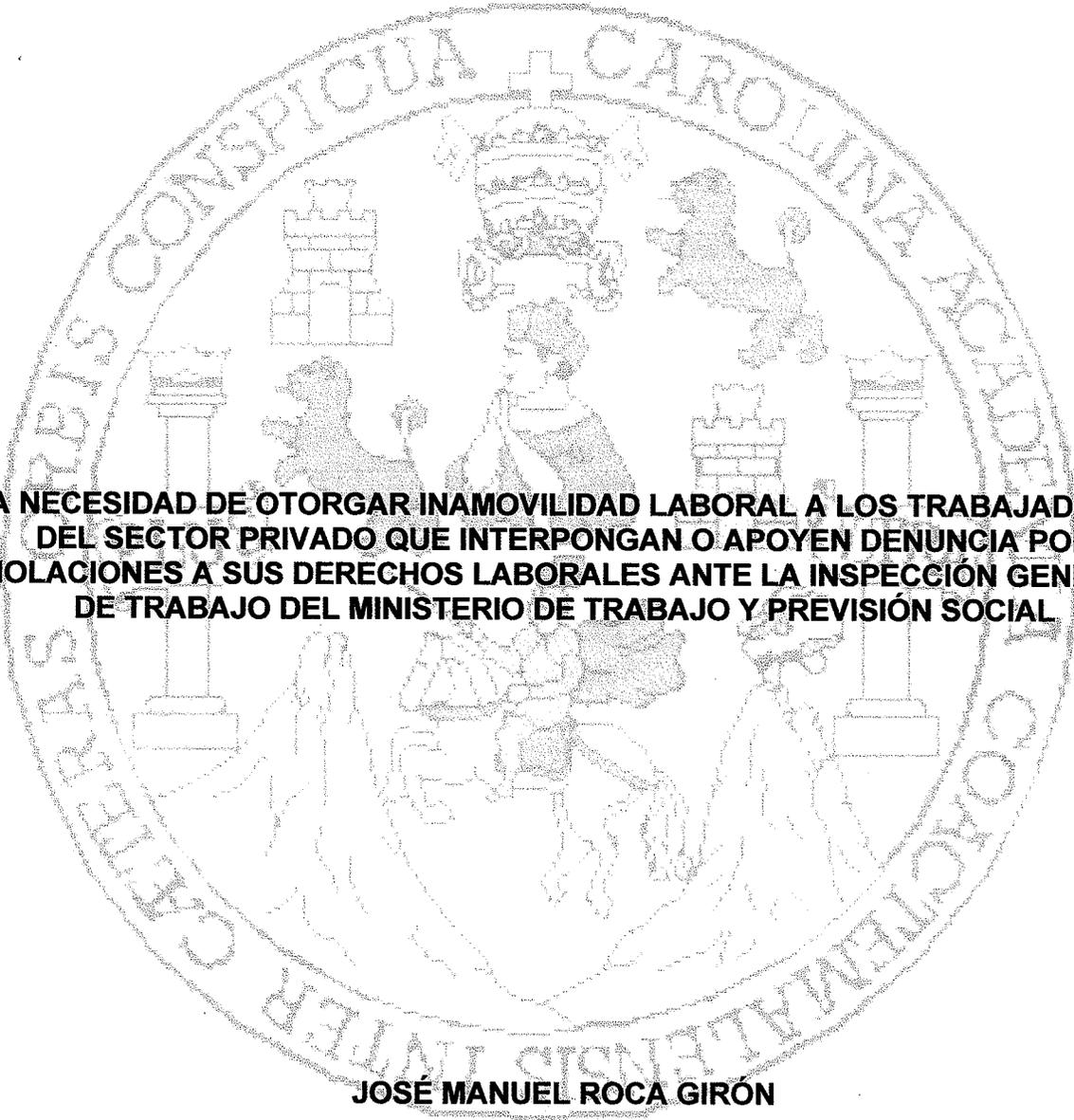


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two lions. The shield is supported by two columns. The outer ring of the seal contains the Latin text "CAROLINA ACQUODE" at the top and "SACRIS CONSPICUA" at the bottom, with a cross in the center of the top arc.

**LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR
VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

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

**LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR
VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Hector Anibal de Leon Velasco
Vocal: Lic. Wilvi Garibaldi Herrera Clara
Secretaria: Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol

Segunda fase:

Presidente: Lic. Edwin Noel Pelaez.
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Ajú Icó
Secretaria: Licda. Ana Beatriz Conde de León.

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



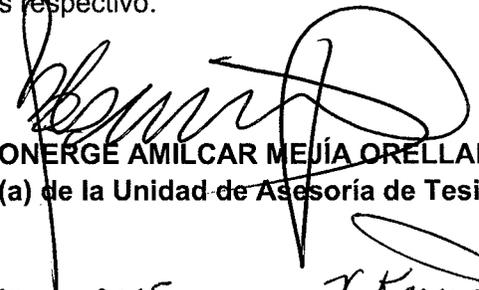
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, VILMA KARINA RODAS RECINOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN, con carné 201013983,
 intitulado LA NECESIDAD DE OTORGAR EL DERECHO DE INAMOVILIDAD A LOS TRABAJADORES QUE DE
MANERA INDIVIDUAL DENUNCIAN ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LA VIOLACIÓN DE
LOS DERECHOS LABORALES.

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

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

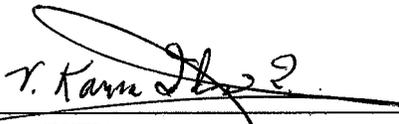
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 23 / 10 / 2015

f)


Licda. Vilma Karina Rodas Recinos
 ABOGADA Y NOTARIA



VILMA KARINA RODAS RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
10 Calle 9-59 zona 1, Guatemala, C. A.
Tel. 54901278



Guatemala, 2 de marzo de 2021.

Señores Unidad de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Estimados Señores:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha catorce de marzo del año dos mil catorce, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como asesora del trabajo de tesis del estudiante **JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN**, trabajo intitulado originalmente como "LA NECESIDAD DE OTORGAR EL DERECHO DE INAMOVILIDAD A LOS TRABAJADORES QUE DE MANERA INDIVIDUAL DENUNCIAN ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES", el cual fue modificado quedando así "LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL" carné 201013983, expediente 2014-2928, me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 31 y 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

I. El contenido científico de esta tesis estriba en la regulación existente y la falta de garantías procesales y administrativas para los trabajadores del sector privado se ven afectados al interponer, o, que apoyen denuncia por violaciones a sus derechos laborales ante la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social, y la posible solución de la misma; siendo un tema importante dentro de la rama laboral disciplinaria correctiva y derecho de inamovilidad, al generar un análisis jurídico con aportes novedosos que buscan la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales y derechos humanos laborales del sistema jurídico guatemalteco y como resultado de la investigación.

II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de la investigación se realizó lo deductivo e inductivo, estudia las instituciones jurídicas relacionadas al tema desde lo general a lo particular y viceversa; permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos. Asimismo, se utilizó el método analítico y sintético, al ilustrarse y descomponer el todo en sus partes y viceversa, cada una de las instituciones jurídicas relevantes; permitiendo la generación de conocimiento significativo en la investigación. Se utilizó la técnica bibliográfica para la recolección

VILMA KARINA RODAS RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
10 Calle 9-59 zona 1, Guatemala, C. A.
Tel. 54901278



de datos de una forma adecuada, según estudios previo realizado para conocer la percepción y condiciones de los trabajadores conforme el plan de investigación.

III. La redacción utilizada por el autor ROCA GIRÓN, en el desarrollo de esta tesis, ha sido la correcta, en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento en cada capítulo, empleando lenguaje eminentemente técnico y jurídico. El estudiante aportó ideas y opiniones que fortalecieron el contenido de la investigación.

IV. Con la investigación realizada existe contribución al derecho laboral que requiere mayor estudio y análisis para la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales y garantías en beneficio del trabajador; el desarrollo de la presente idea representa un tópico que sirve de base para combatir con argumentos legales, por lo que se proponen reformas legales que permitan la regulación en beneficio del trabajador aplicando los principios laborales y reforzando las condiciones y los derechos humanos mínimos de rango constitucional de los trabajadores guatemaltecos en leyes ordinarias.

