los trabajadores de acuerdo a la sentencia emitida por el tribunal de trabajo y previsión social, tal y como lo establece el Código de Trabajo, cuando es despedido sin causa justificada, determinar si se vulneran los derechos del trabajador en el derecho comparado, establecer las causales que motivan el despido injustificado que dan origen al derecho de reinstalación del trabajador, determinar que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, que constituye un mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador.

Ante este problema, se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que para garantizar igualdad del patrono con el trabajador, se tiene que establecer un procedimiento, dentro del esquema de la demanda, para garantizar que los trabajadores no puedan ser vulnerados en sus mínimos derechos, en cuanto a la continuidad del trabajo que desempeñen.

Esta investigación de tipo jurídico propositiva ha surgido de la observación de los problemas que tienen que afrontar los trabajadores, en el momento en que son despedidos en forma injustificada, y quieren hacer valer sus derechos, de forma que puedan ser reinstalados en su puesto de trabajo, cumpliendo con las normas constitucionales y laborales, basadas en los principios de justicia social.



El trabajo realizado está formado por cinco capítulos; el capítulo I, contiene lo relacionado al derecho laboral y sus distintas instituciones, teorías, principios, los cuales se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo; el capítulo II, cuyo contenido es el contrato y sus diferentes formas de terminación, dentro de los cuales destaca, para la investigación el despido injustificado; el capítulo III, se refiere a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, base para poder establecer hacia los trabajadores; el capítulo IV, desarrolla la jurisdicción y competencia laboral en Guatemala; y el capítulo V, establece la vulneración al derecho de reinstalación del trabajador, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, respecto a la tutelaridad y reinstalación laboral.

Para poder efectuar el trabajo de investigación jurídico propositiva, se empleó una metodología que se encuentra acorde a las características de la presente investigación, la que constituyó una herramienta para poder realizar el trabajo investigativo y de análisis. Se aplicaron los métodos sintético, inductivo, histórico, comparativo, técnicas bibliográficas, entrevistas, documentales y la interpretación de la legislación, para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia, con el propósito de corregir el problema que motiva la presente investigación.

El presente trabajo no pretende crear ningún tipo de conflicto entre trabajadores y patronos, sino que simplemente establecer el mecanismo adecuado, de forma que el trabajador pueda hacer valer sus derechos de forma rápida, sencilla e inmediata, siempre y cuando el trabajador considere importante de optar por la reinstalación o simplemente aceptar la indemnización que le corresponda.

Son varios los estudios que señalan la ineficacia de las sentencias en la materia laboral propiamente, pero la ineficacia de la ejecución en la materia laboral, se señalan los problemas que se atraviesan en la práctica que hacen que de alguna manera la ejecución de las sentencias y autos no tengan el efecto deseado, es decir, que por la certeza jurídica que genera una resolución de este tipo, la misma sea inmediatamente obedecida por las partes en contienda.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral guatemalteco

También conocido como derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela de los trabajadores. Así mismo, se establece como un sistema normativo y autónomo que regula los determinados tipos de trabajo existentes y las relaciones que nacen entre el empleador y trabajador creando instituciones para resolver los conflictos que puedan nacer como consecuencia de esta relación.

1.1. Antecedentes

"Al derecho laboral en un principio, en función de su origen, se le llamó Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.



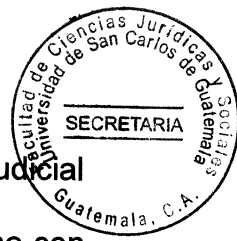
La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, por lo tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa".¹

Las distintas denominaciones sobre el derecho laboral que se han hecho a través de la historia, se manifiestan actualmente en el código laboral, específicamente basados en los principios laborales de tipo ideológico y dogmatico, como la tutelaridad, garantías - mínimas, necesarias, realistas, democrático, conciliatorio, evolutivo y sencillo. La Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.

1.2. Historia

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución, cambio y desarrollo del hombre, para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes - servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación; es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social, que por gozar de un

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3



sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

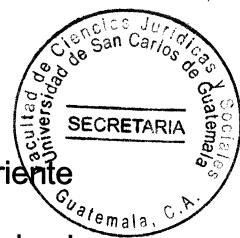
"Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos".²

Según Rafael Alfonso Guzmán, "es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones".³

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, inclusive, hoy día en Venezuela, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la

² Guzmán, Rafael Alfonso. www.monografias.com/trabajos (consultado 12 de mayo de 2008).

³ *Ibid.*



tradicional división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

Guatemala tiene su inicio a partir de la Revolución de Octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tienen como finalidad entre otras, emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajadora y en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse y que no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Es de suma importancia hacer notar que por medio del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, reformado por el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se consideraron las necesidades para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que 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, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en el país muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que todos conocemos.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social." ⁴

Pese a que su aplicación es forzosa, en el medio la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellos. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.12



el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios.

En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales.

Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales." ⁵

1.3. Definición

El derecho laboral puede definirse como la suma de principios y normas jurídicas, doctrinas e instituciones formalmente aceptados, a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, las que dan seguridad a los

⁵ **Ibid.** Pág. 12



laborantes, que permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, con el objeto de resolver los conflictos laborales que con motivo de su aplicación surjan.

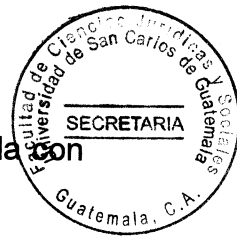
"Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también, en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente." ⁶

"Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales) en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción".⁷

Básicamente el derecho laboral es la suma de teorías, normas, doctrinas y principios, destinados a mejorar las relaciones entre trabajadores y patronos, para tener una mejor

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 304

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 121



condición económica de vida, mediante las actividades que un individuo desarrolla con el objetivo de obtener los bienes económicos para su subsistencia.

Teniendo en cuenta que regula cuestiones como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, y otros aspectos que determinan las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral debe ser considerado como un derecho social.

1.4. Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo ha sido objeto de múltiples discusiones a lo largo de su historia. Uno de los asuntos más controvertidos se refiere a su ubicación dentro de la enciclopedia jurídica, que a simple vista podría decirse que es un asunto de índole puramente académica, pero analizándolo con un mayor detenimiento y tomando en cuenta las repercusiones que trae el simple hecho de ubicarlo en el área del derecho público o del derecho privado, nos encontramos que es de gran relevancia en el campo práctico.

A lo largo del camino evolutivo del derecho laboral, constantemente se ha dado el choque de dos corrientes doctrinarias, una que eleva la función protagónica del Estado, su intervención y la imposición coercitiva a los particulares, que es la denominada corriente publicista; por otra parte, surge la corriente privada, que le da prioridad al principio de la autonomía de la voluntad, sujetando todo el marco jurídico dentro del cual se desenvuelven los sujetos a la libertad contractual y a la voluntad de la partes.

Es por ello que el presente tema nos sirve de marco de referencia para el análisis de las influencias en las corrientes de esta rama específica del universo jurídico.

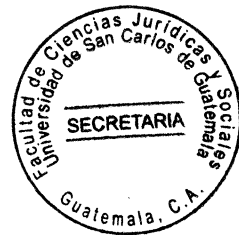
Concretamente la naturaleza jurídica del derecho laboral parte de que es una rama del derecho público porque es el Estado el que interviene en su aplicación con los particulares, siendo que en su substanciación es impulsado y actuado de oficio con el *ius imperium*.

1.5. Patrono

Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número. Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

1.6. Trabajador

La definición legal de trabajador, refiere que “es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Artículo 3, del Código de Trabajo.



1.7. Principios

Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- a) Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- b) Fuente interpretadora: sirve también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

1.7.1 Protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral, tiene una clara protección del más débil, el trabajador, se podría señalar que el principio de protección es la razón de ser del derecho laboral.

Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- a) Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- b) Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- c) Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

1.7.2 Irrenunciabilidad

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos, garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.



1.7.3 Continuidad laboral

Le da la más larga duración al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal o Única fuente de ingresos del trabajador, así mismo instruye al juez, ante duda, estimar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible.

1.7.4 Primacía de la realidad

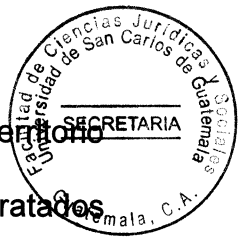
No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

1.7.5 Razonabilidad

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

1.7.6 Imperatividad

El principio de imperatividad de toda ley proviene de la Constitución Política de la República de Guatemala.



El imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República, salvo las limitaciones que establezca la Constitución, los tratados internacionales y las normas del derecho internacional general aceptadas por Guatemala. Artículo 153 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El imperio de la ley se extiende a todos los habitantes de la República, incluso a los extranjeros, salvo las disposiciones del derecho internacional aceptadas por Guatemala. Artículo 5 de la Ley del Organismo Judicial.

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

Este principio está relacionado con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado... Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al



derecho imperativo (jus cogens).

El primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público." ⁸

Se considera que el principio de imperatividad es la obligatoriedad por parte del Estado, para que los particulares, a través de una norma positiva vigente, cumplan con alguna pretensión que tiene carácter de obligatoriedad y no simplemente voluntariedad. Es importante considerar que los principios laborales son fundamentales para la existencia y concordancia que debe existir entre trabajador y patrono, lamentablemente, estos están siendo afectados dentro del marco de legalidad de derecho del trabajador, en donde muchas veces son despedidos en forma injustificada, sin que para ello exista una forma específica de reinstalación.

1.8. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,

⁸ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 99



susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Son nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

El cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que “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; constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.



Es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

“Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas.

Sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”⁹

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 67-69

Como bien sabemos la irrenunciabilidad es un principio fundamental del derecho del trabajo y la legislación establece que son nulos *ipso jure*, todas aquellas disposiciones que impliquen disminución de los derechos que la constitución, el Código de Trabajo y demás reglamentos otorguen a los trabajadores.

1.9 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala

Los derechos sociales mínimos de la Legislación del Trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la Legislación del Trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.

Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo; e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.

No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá



retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana. Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana. Artículo 102, inciso g de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

"Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna o 42 en jornada mixta tendrá derecho a percibir íntegro salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador." ¹⁰

¹⁰ Ibid. Pág. 67-69

Se constituyen como derechos sociales mínimos, todos aquellos acuerdos que el trabajador efectuó con el patrono, los cuales pueden consistir en mejoras salariales, en jornadas de trabajo, en ventajas económicas, descansos remunerados.