V. Como producto final de la investigación el estudiante elaboró la conclusión discursiva; identificó cuáles son los problemas concretos y consecuencias de la falta de aplicación, integración e interpretación de los principios laborales constitucionales en el régimen administrativo laboral, para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

VI. El apartado de la bibliografía, utilizó diferentes fuentes bibliográficas especializadas, tanto nacionales como extranjeras, en soporte físico y electrónico, por lo que hace que la presente tesis fundamente cada una de las aseveraciones.

En atención a cada uno de los numerales antes expuestos, y que no poseo con el estudiante parentesco alguno dentro de los grados de ley, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller ROCA GIRÓN llena los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, a la investigación se le formularon algunas recomendaciones, por lo que habiendo observado en cada una de las revisiones las correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente.


Llida. VILMA KARINA RODAS RECINOS
Colegiada 9121.



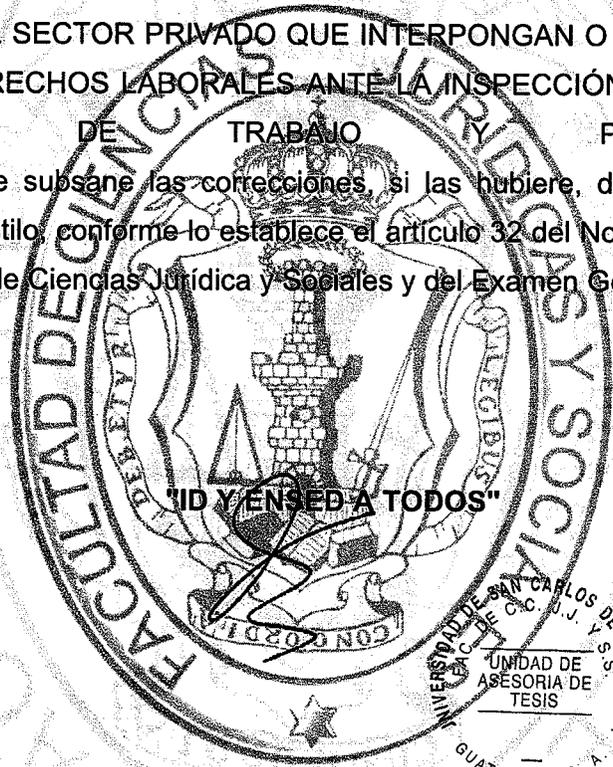

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición por: **CORRECCIÓN DE DATOS**
Fecha emitida: noviembre 2021



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 17 de mayo de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, REGINA CAROLINA MORGAN SANTILLANO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN, con carné número 201013983, intitulado LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis





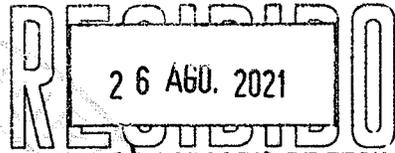
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala jueves, 26 de agosto de 2021.

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS:

Hora: _____

Firma: *[Handwritten Signature]*

Estimado Director:

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de tesis titulada: **LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, realizada por el bachiller: **JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera FAVORABLE, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

ID Y ENSEÑAD A TODOS.

[Handwritten Signature]
 Licda. Regina Carolina Morgan Santillano
 Consejero Docente de Redacción y Estilo