El trabajador tiene derecho a lo siguiente:

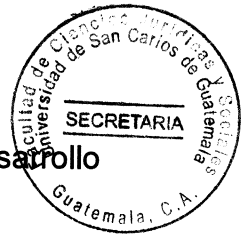
- a) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados. Según Artículo 127, segundo párrafo del Código de Trabajo.
- b) Derecho del trabajador a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido, cesare la relación del trabajo. Según Artículo 130, del Código de Trabajo.
- c) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso



forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica. Según Artículos 1 al 4 del Reglamento para el goce del período de lactancia.

- d) Los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Según Artículo 150 del Código de Trabajo.
- e) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- f) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y



colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

- g) Es obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despidan injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. Según Artículo 82 del Código de Trabajo.
- h) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. Según Artículo 85 del Código de Trabajo.
- i) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo



gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento, podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- j) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses. Según Artículo 78 del Código de Trabajo.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a poder elegir dónde y con quien trabajar, bajo las mismas condiciones equitativas y satisfactorias, que les brinde protección contra el desempleo, que no exista discriminación, que haya igualdad, que exista una remuneración digna, bajo una protección social.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la declaración universal de derechos humanos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

CAPÍTULO II



2. El despido laboral

Es la forma en que se finaliza una relación contractual, a través de la cual el empleador puede dar por finalizado el contrato con su empleado, el que se manifiesta por diferentes causas, justificadamente e injustificadamente. Cuando existe un despido injustificado por parte el empleador, éste deberá demostrar las causas que lo motivaron, si el trabajador presenta demanda laboral, el empleador deberá probar a través de un debido proceso, su derecho al despido.

2.1. Contrato de trabajo

El contrato como institución, tiene en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia, dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado, se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

2.2 Definición

“Como el negocio jurídico existente entre un patrono y un trabajador, dirigido y condicionado por el Estado, mediante el cual el trabajador cumple una prestación de



servicio subordinada y el patrón paga un precio como retribución." ¹¹

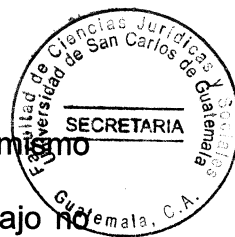
El Artículo 18, del Código de Trabajo regula que contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

"La anterior regulación legal es congruente con su inclinación publicista, establece que es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo. Lo importante es pues la relación, no la denominación ni las fórmulas externas del contrato". ¹²

El contrato individual de trabajo, es el acuerdo de voluntades entre dos sujetos con el fin de realizar un vínculo contractual de carácter jurídico, entre el trabajador y el patrono, mediante la cual el primero se coloca bajo la dependencia o subordinación de la otra (patrono) para prestarle sus servicios personales, mediante una remuneración salarial que el patrono está obligado a pagar.

¹¹ Mujica Rodríguez, Rafael. **Las obligaciones en el contrato de trabajo**. Pág. 28

¹² Fernández Molina, **Op. Cit.** Pág. 86



Cuando se señala en todos los conceptos que se han expuesto, que entre un mismo patrono y un mismo trabajador puede existir un solo contrato individual de trabajo no quiere decir, que se excluya el hecho de que un trabajador pueda celebrar contratos individuales simultáneamente con distintos patronos y que un patrono pueda estar ligado a distintos trabajadores simultáneamente por varios contratos individuales. Estos dos principios, el primero; llamado de la unidad o exclusividad del contrato y el segundo de la simultaneidad o plurabilidad, son de gran importancia para poder aplicar las disposiciones del derecho laboral.

2.3. Elementos generales

Habiéndose establecido que, con características propias, el contrato de trabajo sí es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato. Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta los elementos del negocio civil siendo los siguientes:

2.3.1 Capacidad

"En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio. La primera es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. Se refiere también a una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación".¹³

¹³ Ibid. Pág. 90



Se entiende por capacidad de trabajo del individuo como el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes tanto de orden físico, como mental y social, que le van a permitir desempeñarse en un trabajo.

2.3.2 Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la actual Constitución, al igual que en las últimas constituciones de la república de Guatemala, así como en el Código de Trabajo. El Artículo 6 de este Código, refiere que como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

Asimismo se establece esta libertad en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento, éste sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por la autoridad (como el de vialidad en tiempos de Jorge Ubico en Guatemala).

2.3.3 Objeto

El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el



trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga, tiene derecho a los frutos del trabajo.

Se puede establecer como el equivalente teórico de una necesidad demandada por la realidad, para cuya realización debe ejercerse una función específica.

2.4 Elementos especiales del contrato de trabajo

Son todos aquellos elementos que forman parte especial de la relación laboral, el servicio que se va prestar, en dónde se va prestar, cuándo se va prestar, qué jornada y cuánto va a ser el salario.

2.4.1 Prestación personal del servicio

"Este primer elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural; por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil.

Es manifiesta la tendencia de muchas empresas a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc., no se



contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal. Se traslada la carga laboral a la empresa que se especializa en ese servicio".¹⁴

Se ha establecido como una nueva modalidad, la subcontratación a través de empresas intermediarias, lo cual muchas veces va en perjuicio de personas individuales, debido a que no pueden prestar su servicio personal con quien lo requiere, de forma de poder obtener un mejor salario.

En algunas ocasiones la prestación de servicios se maneja de manera temporal, lo cual va en perjuicio del trabajador, debido a que no obtiene prestaciones de carácter social, debido a que muchas veces se celebra contrato de prestación de servicios el cual se caracteriza por ser un acuerdo de voluntades que se compromete a realizar o ejecutar una actividad determinada.

2.4.2 Subordinación

Es el elemento que más destaca del contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico del acuerdo de voluntades.

¹⁴ Ibid. Pág. 93

Se concreta en la obligación que tiene el trabajador de acatar las obligaciones y prohibiciones.

2.4.3 Salario

El salario no está referido únicamente al servicio doméstico, sino a todos los trabajadores, especialmente a obreros y de modo más característico a los que cobran a destajo, por horas, jornadas, semanas o quincenas, ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo.

“El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo más corriente, sino que puede serlo también, por lo menos parcialmente, en especie (alimentos, habitación, y otros bienes de uso).”¹⁵

"La determinación de los salarios ha dado siempre origen a diversas teorías de fundamento político y económico: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda; regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales, principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros".¹⁶

Sin embargo, se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por

¹⁵ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 866

¹⁶ **Ibid.** Pág. 870



encima del tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia.

"Así como dice Nápoli, el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social y que ha de satisfacer no sólo las necesidades biológicas del asalariado, sino también las espirituales".¹⁷

a. Origen

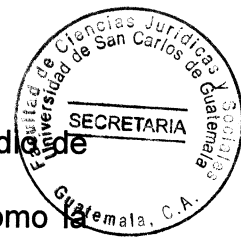
"El término salario se deriva de *salarium*, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de *soldada*, que era una moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libra de sal, la cual representaba el estipendio, sueldo o salario que percibían cada uno de los integrantes de la hueste del rey o señor feudal".¹⁸

El salario se originó con el trueque, forma de pago que ha venido aplicándose desde la Época Antigua, aunque era conocido con el nombre de *Truck system*, cobra su apogeo en el Siglo XVIII, como una remuneración patronal por el uso de la fuerza de trabajo de sus asalariados.

Al principio, dicha forma de pago pareció indispensable, pues la distancia a recorrer

¹⁷ **Ibid.** Pág. 882

¹⁸ Sykvester, Hugo L. **Diccionario jurídico del trabajo.** Pág. 16



para adquirir los artículos básicos de consumo, más la inexistencia de un medio de pago alternativo universalmente aceptado para la transición de mercancías, así como la inexistencia de suficientes mercados y su desconcentración a lugares accesibles, lo cual posibilitara a la población y trabajadores la fácil adquisición de sus artículos, transformaron el trueque en necesario y oportuno.

Al existir tal situación, el patrono, suministraba a sus trabajadores las mercancías que éstos necesitaban, estableciéndose un sistema de trueque, en virtud de que a cambio de la fuerza de trabajo, entregaba el patrono mercancías.

El mecanismo del trueque era negativo para el trabajador, ya que por su fuerza laboral recibía únicamente mercancías; lo cual impedía diversificar sus gustos como consumidor; se encontraba obligado a la adquisición de los artículos que su patrono le ofreciera; se le ligaba y sometía así aún más al control del patrono, no podía abandonar a éste al menos que huyera del recinto laboral, pues por no tener hábitos de consumo adecuados y la facilidad con que se le otorgaba por adelantado mercancías, regularmente estaba atado a su patrono, situación que fue creando enormes deudas del trabajador, hasta convertirlo en siervo del empresario, derivado que el precio de las mercancías era estipulado por el patrono así como el valor por el uso de la mano de obra.

Posteriormente y a medida que aumentó el número de poblaciones y crecieron los centros de trabajo, desapareció aquella práctica de pago, más no por ello dejó de



practicarse el sistema.

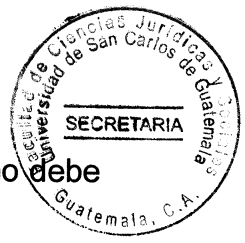
"Surgieron nuevas modalidades, una de ellas que el patrono ya no entregaba mercancías al obrero, sino bonos o vales con los cuales podía adquirir el trabajador en la tienda establecida por aquél, las mercancías que deseara, o bien, se pactaba en los contratos laborales que el trabajador tendría que adquirir los productos que necesitara, en el local comercial del patrono".¹⁹

Todo lo anterior sucedió antes del aparecimiento de la legislación sobre el trabajo, ya que cuando ella surgió, las críticas al sistema empleado obligaron al patrono a encontrar otras formas de apropiarse de la fuerza laboral de sus empleados y el producto de la misma, así como a variar y flexibilizar su posición inhumana.

La moneda de metal tuvo forma de lingotes, hasta que en el Siglo VIII A.C. apareció en Libia, pueblo de Asia Menor, la moneda acuñada en forma de discos. Los metales utilizados son hierro, bronce, cobre, plata y otros, siendo los dos últimos los de mejor aceptación.

Por el desarrollo de la industria y el comercio se hacía dificultoso el traslado de las monedas metálicas, por lo que surgió la moneda de papel. Por ser la moneda un medio de cambio que las personas dan o aceptan en compensación de mercancías o servicios, "es la medida de valor que permite estipular en las transacciones y en los

¹⁹ Escobar Cabrera, Rolando. **El salario y las medidas que lo protegen en la legislación laboral.** Pág. 137



contratos el valor o precio de las cosas y en los servicios el monto que un patrono debe pagar a su trabajador".²⁰

b. Definición

Generalmente se designa con la palabra salario a la remuneración o cantidad que el patrono paga al trabajador por su trabajo, o sea lo que el trabajador gana o devenga por prestar sus servicios por un día, semana o mes y que a cambio recibe una cantidad estipulada o fijada anteriormente.

"Por salarios se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificable en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo".²¹

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Salario es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

El Artículo 88, del Código de Trabajo, regula que "el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de

²⁰ **Ibid.** Pág. 138

²¹ Fernández Molina, Luis **Op.Cit.** Pág. 189



trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste".

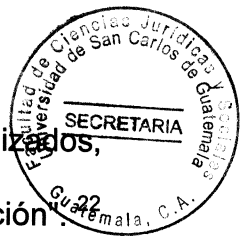
La legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es en intercambio de su trabajo, el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

Han quedado al margen los criterios de corte humanista que estima accesorios, es decir, que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

c. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica del salario, ésta es muy discutida, por lo general se le considera como la contraprestación del patrono que por los servicios prestados debe a otra persona, situación que hace aparecer dependientes el uno del otro.

"La naturaleza jurídica del salario, es la de una contra prestación, con el carácter oneroso y conmutativo de las contra prestaciones; consecuencias muy importantes se



derivan de ello y es el que no sea posible exigir salario por trabajos no realizados, siempre que no pueda demostrarse que fue culpa de la empresa de su no realización.

Si bien es cierto la ley contempla que si el trabajador no realiza una obra determinada o no se presenta a trabajar en su lugar asignado, sin el debido permiso, se le descontará los días que no trabaje, no así cuando la ley tenga contemplados los días de descanso, asueto y feriado, o cuando el trabajador sufra un accidente y todos aquellos días en los cuales el trabajador se beneficie con un descanso.

2.5 Causas derivadas de la terminación del contrato de trabajo

- a) Para el empleador o la empresa, se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en algunas ocasiones podría ser costoso. Implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.
- b) El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, de obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia.
- c) En todo caso se pierde la relación personal, tanto entre patrono y trabajador (personeros de la empresa), así como con clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.

²² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 536

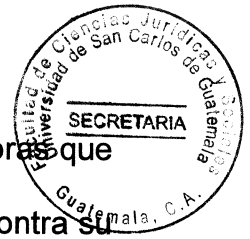


- d) Por lo general produce una fricción entre patrono y trabajador, que en muchos casos, al no ser dirimida en forma directa, se requiere de la intervención de entidades administrativas (Inspección General de Trabajo) o judicial (Juzgados de Trabajo y Previsión Social).

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

“Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, de acuerdo al Artículo 77 del Código de Trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

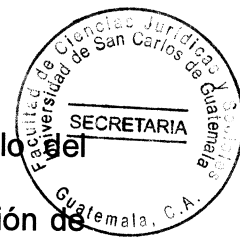


- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g del Artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o



enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”



Cuando se manifiesta la terminación laboral es porque se ha roto el vínculo del trabajador con el patrono, se ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo. Para que termine una relación laboral, debe existir una interrupción, voluntaria, o consentida por ambos. Aunque existen casos en que los patronos por decisión propia deciden dar por terminada la relación laboral, aún sin una causa justa.

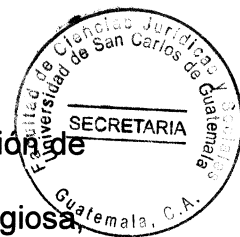
La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar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

- a) Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.

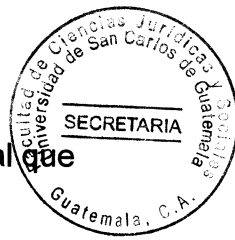
“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, de acuerdo al Artículo 79 del Código de trabajo:



- a) Cuando el patrono no le pague al salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;



- f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62;
- j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba, puede volverlo a su cargo original,



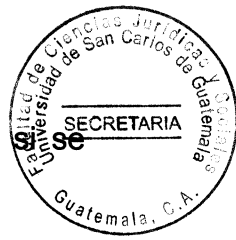
si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido.

Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerar al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa.

Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya



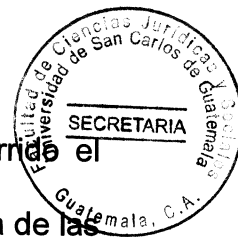
ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada.

“El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.” Artículo 80 segundo párrafo del Código de Trabajo.

En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

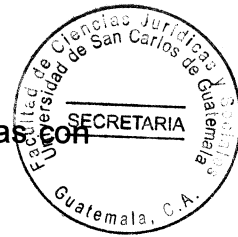
Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias personas o una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra persona o a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.



Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

“Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, de acuerdo al Artículo 85 del Código de Trabajo:

- a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de 15 meses, si se tratare



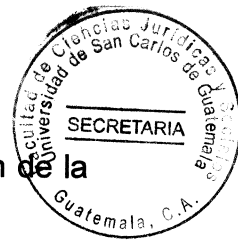
de empresas con 20 o más trabajadores, y de 10 meses, si fueren empresas con menos de 20 trabajadores.

Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero, la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.”

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:



a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c) Por mutuo consentimiento.

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

a) La fecha de su entrada y de su salida;

b) La clase de trabajo ejecutado; y

c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a) La manera cómo trabajó; y

b) La causa o causas de la terminación del contrato.



Si bien es cierto las justas causas de terminación de un trabajo están contempladas en el Código de Trabajo, las que pueden ser empleadas por el patrono o pueden ser invocadas por el trabajador, son situaciones que pueden emplear ambos, cuando así lo determinen necesario, no se pueden cambiar las causas ya establecidas en Código de Trabajo, pero si se puede hacer mal uso de ellas, creando situaciones que perjudiquen a alguna de las partes, razón por la cual es conveniente verificar se cumpla con la norma establecida.

2.5.1. Por vencimiento del plazo

La terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo, es una expresión de carácter civilista que ha nutrido esta institución. Si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen dentro del presupuesto de excepción, contenidos en el Artículo 26 del Código de Trabajo, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización, así lo estatuye el Artículo 86 del mismo cuerpo legal, al indicar que en estos casos, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes.

Sin embargo, se ha generalizado la costumbre, más beneficiosa para el trabajador, de cancelar la indemnización al terminar un plazo prefijado. En los centros de trabajo



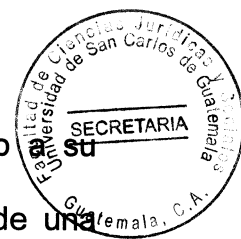
donde se haga tal pago, se consolida una costumbre con fuerza de ley, es decir, exigible en todos los demás casos iguales.

2.5.2. Despido

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, informan que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

"Partiendo de un sistema de plena libertad de contratación-despido, se suceden diferentes etapas de restricciones hasta encontrarnos con el establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta. En este último, el trabajo es un derecho del trabajador, el que sólo se le puede reducir o quitar por medio de resolución judicial. En Guatemala, rige en términos generales, la libertad de contratar-despedir.

Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicato) o producto de acuerdos colectivos (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una



causal justificada. Visto desde otro ángulo, el trabajador tiene cierto derecho a su trabajo en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización -previamente fijada por la ley- ese derecho se le puede quitar".²³

El empleador tiene amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores, sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que se traduce en el pago de indemnización) si el despido es simple, sin invocación del motivo justo.

Se dice que hay un despido directo cuando el patrono toma la determinación de ponerle fin a la relación de trabajo y comunica al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo dispone: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza el derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto que pruebe la causa en que se fundó el despido".

a. Despido justificado

"La justicia o no del despido cobra sentido en cuanto se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable

²³ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 136.

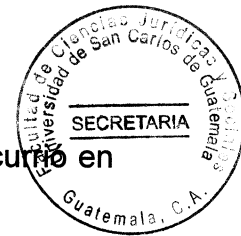
al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido **Si no** existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la indemnización universal, esto es el pago de indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia." ²⁴

La legislación guatemalteca, contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es, sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales en el ámbito individual.

Para poder dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, el Artículo 77 del Código de Trabajo, proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada. Nuevamente se trata de un listado muy genérico y que da lugar a encontradas interpretaciones. Entre esas causales son pocas las que se pueden determinar en forma taxativa. La ausencia injustificada por más de dos días, es de las pocas causales de fácil comprobación.

El despido es justificado si se efectúa fundado en alguna de las causales contenidas en el Artículo 77 precitado; el empleador podrá invocar para el despido una de esas causales, lo cual podrá o no haber sido cierta y aún siendo cierta el empleador tendrá

²⁴ **Ibid.** Pág. 138



que sostener y probar ante un juez laboral que el trabajador efectivamente incurrió en la falta. Caso contrario deberá pagar la indemnización.

El Código de Trabajo, regula las causales de despido justificado cuando refiere que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

El Artículo 77 del mismo cuerpo legal establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) “Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;



- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos del trabajo;
- e) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario”.

Si bien es cierto la legislación guatemalteca otorga una garantía tutelar al trabajador, otorgándole una protección jurídica preferente, el patrono también tiene derechos en despedir al trabajador, cuando este ha cometido infracciones al reglamento interno de trabajo, o ha dado causa justa para que el patrono pueda despedirlo.

El Código de Trabajo establece claramente las causas de despido del trabajador, sin que el patrono incurra en responsabilidad alguna.



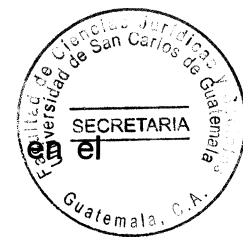
b. Despido injustificado

El Artículo 102, inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que “es obligación del empleador indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones...”

El Artículo 110 constitucional, regula que “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.”

Debe entenderse que dicho precepto debe aplicarse según su tenor literal y si de dicha norma no se entiende que la indemnización deba ser pagada por abonos, la misma deberá ser cubierta en un solo contado, cuando ocurra el despido de un trabajador sin causa justificada. Si coexistiera con la Constitución una ley o disposición gubernativa o de cualquier otro orden que dispusiera el pago por abonos, estaría disminuyendo, restringiendo o tergiversando ese derecho que la Constitución garantiza, por lo que sería nula *ipso jure*.

La ley determina que cuando una persona es despedida injustamente de su trabajo, tiene que ser indemnizada inmediatamente o si así lo quisiera pueda también solicitar



trámite de reinstalación a su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

Sin embargo muchas veces los patronos no imaginan las consecuencias negativas que esto genera dentro de la sociedad guatemalteca, principalmente dentro del área económica, causando un atropello a los derechos del trabajador, por parte del patrón.