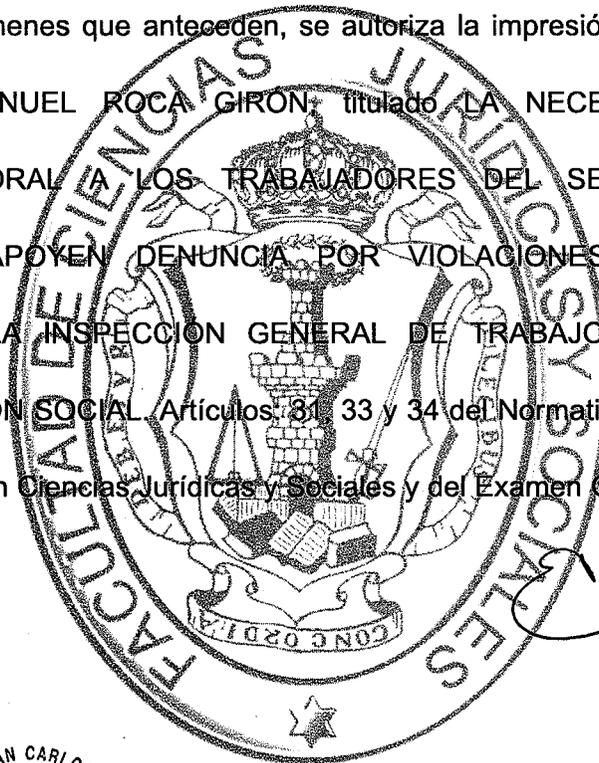


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

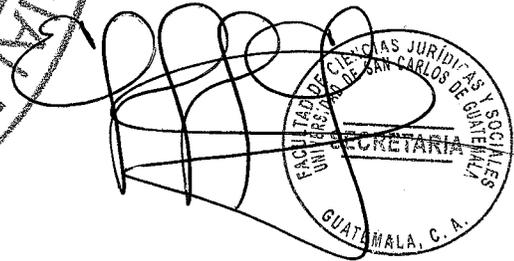
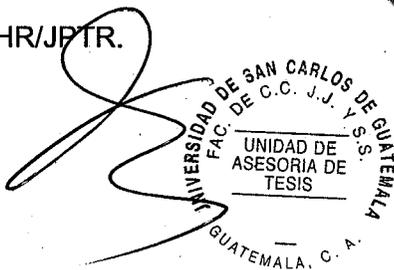


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, quince de noviembre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ MANUEL ROCA GIRÓN, titulado LA NECESIDAD DE OTORGAR INAMOVILIDAD LABORAL A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE INTERPONGAN O APOYEN DENUNCIA POR VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES ANTE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

- A MIS VIEJOS:** Por enseñarme a vivir y ser buena gente.
- A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:** Por su apoyo incondicional, gracias.
- A MI PAREJA Y HEREDERO:** Los amo.
- A MIS CUÑADOS:** Por amar a mis hermanos.
- A MIS AMIGOS:** Por los momentos compartidos.
- A:** La Jornada Matutina de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La clase trabajadora guatemalteca.

PRESENTACIÓN



Desde la perspectiva ideológica el Derecho del Trabajo se rige como aquella área del Derecho que a través de una serie de principios, doctrinas, instituciones, valores y normas jurídicas busca proteger los derechos del trabajador y de esta cuenta, tutelarlos a efecto de evitar que el empleador los violente, y en caso de menoscabarlos pueda existir los mecanismos para sancionar las conductas indeseadas y retrotraer la situación jurídica en que se encontraban. Esta sanción como consecuencia de una conducta que infringe la normativa laboral de parte del empleador solo puede ser impuesta por los órganos del Estado, sean administrativos o judiciales con base en el principio de legalidad, sin embargo, existen distintos supuestos de hecho dentro de la multiplicidad de la realidad laboral que contienen conductas tendientes a detraer los derechos de los trabajadores y que todavía los órganos del Estado, por ser inexistente la protección hacia los trabajadores, no las previene, impide ni sanciona.

Así cuando el trabajador de la iniciativa privada interpone una denuncia por violaciones a sus derechos laborales ante la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o apoya una con su firma en el acta de inspección que el inspector de trabajo hace al supervisar las condiciones de trabajo dentro de la empresa, se encuentra en estado de vulnerabilidad ya que es susceptible de ser despedido como represalia.

Ante esa situación es inexistente alguna protección legal preferente para el trabajador que asegure su empleo, ya que al ser apartado sin causa justa, sólo puede exigir el pago de su indemnización, daños y perjuicios, pero no la reinstalación en el puesto que se desempeñaba por no estar dotado de la inamovilidad laboral. Así, la tesis tiene como objetivo establecer la necesidad de otorgar el Derecho de Inamovilidad laboral a este trabajador, mediante una reforma al Código de Trabajo, para que proteja ante despido arbitrario del empleador, sustituyendo el estado de indefensión del trabajador.

HIPÓTESIS



El trabajador del sector privado al denunciar ante la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una violación a sus derechos laborales, o apoyar una iniciada de oficio, es despedido por el empleador, por lo que se encuentra en una situación jurídica de indefensión. El abuso del ejercicio del derecho de despido del empleador por ese motivo en la actualidad es una forma de reprimir la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Para garantizar el Derecho al trabajo a los trabajadores guatemaltecos del sector privado que denuncian al empleador de violaciones a sus derechos laborales o que apoyen una iniciada de oficio, la legislación laboral debe otorgarles la inamovilidad laboral, para que de esta forma el empleo del denunciante no peligre, inclusive hasta por un tiempo después de agotado el proceso de faltas contra las leyes de trabajo de trabajo y de previsión social, que se origina al poner de conocimiento cualquier vulneración.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Los informes anuales generales sobre la labor de los servicios de la Inspección General del Trabajo Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los años 2016 y 2017 indican que las denuncias más comunes interpuestas ante esa entidad es por despidos injustificados por realizar reclamos por prestaciones laborales ante las autoridades administrativas y patronales. En el mismo sentido, el informe mundial sobre desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del año 2017, denominado “Trabajo al Servicio del Desarrollo Humano”, establece que en el ámbito laboral formal guatemalteco existe despidos injustificados por la exigencia de observancia de derechos laborales, lo que denota la carencia de mecanismos para garantizar a los trabajadores su permanencia al trabajo. De esta forma se logra determinar la inexistencia dentro de la legislación laboral de una garantía del empleo del trabajador denunciante de violaciones a sus derechos laborales lo que se ve reflejado la percepción de los trabajadores en la encuesta practicada por el autor, de una muestra de 103 trabajadores de las empresas &Café y Café Barista de 18 a 24 años realizada en el año 2014, en la cual establece que un 70% asegura ser despedida si denunciara violaciones a sus derechos laborares.



ÍNDICE

Introducción.....	(i)
-------------------	-----

CAPÍTULO I

1. Nociones generales del derecho de trabajo	1
1.1. Concepto y contenido del Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Principios del Derecho del Trabajo.....	2
1.2.1. Protectorio o de tutelaridad.....	2
1.2.1.1. <i>Indubio pro operario</i>	3
1.2.1.2. Norma más favorable.....	4
1.2.1.3. Norma más beneficiosa	5
1.2.2. Garantías mínimas.....	6
1.2.3. Irrenunciabilidad.....	7
1.2.4. Necesariedad e imperatividad.....	7
1.2.5. Realista y objetivo.....	9
1.2.6. Democrático y de orden público.....	9
1.2.7. Continuidad laboral.....	10
1.2.8. Estabilidad laboral.....	11
1.3. Contrato de trabajo o relación de trabajo.....	12
1.3.1. Teoría contractualista.....	12
1.3.2. Teoría Anticontractualista.....	13
1.4. Sujetos de la relación de trabajo.....	14
1.4.1. Trabajador	14
1.4.2. Empleador	14
1.4.3. Intermediario	15
1.5. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación trabajo.....	15

CAPÍTULO II



2.	El Derecho de inamovilidad laboral.....	17
2.1.	Definición	17
2.2.	Presupuestos legales.....	18
2.2.1.	Existencia de relación de trabajo.....	19
2.2.2.	Aviso	19
2.3.	Principios	20
2.3.1.	Tutelaridad	20
2.3.2.	Estabilidad absoluta.....	21
2.3.3.	Primacía de la realidad.....	21
2.3.4.	Necesariedad	21
2.3.5.	Imperatividad	22
2.4.	Características	23
2.4.1.	Garantía al derecho de trabajo otorgada por la legislación laboral.....	23
2.4.2.	Excepcional	24
2.4.3.	Temporal	24
2.4.4.	Interés superior.....	25
2.5.	Casos regulados en la legislación laboral.....	25
2.5.1.	Inamovilidad laboral por embarazo.....	25
2.5.2.	Inamovilidad laboral por sindicalización.....	27
2.6.	Proceso para despedir al trabajador dotado de inamovilidad laboral.....	29
2.7.	Proceso de reinstalación.....	30
2.7.1.	Proceso ordinario.....	31
2.7.2.	Proceso incidental.....	32
2.8.	Ejecución de la reinstalación.....	32
2.9.	Derecho comparado.....	33
2.9.1.	Estados Unidos Mexicanos.....	34
2.9.2.	El Salvador.....	35