Esto provoca en general, un crecimiento desmedido en el trabajo casual que se ven obligados, muchas veces, los padres de familia a ejercer para llevar el sustento a su familia y en el peor de los casos el incremento de la delincuencia.

c. Despido indirecto

"Cuando las relaciones obrero patronales se encuentran muy deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia, por minúscula que resulte, para precipitar la terminación de la relación. El llamado despido indirecto se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, (ya que así no correspondería la indemnización). Viene a ser una manifestación de voluntad del empleador de que el trabajador se vaya, pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador.



En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, sino que ha acudido a ese tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado (con los mismos efectos de un despido directo no justificado)".²⁵

El Artículo 79 del Código de Trabajo, contiene un listado de esas causales, la mayoría de ellas muy genéricas y de muy difícil comprobación. Destacan entre ellas la falta de pago puntual al trabajador y el cambio de condiciones generales de trabajo.

De conformidad con el Artículo 80 del Código de Trabajo, en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin justa causa; sin embargo, ese presupuesto casi nunca se da, ya que por lo general será el trabajador quien alegará que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto. Nuevamente, el problema radica en la evidencia frente a los tribunales.

2.6 Terminación del contrato de trabajo

"No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión. Inevitablemente tenemos que acudir a conceptos que la técnica civil nos informa, empero se puede afirmar que la

²⁵ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 140



figura de rescisión tiene una aplicación muy reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contrato".²⁶

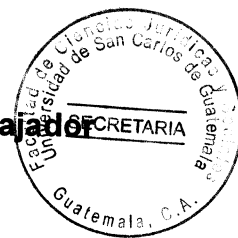
"En cuanto a las formalidades, al igual que en el inicio del contrato laboral no se requieren de mayores requisitos, la terminación carece de los mismos requisitos. Sin embargo, es importante recalcar que toda terminación debe hacerse constar por escrito. No importa quien haya decidido poner fin al contrato, pero debe hacerlo por escrito. Al patrono se le impone el Artículo 78, recientemente reformado. Por una parte sirve de medio probatorio, por tanto del despido como de las causas que, en su caso, invoquen. Por otra parte, determina exactamente la fecha en que dicha determinación opera. En su efecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito, corriendo mientras tanto el salario y demás prestaciones. En cambio es irrefutable el aviso por escrito".²⁷

La terminación de los contratos de trabajo, usualmente se da por voluntad de una de las partes, ya sea por parte del patrón como por parte del trabajador, o algunas veces por ambas partes, aunque siempre existen excepciones: cuando hay una fecha anticipada para la terminación del contrato, que sobrevenga la muerte del trabajador, que se dé una situación de fuerza mayor o caso fortuito, como la insolvencia, quiebra o liquidación judicial de la empresa.

²⁶ **Ibid.** Pág. 135

²⁷ **Ibid.** Pág. 136

2.7 Importancia de regular el procedimiento para la reinstalación de un trabajador despedido en forma injustificada



La reinstalación del trabajador es un cambio muy importante en las relaciones laborales. La jurisprudencia no admitía la reinstalación del trabajador porque no había una ley que la impusiera. El despido injustificado era considerado abusivo y daba lugar a indemnizaciones extraordinarias. La ley cambia esta regla y establece que el despido antisindical es nulo. La consecuencia es que el trabajador debe ser reinstalado en su puesto de trabajo. Para ello debe probar que la decisión de la empresa se basó en motivos antisindicales. El empresario tendrá una mayor carga, ya que deberá probar los motivos del despido, de tal forma que despeje cualquier duda sobre la existencia de una razón antisindical.

El Código de Trabajo, establece la reinstalación laboral, sin embargo, no regula el procedimiento para reincorporar a los trabajadores en sus puestos, siendo necesario reformar la citada ley ordinaria laboral guatemalteca, con la finalidad de adicionar esta figura que permite a los trabajadores seguridad laboral.

El Artículo 209 del Código de Trabajo, regula lo siguiente: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que



están formando un sindicato y gozarán de esa protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo”.

Si se incumpliére con lo establecido en esta disposición legal, los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas.

Por otra parte, el Artículo 251 del mismo cuerpo legal, preceptúa que si un paro es declarado ilegal, faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los 30 días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan.

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

Que si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción.

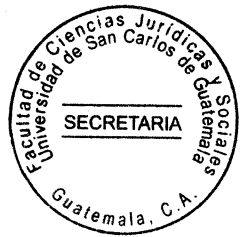


Si aún persistiere la desobediencia, ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento.

Su resolución debe dictarla dentro de las 24 horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo, haga efectiva la reinstalación.

De acuerdo a los principios del derecho laboral, en los cuales se incluye el principio de sencillez, se pretende promover el procedimiento para la reinstalación de un trabajador cuando es despedido sin causa justificada, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.



CAPÍTULO III

3. La reinstalación en los actos colectivos de condiciones de trabajo

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales y que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, cuyo fin es

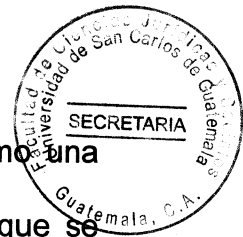


reglar las condiciones de prestación de trabajo y materias afines. Se le denomina ley profesional porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable. En ese sentido, un pacto de condiciones de trabajo es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado (denunciable a su término) y no está dotado de generalidad. Según Artículo 49 del Código de Trabajo.

El Artículo 45 del Código de Trabajo, establece que “Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también, los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.”

“Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: La reinstalación y la del pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por esta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la misma empresa; pero no es posible admitir que un patrono este autorizado para no hacer el laudo que le ordena reinstalar a un obrero, ya que con esto contraría el espíritu del derecho de trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado al posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes.”²⁸

²⁸ Selva, Adolfo de la. **Semanario judicial de la federación 1917-1995**. Tomo XLIX. Pág. 681



En el derecho laboral guatemalteco, no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino como una consecuencia de despidos que se determinan como nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, si se producen terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental tal y como lo establece el Código de Trabajo, el juez aplicará las sanciones correspondientes y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos.

3.1 Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado

De conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, Artículo 50, las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro, contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción, afectados por el pacto en el concepto de



que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo. Según Artículo 50 del Código de Trabajo.

Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

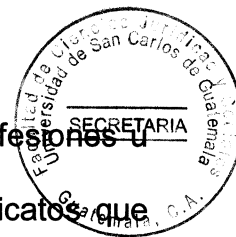
Se deben observar las siguientes reglas:

- a) "El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; y
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole

de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.” Según Artículo 51 del Código de Trabajo.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal





comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que ~~existe~~ conformidad y en los que no la hay, a fin de que el tribunal de conciliación pueda comprobar estos extremos.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no



puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;

- b) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- c) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

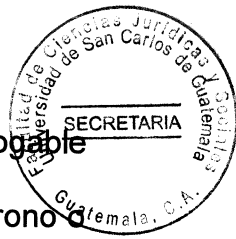
Esto significa que una vez denunciado el pacto, este puede prorrogarse en su totalidad hasta la firma del mismo.

3.2 Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada



“Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario: Artículo 54 del Código de Trabajo

- a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que refiere el inciso d;
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
- c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
- d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b y c, debe ser publicada inmediatamente y durante 3 veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor



circulación en la República de Guatemala, concediendo un término improrrogable de 15 días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

- e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por 10 días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas,

debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.”



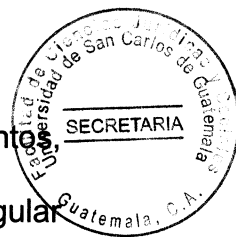
El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de 1 año ni mayor de 5 años. Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto. En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b y c del Artículo 54, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

3.3 Reglamentos interiores de trabajo

El Artículo 57 del Código de Trabajo, regula que el reglamento interior de trabajo “es el



conjunto de normas, elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.”

Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente 10 o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigencia su respectivo reglamento interior de trabajo.

Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos



profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuido de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a) "Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de 8 días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y



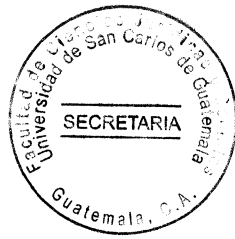
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo. “ Según Artículo 60 del Código de Trabajo.

3.4 Obligaciones de los patronos

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: Según Artículo 61, inciso a del Código de Trabajo.

Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso, que por lo menos debe contener estos datos:

- a) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- b) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el

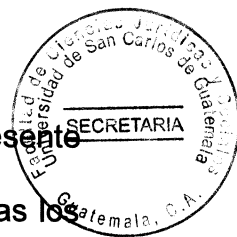


salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- a) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- b) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- c) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- d) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su



empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- e) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- f) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- g) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida, son las autorizadas por sus estatutos;
- h) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los

trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;



- i) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daño a las personas, cultivos o árboles;
- j) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca.

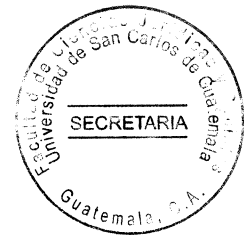
Siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- k) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

- l) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores.







CAPÍTULO IV

4. Jurisdicción y competencia laboral en Guatemala

En la actividad procesal de las diferentes ramas del derecho, es imperativo conocer acerca de los órganos jurisdiccionales y su competencia.

4.1 Concepto de jurisdicción

La jurisdicción en sentido estricto es facultad de declaración y aplicación del derecho y para que esta facultad se ejerza con garantías de acierto, es imprescindible que la preceda una labor de investigación formal, que reúna los elementos indispensables para apoyo de la función de juicio o aplicación y declaración del derecho.

"Es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia, las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones, esto último como manifestación de imperio." ²⁹

"La jurisdicción es la soberanía del Estado aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo, de la libertad de la dignidad humanas y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos o para

²⁹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Teoría general del proceso**. Pág. 49



investigar y sancionar los delitos e ilícitos de toda clase o adoptar medidas de seguridad ante ellos mediante la aplicación de la ley a casos concretos de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias." ³⁰

Se puede resumir, diciendo que jurisdicción es la potestad que tiene el Estado a través de los órganos jurisdiccionales de aplicar justicia a cada asunto sometido a su conocimiento, mediante su juicio y haciendo ejecutar su sentencia.

Si la función jurisdiccional es la potestad conferida a los órganos encargados de administrar justicia, ya sean estos jueces, tribunales, salas o Corte Suprema de Justicia, denota especial derecho y deber que en el Estado reside de administrar justicia, la jurisdicción es una, conforme se establece en la doctrina y en la Ley del Organismo Judicial, como función estatal.

4.2 Naturaleza jurídica

Como función primordial del Estado, como la legislación y la administración, aunque ahora solo se denominen como funciones y a los órganos encargados de las mismas, organismos del Estado, en atención a que se considera que el poder es uno, que para su ejercicio se divide en funciones. Como función del Estado, la jurisdicción es específica, esto es, que el órgano encargado de juzgar y ejecutar lo juzgado ejerce esa función con exclusividad dentro de un sistema de división de poderes. Es además

³⁰ Devis Echandía, Hernando. **Teoría general del proceso**. Pág. 14

única, es decir, como poder del Estado es siempre el mismo, aunque existan diversas clases de jurisdicciones por razón de los distintos intereses que pueda proteger.



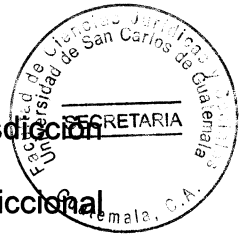
Dentro del derecho político, la jurisdicción aparece como una auto limitación del Estado, ya que por ella se obliga a cumplir ciertos requisitos, antes de resolver en su caso concreto, de donde surgen determinadas garantías constitucionales en los regímenes democráticos.

Sin jurisdicción no puede haber proceso y no puede válidamente realizarse ninguna actividad procesal. Son principios reguladores de la jurisdicción:

- a) La indeclinabilidad, es decir que un juez no puede rehusar el conocimiento de determinado asunto, que le está asignado por la ley.
- b) La improrrogabilidad, esto es que las partes no pueden acudir a otro juez que el que previamente se ha previsto por la ley.
- c) La indefectibilidad del proceso, o sea la garantía de la intervención del órgano jurisdiccional a través del proceso, lo que se traduce en la máxima: *Nulla poena sine iudicio*.

4.3 Extensión y límites de la jurisdicción

La jurisdicción consiste en un conjunto de poderes y deberes que se asignan al órgano

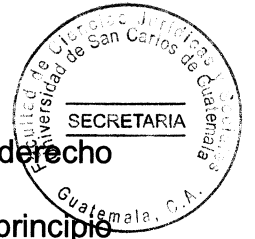


jurisdiccional para que pueda cumplir con su cometido. Principalmente, la jurisdicción consiste en una función de cognición, a través de la cual el órgano jurisdiccional pronuncia su decisión. Así pues, la función de cognición se efectúa en dos fases: Una instructora o de conocimiento propiamente dicho mediante la cual se producen las pruebas y alegaciones, y una decisoria, que consiste en la decisión o sentencia. Pero a la vez lo resuelto por el Juez, no puede quedar sin que sea complementado y de ahí la otra función de ejecución mediante la cual se ejecuta lo juzgado.

La jurisdicción tiene además límites subjetivos y objetivos. Como límites subjetivos en materia penal, se conocen la inviolabilidad y la inmunidad. Por razón de la inviolabilidad, ciertos hechos constitutivos de delito, son privados de ese carácter cuando son cometidos por personas determinadas. Se conoce la inviolabilidad absoluta y la inviolabilidad relativa. La inviolabilidad absoluta es aquella que priva en algunas monarquías y en virtud de la cual todos los actos cometidos por los monarcas están sustraídos de la ley penal.

Por la inviolabilidad relativa, son solamente determinados actos los que se sustraen de dicha ley, en beneficio del mejor cumplimiento de ciertas funciones. Por ejemplo el caso de los parlamentarios que no pueden ser castigados por sus opiniones. Como casos de inviolabilidad podrían citarse los hechos cometidos por un menor de edad o por el que se halle privado de la razón.

La inmunidad es más que todo un enjuiciamiento privilegiado, por eso es que en tanto



que la inviolabilidad es materia de derecho penal, la inmunidad es materia de derecho procesal. Por lo que el enjuiciamiento privilegiado parece estar en contra del principio de igualdad ante la ley, pero como expresa Alcalá Zamora, “se justifica por razón de la finalidad que se persigue, de poner a ciertos funcionarios a cubierto de persecuciones inmotivadas o de protegerlos contra las presiones que contra ellos pudieran ejercer elementos interesados. La inmunidad se resuelve en lo que se denomina juicio político o antejuicio.”³¹

4.4 Competencia

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios, por ello es la facultad y deber del tribunal de resolverlos, esta se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

4.4.1. Definición

Sobre la competencia se han aportado variedad de definiciones. La competencia es la medida de la jurisdicción, es el ámbito dentro del cual se pueda ejercer la jurisdicción que todo juzgador posee.

Se considera que la competencia es la facultad que tiene un juez o tribunal de conocer privativamente de una *litis* o causa criminal. También es el derecho que tiene un juez o

³¹ **Ibid.** Pág. 258



tribunal para conocimiento, trámite o resolución de un negocio judicial.

La competencia es la facultad que tiene un juez o tribunal de conocer un caso determinado, concretamente, la comisión de un delito y juzgar por este delito cometido. También es el derecho que un juez tiene para inquirir lo relacionado con la comisión de un delito o para juzgarlo.

"La competencia en términos generales es considerada como la facultad que tienen los jueces para el conocimiento de determinados asuntos".³²

"Chiovenda define la competencia, como la parte del poder jurisdiccional, que cada órgano puede ejercitar".³³

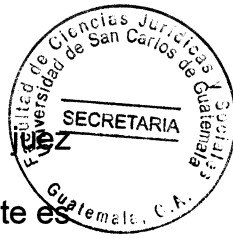
El autor Hugo Alsina señala que la competencia se refiere a: Los límites dentro de los cuales el Juez puede ejercer su facultad jurisdiccional.

Según Couture, la competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido a un Juez, o, según Palladares, es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios.

La jurisdicción entonces, es un concepto genérico aplicado al caso concreto, pues no todos los jueces pueden intervenir en cualquier litigio, sino tan sólo en aquellos casos

³² Aragonese, Pedro. **Nueva enciclopedia jurídica**. Pág. 498

³³ Chiovenda, Giuseppe. **Instituciones de derechos procesal civil**. Pág. 165



para que la ley lo determina como competentes; por ello Couture afirma: un juez competente, es al mismo tiempo, un juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia.

4.4.2. Clasificación

La jurisdicción es ordinaria, privativa, contenciosa, voluntaria o extraordinaria.

a) Competencia vertical y objetiva

La jurisdicción está compuesta por diversos grados, a los que están asignados las distintas clases de procesos atendiendo a la materia o bien a la cuantía. La competencia objetiva se traduce en un problema de separación de atribuciones de tribunales jerárquicamente organizados y de rango distinto.

Según Devis Schandia, podemos considerar la competencia desde un doble aspecto: el objetivo como el conjunto de asuntos o causas en que con arreglo a la ley, puede el juez ejercer su jurisdicción; y el subjetivo como la facultad conferida a cada juez para ejercer la jurisdicción dentro de los límites en que le es atribuida.

Siempre se ha sostenido que la jurisdicción es el género y la competencia la especie, asimismo se habla a este aspecto del continente y el contenido.



Es indudable que la jurisdicción es inherente a la calidad del juez y por lo tanto si una persona es nombrada juez desde el momento mismo de su nombramiento, se le asigna jurisdicción, pero ese juez tendrá competencia hasta el momento en que tome posesión de determinado cargo.

En el medio existe el cargo de jueces suplentes, que son nombrados con tal carácter en forma permanente, se les asigna una plaza con cargo al presupuesto, perciben el sueldo asignado a sus cargos; pero, su función la desempeñan hasta el momento mismo en que alguno de los titulares debe suspender sus actividades por vacaciones, enfermedad, etc.

Estos jueces tienen jurisdicción fija ya que su nombramiento es fijo y potencialmente tal jurisdicción es variada; pero es hasta el momento en que se le asigna determinado tribunal cuando a su vez se le asigna competencia.

b) Competencia externa e interna

La competencia externa es la distribución de los asuntos entre los distintos jueces y tribunales, y la interna es la que se refiere a la distribución de los asuntos entre magistrados de un mismo tribunal o bien entre varios jueces de la misma categoría que existen en un mismo territorio, como consecuencia de la competencia interna sería más bien una distribución de asuntos realizados en un mismo tribunal o tribunales de la misma categoría.

4.4.3. Clases de competencia

La competencia tiene una clasificación generalmente aceptada en la doctrina guatemalteca, siendo la siguiente:

- **Por razón de la cuantía**

La importancia económica de los asuntos sometidos a un tribunal, exigen de éste, según su importancia, más profesionalismo en su manejo, de ahí que se han fijado diferentes escalas de cuantía. En el medio el Código Procesal Civil y Mercantil, atendiendo a la cuantía de los litigios se han fijado tres categorías de procesos así: ínfima, menor y mayor cuantía. Le asigna la competencia de ínfima y menor cuantía a los jueces de paz llamados también, jueces menores y de mayor cuantía a los jueces de primera instancia. Atendiendo las diferentes categorías de municipios (no de tribunales), respecto a su importancia, la Corte Suprema de Justicia, ha distribuido la menor cuantía.

- **Por razón de la materia**

Esta competencia es asignada a los tribunales atendiendo a la rama del derecho que le es asignada para su conocimiento. En el medio por razones económicas únicamente hay juzgados específicos en la capital de la república de Guatemala y algunos casos en el departamento de Quetzaltenango, ya que en el resto de los departamentos, es al

mismo juez de primera instancia, a quien se le asigna competencia en diferentes ramas del derecho tales como: Ramo civil, penal, laboral, de familia y económico coactivo.

- **Por razón del territorio**

A efecto de facilitar la administración de justicia, a cada juez se le asigna generalmente determinada porción del territorio para el ejercicio de su función, esta asignación se hace generalmente atendiendo la división política del territorio, con excepción de Coatepeque, donde siendo municipio funciona un juzgado de la categoría de primera instancia con competencia sobre parte del territorio del departamento de Quetzaltenango.

La competencia por razón del territorio es asignada según la categoría de los juzgados así: circunscripción municipal para los juzgados de paz; y circunscripción para los juzgados de primera instancia con la excepción del caso planteado anteriormente.

- **Por razón de grado**

El sistema jurídico guatemalteco sitúa a los órganos jurisdiccionales atendiendo a una jerarquía del menor al mayor grado. Los jueces tienen competencia del juez de paz hacia el de primera instancia, hacia el juez de segunda instancia (Corte de Apelaciones) y de ésta sin constituir instancia, la Corte Suprema de Justicia.

Esta competencia, como bien se le denomina competencia funcional, se relaciona con el nivel o jerarquía de los organismos jurisdiccionales, que ejercen su función dentro del marco de las competencias, se da atendiendo los sistemas de organización judicial con varias instancias para el efecto de la revisión de las decisiones en virtud de los recursos pertinentes.

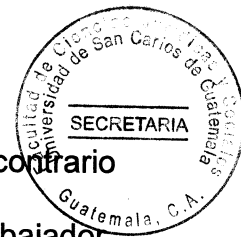
- **Por razón de turno**

Esta denominación se refiere a jueces de la misma competencia a quienes se les fija determinados días para la recepción de causas nuevas, tiene como fin hacer una distribución equitativa del trabajo entre los mismos.

4.5 Competencia de los tribunales de trabajo y previsión social según el Código de Trabajo

En el capítulo V del Código de Trabajo, denominado procedimientos de jurisdicción y competencia, se establece todo lo relativo a competencia de los tribunales de trabajo o previsión. Artículos 307- 314.

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



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

- a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado,
si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del
trabajo; “ y,
- c) Cuando se presenta un caso de incompetencia por razón de la materia o territorial.
Artículo 309 del Código de Trabajo;
- d) El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un
juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir
ante éste, pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al
juez que corresponda. También pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se
inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos se debe
plantear la cuestión dentro de tres días de notificado;
- e) Cuando se presenta un conflicto de competencia por razón de la materia entre los
Tribunales de Trabajo y otros tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, estos



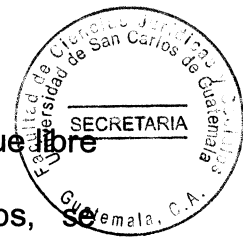
serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia, de conformidad con el Artículo 309, segundo párrafo del Código de Trabajo;

- f) Es obligación de los tribunales conocer de oficio de las cuestiones de jurisdicción y competencia, bajo pena de nulidad de lo actuado y de responsabilidad del funcionario, salvo aquellos capaces en que la competencia de los jueces puede ser prorrogada, por tratarse de competencia territorial y que se complementa con lo preceptuado por el Artículo 313 del Código de Trabajo. El Juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

La competencia es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado, en algunas ocasiones se manifiesta controversia entre dos jueces o tribunales, que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente, el Código de Trabajo contempla todas normas a seguir dentro de la competencia en los tribunales.

4.6. Cuestión de competencia

La controversia entre dos jueces o tribunales, que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente. Las cuestiones de competencia pueden promoverse por:



Inhibitoria se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre
oficio al estimado sin competencia, para que se inhíba y remita al otro los autos, se
desenvuelve según la regulación especial, ya que significa la intervención de dos
órganos jurisdiccionales a la vez.

Declinatoria se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe
del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente, suele substanciarse
como excepción dilatoria y de especial pronunciamiento y por el trámite de los
incidentes.



CAPÍTULO V

5. Vulneración al derecho de reinstalación del trabajador

La reinstalación del trabajador es el resultado del ejercicio de la demanda planteada ante el patrono, cuando se determina que existe un despido injustificado y el trabajador más que una indemnización, exige una restauración de su trabajo, es un derecho tutelar, en un sentido ético de justicia social, por cuanto vela por la protección de la clase económicamente débil para llegar a un orden social más justo; intenta compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica.

5.1 Generalidades

Cuando el trabajador goza de inamovilidad, el patrono tiene la obligación de acudir ante un juez competente para obtener la autorización de finalización de la relación de trabajo. En este caso cabe mencionar que, aún cuando se crea tener una causa justificada no es posible eludir dicha disposición. Por lo tanto, la inamovilidad constituye el presupuesto que al ser violentado, provoca la reinstalación como el efecto de aquella.

Ahora bien, la reinstalación es el medio que protege al trabajador cuando ha sido despedido de manera injustificada, y que el mismo puede utilizar como una herramienta para el resguardo de su estabilidad laboral y se le restaure en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y términos de que gozaba antes del despido.

5.2 Definición

Significa colocar de nuevo al trabajador en su lugar de trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado al patrón, a cambio de un salario y demás prestaciones que establece la ley.

5.3 Derecho comparado

El derecho comparado tiene como objeto el estudio del derecho a través de la comparación de elementos de diferentes ordenamientos jurídicos, lo cual nos permite identificar semejanzas y diferencias entre instituciones, figuras o conceptos jurídicos propios.

En Guatemala, la reinstalación del trabajador se ha manifestado como una necesidad de subsistencia del trabajador y de su familia, debido a que sus ingresos dependen estrictamente de su trabajo, razón por la cual en el momento de un despido injustificado, queda a discreción del trabajador el poder ser reinstalado o indemnizado.

En la legislación mexicana, la reinstalación del trabajador, también se constituye como una obligación, de modo que se pueda otorgar certeza a los trabajadores que no podrán ser removidos de trabajo, sin una causa justa. "Como institución garante del derecho a la estabilidad en el empleo, la reinstalación obligatoria proporciona a los trabajadores la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no ofrezcan un



motivo para ello. De esta suerte, frente a los supuestos de despido, el trabajador cuenta con un plazo de dos meses (Artículo 518 Ley Federal del Trabajo) para demandar de las autoridades, la declaración de la injustificación del despido, que en caso de prosperar, le habilita para decidir entre la indemnización por tres meses de salario o su reinstalación en el trabajo (Artículo 48 Ley Federal del Trabajo).”³⁴

5.4 Análisis

Tomando como punto de partida todo lo expuesto anteriormente, el presente análisis tiene como objeto comparar, la reinstalación del trabajador en la legislación guatemalteca y su similar mexicana, en ambas legislaciones se pretende establecer la importancia que merece para el trabajador, poder saber o sentir que no podrá ser removido de su trabajo si no es con una justa causa.

El Artículo 101 constitucional, regula que 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.

El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador; irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación Individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos

³⁴ México/Enciclopedia Jurídica Online (14 de junio 2018)



principios, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación del Estado.

El Artículo 102 constitucional, establece los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

Refiere en su contenido el derecho a la libre elección y remuneración del trabajo; igualdad del salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; obligación del empleador de pagar al trabajador en moneda de curso legal o productos alimenticios en un porcentaje; inembargabilidad del salario conforme la ley; jornadas de trabajo; descanso semanal; derecho a vacaciones anuales; derecho al aguinaldo anual; protección de la mujer trabajadora; protección al trabajo de ciegos y minusválidos; preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones; cumplimiento obligatorio de normativas para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo; indemnización por despidos injustificados.

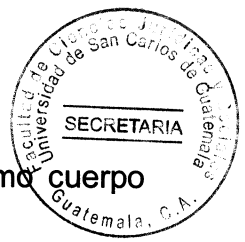
Además, otorgar una prestación a descendientes del trabajador que fallezca; derecho de sindicalización; crear instituciones de previsión social para que otorguen prestaciones de todo orden; pago de daños y perjuicios al no probar la justa causa del despido; participación del Estado en convenios y tratados internacionales referentes a asuntos de trabajo.



En el artículo anterior, se determina con certeza y en forma indubitable, que el derecho de trabajo, es tutelar de los derechos laborales que impera en la igualdad en condiciones laborales y salariales, que norma los derechos mínimos y las garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala, regula para bienestar de los empleados por parte de sus empleadores, así como el pago de las prestaciones laborales que en derecho corresponda cuando se realiza un despido injustificado.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que las leyes de trabajo entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y los órganos encargados de ponerlas en práctica. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa: La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Varias son las consideraciones que se hacen al examinar las normas procesales privativas de la jurisdicción del trabajo y la aplicación de los principios de realismo y objetividad en que se basa el derecho del trabajo, de la siguiente forma: a) en el juicio laboral, el acto procesal de enmendar el procedimiento, tanto como la nulidad, conducen a la finalidad procesal de rectificar los errores en que se incurrió en el proceso; b) las normas privativas procesales y sustantivas del Código de Trabajo se basan en los mismos principios antes mencionados, así como en la celeridad del proceso laboral; ninguna otra ley suple al Código de Trabajo, ya que éste tiene normas



que son aplicables ante situaciones no expresamente reguladas en el mismo cuerpo legal.

5.5 Limitaciones al derecho de reinstalación

En la entrevista realizada al Licenciado Ricardo Aquino, Secretario del Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, sobre la vulneración por parte del patrono en la reinstalación del trabajador, ha manifestado que la desobediencia se da con más frecuencia por parte del patrono de la iniciativa privada, es el retardo en el cumplimiento de la sentencia judicial en cuanto a la reinstalación lo que usualmente se manifiesta frecuentemente, provocando un retardo en el cumplimiento de la reinstalación.

A las empresas pública y privada se le da la orden de reinstalación, pero en lo que se refiere al sector privado se viola dicha orden porque no se cumple de forma inmediata, y es aquí en donde interviene el Ministerio de Trabajo, solicitando al Ministerio Público que cumpla con la reinstalación, y es en este punto en donde el patrono comienza de nuevo a presentar recursos para retardar más el proceso, por lo que no hay un tiempo estimado que le asegure al trabajador ser reinstalado, dependiendo además de la causa de despido, ya sea que se lleve el caso por la vía ordinaria o incidental.

En el caso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tienen inamovilidad, pero aún así cuando son despedidas, estos casos se manejan en la vía ordinaria, está la figura de una medida precautoria en la cual regularmente los abogados laboristas



no la aplican, no la piden, y esto va en perjuicio de la misma trabajadora. Es factible que cuando se solicita este tipo de medida precautoria, el trabajador se quede en su puesto de trabajo y el juicio seguiría su curso normal hasta que se emita una sentencia, en la cual si fuere absolutoria, automáticamente continúa sus labores, pero si hubiera una causa justificada para el despido, se le retira a través de la sentencia emitida por el Juzgado.

La literal c del Artículo 151 del Código de Trabajo preceptúa el derecho de reinstalación de las trabajadoras mujeres que se encuentren embarazadas o en período de lactancia.

El hecho de solicitar una medida precautoria, muchas veces va en cuanto a que la necesidad del trabajador está amarrada al trabajo que éste desarrolla y al sueldo del cual él sobrevive, entonces mantenerlo fuera de su trabajo, va a repercutir en problemas económicos tanto para él como para su familia y se está vulnerando también el principio fundamental de que todos los seres humanos tienen derecho a un trabajo digno, tanto dentro de la legislación nacional como la legislación internacional.

Sí, se vulnera el derecho del trabajador, en el sentido de que el patrono desobedece, muchas veces, una orden directa emitida por el juzgador, en la cual se ordena se le reinstale.

La desigualdad se manifiesta en el hecho de que el patrono siempre va a tratar de



obtener su propio beneficio en perjuicio del trabajador, porque allí es donde se niega a no reinstalar. La vulneración de los derechos del trabajador si se dan y no solo en aplicar la desobediencia del patrono sino en el incumplimiento de muchos de los principios laborales que están contemplados en la legislación, por lo cual considero que sí persiste y se mantiene esa vulnerabilidad a los derechos del trabajador en cuanto a la reinstalación, tal como lo establece el Código de Trabajo.

Viéndolo desde otro punto de vista, la parte más poderosa que es el patrono y la parte más débil que es el trabajador, se está vulnerando el derecho del trabajador a ser reinstalado, porque el trabajador no puede llevar un juicio ordinario que pueda durar, 3 a 5 años o más.

Según información proporcionada por el Licenciado Aquino, desde el 2013 hay un problema con 44 trabajadores de unas maquilas que hasta la fecha, 5 años después, no se les ha pagado sus prestaciones, que son sus salarios caídos, etc., y todo lo que se refiere a sus irrenunciables, y después de tanto tiempo, cómo va a subsistir un trabajador que es padre o madre de familia que tiene que mantener a su familia. Desde ese punto de vista se está vulnerando el derecho del trabajador porque se está usando el recurso de la riqueza del patrono, en perjuicio del trabajador.

En el caso de la parte pública, comentó el Licenciado Aquino, que es frecuente que se dé el tema de la reinstalación, que cuando éste llega a una sentencia favorable para el trabajador, el Estado procede a reinstalar inmediatamente al trabajador.

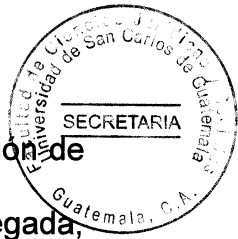


Por el hecho de que el Estado no puede renunciar a su derecho de defensa, ellos llegan hasta las últimas consecuencias y tratan por todos los medios, de no reinstalar al trabajador. Existen casos en donde quien más acata las resoluciones de juez competente en cuanto a la reinstalación, es el Estado, pero hay casos en que el mismo Estado no quiere reinstalar a un trabajador y llegan hasta las últimas consecuencias presentando amparos para frenar y retardar el proceso.

Si hay vulneración de muchos de los principios que establece el Código de Trabajo, porque no solo es el hecho de despedir a una persona, sino que hay que determinar el asunto del por qué, sabiendo de que esa persona depende mucho de su trabajo y del fruto de su trabajo, que es el salario para poder tener una existencia digna y decorosa, tanto para él como para su familia, por lo cual el Estado que es el garante en cuanto a la tutela del trabajador, es el que de manera frecuente, es quien vulnera esos mismos derechos.

Comenta el Licenciado Aquino, que el Estado al despedir a un trabajador, y el trabajador solicita su reinstalación, él Estado argumenta, que se despidió al trabajador porque estaba en uno de los renglones que actualmente existen y en los que se basa el Estado para contratar personas, sin que supuestamente exista una dependencia, cosa que no es legal, porque la dependencia y la relación existe, pero hay que demostrarla, con la simulación del contrato.

Cuando consultamos el Código de Trabajo y buscamos la definición de contrato laboral,



nos vamos a dar cuenta de que todos esos elementos que conforman la definición de contrato de trabajo, es una dependencia continuada, una dirección inmediata delegada, son cuestiones que todos esos elementos se dan en una relación, independientemente que esa relación esté manejada en un renglón 022 o 029, porque se le provee de equipo de trabajo, se le dan directrices.

Lo que sucede es que el Estado siempre quiere simular el contrato, por ejemplo vedándole algunos derechos, ellos no signan ningún documento, unicamente lo faccionan, lo firman el jefe o subjefe, pero al final quien lo hizo fue él trabajador. No los dejan hacer el marcaje de entrada y salida, pero si tienen la obligación de cumplir con un horario, situación que se dificulta en los juzgados y ningún compañero se presta como testigo por temor a represalias.

El Estado variedad de propuestas para simular ese contrato, pero según lo establece el Código de Trabajo que desde el momento que el trabajador recibe una orden de trabajo, desde ese momento ya tiene una relación laboral y eso es lo que hay que probar.

En entrevista realizada al Licenciado Otto Nery De León Gíl, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas, comentó que en su mayoría, si se cumple con la orden de reinstalación, eventualmente al no cumplir una sentencia judicial pueden caer en desobediencia y allí se puede volver un delito penal.

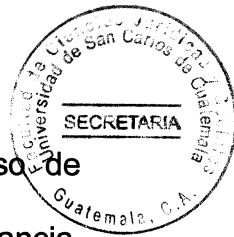


Por lo menos, en las instituciones públicas agotan todos los procesos, porque la Procuraduría General de la Nación, dentro de su mandato, tiene que agotar todas las instancias. Si bien es cierto, tienen que agotar el proceso de amparo, aunque amparo no es un proceso revisor de un juicio ordinario, sino únicamente verifica si hubo un tipo de violación en el debido proceso; sin embargo, la Procuraduría General de la Nación y la autoridad nominadora, por el mandato que ostentan, tienen que agotar todos los procesos judiciales, por eso es que hasta que interponen al final un proceso de amparo, hay que esperar las dos instancias, llegando hasta la Corte de Constitucionalidad y hasta allí se dilucida o no la reinstalación.

Han tenido la experiencia en la organización sindical, que se llega a segunda instancia en juicio ordinario y que en ese momento, a la hora de solicitar un juez ejecutor en el Ministerio de Trabajo, se logra la reinstalación, sabiendo que la Procuraduría General de la Nación va a interponer una acción constitucional de amparo, pero el trabajador ya está instalado nuevamente en su lugar de trabajo.

El Estado va a llegar a la última instancia, hasta la Corte de Constitucionalidad, eso representa tiempo para el trabajador en donde va a estar fuera de su lugar de trabajo, podría decirse de 1, 2, años o más. En algún momento se interpone una medida precautoria, para que el trabajador quede en su puesto de trabajo mientras se va a dilucidar su situación legal a través del juicio.

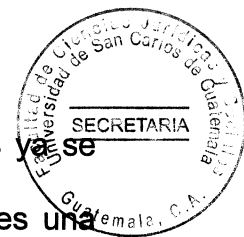
Cuando se cumple el trámite del juicio ordinario, viene la orden de juez que se cumpla



con la sentencia, la orden de los magistrados, en este caso hay un proceso de apelación, entonces ratifican lo que ordenó en su momento el juez de primera instancia, es precisamente en ese momento cuando viene la orden, allí se nombra un juez ejecutor y la organización sindical lo que trata es mediar; expresarles el gasto oneroso de ambas partes, porque el Estado de Guatemala está perdiendo una prestación de servicio que lógicamente ya está asentado en un procedimiento ordinario, como ya está asentado y la oposición ya se dilucidó dentro del proceso y hubo un despido injustificado, entonces la persona eminentemente va a llegar a su puesto de trabajo y en ese momento tendría que llegar por la orden del juez que llevó esta situación en proceso ordinario.

Como ya hay una situación de cumplimiento y ya se esclareció que hubo una sustitución de un despido injustificado, ya no va haber nada más, es solo un desgaste para el Estado el no recibir esta prestación de trabajo, porque se le va a pagar sueldos caídos por un trabajo que no realizó y que se le está pagando a otro trabajador por el trabajo de él, es de esas acciones incomprensibles, aparte lo que le va a incurrir al trabajador que ya ganó su proceso, en el pago de asesoría para que le lleven ese proceso legal del amparo, o sea que hay un perjuicio tanto para el trabajador y para el erario nacional que está pagando esa prestación de servicios y todavía está en desobediencia a una orden de un proceso ordinario ya establecido.

Es cierto que el Estado llega a la última instancia, pero termina por cumplir, aún sabiendo de lo oneroso que le va a resultar todo el proceso, pero en la iniciativa privada



se emiten las sentencias y la desobediencia es clara, no se cumple, entonces ya se maneja por la vía penal, tiene que intervenir el Ministerio Público porque ya es una cuestión completamente ajena a lo que se ha iniciado, pero por una acción de parte del patrono que desobedece, prácticamente ya no es tanto si lo reinstala o no, está desobedeciendo la orden del juzgado, así que está incurriendo en un problema judicial.

Lo que se busca dentro del amparo, es un amparo provisional, en este caso el amparo es interpuesto por la institución nominada por la Procuraduría General de la Nación, están mandados a terminar el proceso, hay un acuerdo o resolución que indica esto, ellos al momento de interponer el amparo y no darles el amparo provisional, estarían obligados a obedecer la sentencia del proceso ordinario en ese momento, ahora si existiera un amparo provisional, es porque se saltaron una prueba o hubo un tipo de violación dentro del proceso ordinario que pudiera ser de que existiera un amparo provisional y allí si no podrían reinstalar a esta persona.

Al momento de no otorgar un amparo provisional, no podrían venir y no reinstalar a esta persona, no darle posición al puesto.

Varían las condiciones de trabajo en las sentencias, aquí el tema es la ineficiencia en el cumplimiento de sentencia de la reinstalación. El problema radica en la ineficiencia, en el cumplimiento en las condiciones de trabajo; al trabajador lo contratan bajo ciertas funciones, el contrato original está para ejercer ciertas funciones específicas, es el caso de cuando al trabajador lo destituyen o lo separan del puesto y hay una orden judicial y

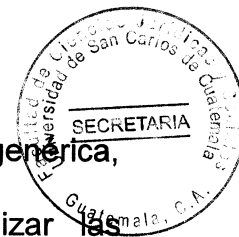


por la necesidad del servicio que tiene el Estado, no puede venir y ya no prestar el servicio porque destituyeron a la persona, tienen que ocupar la plaza y continuar con la prestación del servicio.

La Ley del Servicio Civil indica que cuando exista una oposición de ese servicio, la persona que va a contratarse dentro de esa prestación de servicio, tiene que ser de forma interina mientras exista la oposición administrativa o sea, la apelación ante la Oficina Nacional de Servicio Civil tiene que contratar a esta persona interinamente, pero no establece qué pasa cuando se va de la fase administrativa a una fase judicial.

El juez tiene un principio que se llama extra-petit, que es una facultad, de poder ampliar esa interpretación judicial y darle ese reconocimiento al trabajador, entonces básicamente es traernos de la fase administrativa esa obligación de nombramiento interino hasta la fase judicial para que exista un empate; lo que pasa es que cuando viene la reinstalación, la persona ya no viene a ocupar su misma plaza, sino la colocan en otro lugar, porque ya hay otra persona ocupando esa plaza.

Aquí se determina por qué es importante la prestación de servicio y qué puede ocurrir para que esta persona no encaje en su mismo puesto de trabajo, porque también puede haber una reestructuración y ya no están los mismos puestos, ya cambiaron de nombre o pueden haber cambios de jefaturas o no aceptan que esta persona se adapte nuevamente a su lugar de trabajo.



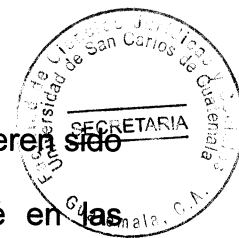
Al final hay incumplimiento en la sentencia porque la sentencia es muy genérica, demasiado general, no determina que al regresar al puesto de trabajo a realizar las mismas funciones, no lo detalla, entonces allí hay ineficacia en la sentencia, porque no detalla la obligación del patrono de poder recibir nuevamente al trabajador, basado en el contrato original.

Como puede determinarse, la regulación legal anterior, tiene su fundamento en la protección al trabajador, por ser un derecho tutelar de todas las normas que favorezcan laboral y económicamente a los trabajadores, favoreciéndolos en la inamovilidad en algunos casos y en la reinstalación por incumplimiento de aquel.

Es un derecho tutelar, en un sentido ético de justicia social, por cuanto vela por la protección de la clase económicamente débil para llegar a un orden social más justo; intenta, compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica.

El párrafo segundo del Artículo 81 de la Ley del Servicio Civil establece: “En el caso de que las investigaciones hechas por la Oficina Nacional del Servicio Civil o la decisión de la Junta Nacional del Servicio Civil sean favorables para el servidor público suspendido, se entenderá restituido, debiéndose pagar el salario correspondiente al período de suspensión...”

En congruencia con el Artículo citado anteriormente, el Artículo 83 de la Ley del Servicio Civil, preceptúa: “La Reinstalación de un servidor público genera una relación nueva de



trabajo, pero deja a salvo los derechos adquiridos con anterioridad que no hubieren sido cubiertos conforme esta ley...” Surge entonces una interrogante, por qué en las relaciones jurídico-laborales o relaciones funcionales entre el servidor público y el Estado como patrono de éste, sí se encuentra regulado el derecho de reinstalación, y por qué no así en el Código de Trabajo, no debiera tomarse el ejemplo de esa parte del ordenamiento jurídico y preceptuar tal derecho en la legislación laboral. Si lo pensamos bien, la reinstalación es el siguiente peldaño lógico en la escala evolutiva del derecho laboral.

En otras legislaciones, propias de países con mayor sentido democrático, considerar si se legisla o no la reinstalación como parte de su ordenamiento jurídico, es ya un antecedente superado, es una institución ya fundada y nacida de la misma necesidad social, que es, como ya sabemos, la fuente principal y real, no solo del derecho laboral, sino del derecho en términos generales.

Es por ello, que la reinstalación, o sea el derecho del trabajador a recuperar su plaza de trabajo, con el pleno goce de sus derechos adquiridos, cuando ha sido despedido injustificadamente, es el mecanismo de control que en mayor grado garantizaría una estabilidad laboral absoluta, como parte del camino que es llegar al encuentro de una justicia social plasmada en ley, clara, obligatoria, preventiva y verdaderamente coercitiva.

No por ello se dice que la figura de la suspensión y además la indemnización debieran



derogarse, ya que cada institución tiene su propio campo de aplicación, y en algún momento podrían aplicarse de forma simultánea, tal sería el caso de la indemnización y la reinstalación; la primera como sanción económica ante el uso abusivo de un derecho por parte del patrono, la segunda como una corrección legal ante la comisión de una injusticia social, derivada de la discrecionalidad descontrolada de la parte con más ventajas en la relación laboral.

5.6 Interposición de una medida cautelar como medio de defensa para la reinstalación del trabajador

Por lo anteriormente expuesto, argumentos planteados, leyes y convenios citados dentro del presente trabajo de tesis, se puede inferir que existe vulneración de los derechos del trabajador en relación a su reinstalación, en virtud que se violan sus garantías de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la Republica de Guatemala, así como los tratados y convenios Internacionales en materia laboral, lo cual deviene en perjuicio de la clase trabajadora y por ende de toda su familia, al vulnerar su derecho al trabajo, lo cual es una garantía mínima para los trabajadores, por ser la parte más débil dentro de la relación laboral.

En ese orden de ideas, lo que se pretende mediante la presente investigación científica, es buscar los mecanismos adecuados que permitan regular el proceso de reinstalación de una manera eficaz, inmediata y rápida, para evitar que el trabajador cese en su relación laboral, por tal razón, se plantea que la solución al problema que nos ocupa es



la de implementar una medida precautoria, cuya única finalidad es que el trabajador, al momento de ser despedido, goce de la tutela total de la ley y se mantenga en sus labores, en virtud que, al amparo del principio de inocencia, la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en los Artículos 12 y 14, que nadie puede ser condenado sin antes haber sido citado, oído y vencido en juicio ante juez competente, principio que se viola flagrantemente al momento de despedir a un trabajador únicamente porque se presume su culpabilidad, la cual no ha sido demostrada plenamente.

Asimismo, según el principio constitucional de *Indubio Pro Operario*, el cual establece que ante la duda se debe favorecer al trabajador, situación que sería factible al momento de concederle al trabajador el beneficio irrestricto de la duda, bajo la premisa que su culpabilidad únicamente se presume, por lo tanto, sí se presume su culpabilidad al momento de ser despedido, a *contrario sensu* se debe también presumir su inocencia, por lo que es imprescindible que en el presente caso, se implemente un sistema de defensa a favor del trabajador con la aplicación de una medida precautoria, que revista de certeza jurídica, otorgando al trabajador el derecho de mantenerse en su trabajo hasta que un juez competente conozca y resuelva su situación final, en sentencia debidamente ejecutoriada.

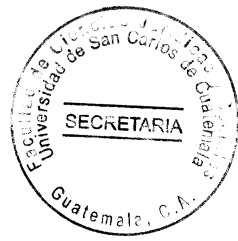
Si bien es cierto, el trabajador tiene derecho de presentar ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, la demanda correspondiente a su reinstalación laboral, bajo ésta propuesta, el juez de trabajo haciendo uso a su derecho de aplicación del principio



extra petite, de manera oficiosa debe ordenar al patrono mantener al trabajador bajo su dirección inmediata y directa, en su puesto de trabajo y sin ningún tipo de represalias, asimismo, el trabajador deberá continuar realizando sus funciones de manera ética y responsable a la espera de la resolución del juez competente.

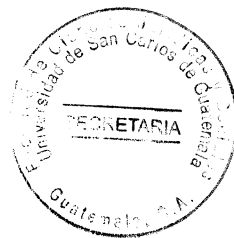
Razón por la cual mediante la investigación se emite la propuesta de adicionar al Artículo 332 del Código de Trabajo, último párrafo. La implementación de una medida precautoria, que determine la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, hasta que mediante un debido proceso, se emita la resolución del Juez competente, si existe causa justificada de despido.

El cuál quedaría de la siguiente manera: Artículo 332 Bis. Medida precautoria, derecho a permanecer en el puesto de trabajo, hasta que finalice el debido proceso, y se emita resolución.



CONCLUSIONES

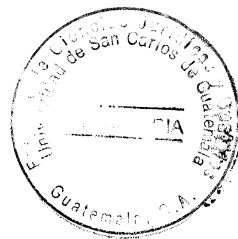
1. Se determinó que en la mayoría de los procesos que se ventilan en los juzgados de trabajo y previsión social, los abogados que representan a la parte trabajadora, en muy rara ocasión promueven acciones en el momento de la presentación de la demanda que beneficie al trabajador de manera que este pueda permanecer en su puesto de trabajo, hasta que finalice el proceso.
2. La reinstalación del trabajador es un derecho de la persona regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho del trabajo es un derecho tutelar que otorga las garantías constitucionales mínimas a los trabajadores, con lo cual el Estado se constituye en garante del trabajador.
3. Se considera importante velar por la no vulneración al derecho de reinstalación del trabajador, por desobediencia a lo establecido en el Código de Trabajo cuando éste ha sido despedido injustamente, tomando en cuenta que en frecuentes ocasiones la parte patronal no acata la sentencia emitida por los tribunales de justicia en perjuicio de los trabajadores y su familia.

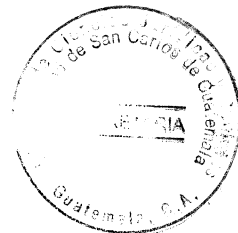


RECOMENDACIONES



1. Acordar que el Colegio de Abogados y Notarios, promueva ante los abogados laboralistas que se establezcan medidas precautorias que beneficien de forma inmediata al trabajador en la permanencia en su puesto de trabajo, hasta concluir el proceso de su reinstalación, de manera que pueda mantener el sustento de su familia.
2. Promover para que el tribunal de trabajo y previsión social, sancione severamente a los patronos que incumplan con las leyes laborales, porque pese a que comúnmente su aplicación es forzosa y constante, en el medio, la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellos.
3. Tomando en consideración que es muy frecuente que la parte patronal desobedece la orden de juez de reinstalar al trabajador en su lugar de trabajo, los tribunales de trabajo y previsión social, deben establecer una sanción económica de 5 sueldos mínimos al patrono, de modo que éste acate la orden judicial de forma inmediata, de manera que no vaya en perjuicio del trabajador y su familia.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral doctrina y legislación iberoamericana de conflictos colectivos**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1989.
- CHIOVENDA, Guiseppe. **Instituciones de derecho procesal civil**. México: Ed. Pedagógica Iberoamericana, 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México, D.F. Ed. Porrúa, 1989.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. **Teoría general del proceso aplicable a toda clase de procesos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad, 1984.
- ESCOBAR CABRERA, Rolando. **Tesis: El salario y las medidas que lo protegen en la legislación laboral**. Guatemala, 2000.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1987.
- MUJICA RODRÍGUEZ, Rafael. **Las obligaciones en el contrato de trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. La Torre, 1971.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1981.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Ed. Tecnos, S.A. Madrid,
- PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.
- RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. Guatemala: Ed. Impresos Praxis, 1997.
- SYLVESTER, Hugo L. **Diccionario jurídico del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad, 1960.



Legislación:

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

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

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, 1971.

Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de
Sindicalización, 1948 número C87 OIT

Convenio sobre la Política del Empleo, 1961 número C122 OIT