2.9.3. República Bolivariana de Venezuela.....	
--	--

CAPÍTULO III

3. Despido	39
3.1. Definición	39
3.2. Clases de despido	40
3.2.1. Despido Directo Justificado	40
3.2.2. Despido disciplinario.....	42
3.2.3. Despido Directo Injustificado	43
3.2.4. Despido Indirecto.....	44
3.3. Efectos del despido.....	46
3.3.1. Cese de la relación de trabajo.....	46
3.3.2. Desempleo y subempleo.....	47
3.3.3. Emplazamiento y obligación económica.....	47
3.3.4. Afectación psicológica del trabajador.....	48

CAPÍTULO IV

4. Faltas contra leyes de trabajo	51
4.1. Noción preliminar.....	51
4.2. Definición	52
4.3. Inspección general de trabajo.....	53
4.4. Reglas del procedimiento.....	54
4.5. Las normas preceptivas y prohibitivas del Código de Trabajo que se sancionan con multa su infracción.....	55
4.6. La multa y la aplicación de sanción establecida por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	56



4.7.	Diferencia entre el procedimiento de falta contra las leyes de trabajo y previsión social y las correcciones disciplinarias.....	57
4.8.	Procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.....	58
4.8.1.	Interposición de denuncia o visita de oficio	59
4.8.2.	Visita de inspección.....	59
4.8.3.	Prevención al cumplimiento	59
4.8.4.	Verificación	60
4.8.5.	Efectos del procedimiento sobre el infractor.....	61
4.9.	Registro de faltas de trabajo y previsión social.....	62
4.10.	Falencia del procedimiento cuando el trabajador es el denunciante o apoya con firma el acta de inspección.....	62

CAPÍTULO V

5.	La necesidad de otorgar inamovilidad laboral a los trabajadores del sector privado que interpongan o apoyen denuncia por violaciones a sus derechos laborales ante la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social.....	65
5.1.	Situación actual del trabajador denunciante.....	65
5.2.	Adaptabilidad de la legislación laboral a la realidad laboral del trabajador denunciante.....	67
5.3.	Requisitos	68
5.3.1.	Existencia de la Relación de Trabajo.....	68
5.3.2.	Denuncia de violación a las leyes de trabajo y previsión social o signar el acta faccionada por el inspector general de trabajo.....	69
5.3.3.	Existencia de violación a los derechos laborales contenidos en la legislación laboral.....	69
5.4.	Plazo de otorgamiento.....	70



5.5. Método para otorgarlo.....	
5.6. Procedimiento para hacer efectivo el despido y la reinstalación.....	
5.7. Efectos de otorgar la inamovilidad laboral al trabajador denunciante de violaciones a la ley de trabajo y previsión social o que signe el acta que facciona el inspector.....	72
5.7.1. Limitar el despido arbitrario durante el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	72
5.7.2. Continuidad de la relación de trabajo.....	73
5.7.3. Cultura de denuncia.....	73
5.7.4. Cultura de respeto a la ley laboral y previsión social.....	74
5.7.5. Evitar judicialización.....	75
ANEXOS	77
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA	91



INTRODUCCIÓN

El desarrollo económico, político y social de toda sociedad se basa en el modo de producción y su fuerza productiva. Dicha correlación deviene desde el apareamiento de la propiedad privada y derivado de ella, se ha producido cada contradicción en cada modo de producción que necesariamente se ha tenido que desarrollar otro, sin embargo, en toda la historia las fuerzas productivas, representadas en la clase trabajadora, se ha encontrado desprotegida, por lo que ha sido necesario que se busque proteger a través de normas legales a la fuerza de trabajo del modo de producción que impere en momento histórico social determinado.

La búsqueda de equipar a la clase trabajadora y los dueños de los medios de producción, con mayor o menor fortuna, ha aparecido en cada modo de producción que ha existido, incluido el capitalista, dotando de derechos mínimos a los trabajadores en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en cualquier relación de trabajo.

En Guatemala la legislación laboral ha quedado rezagada ya que no se ajusta a la realidad de las relaciones de trabajo y no garantiza el empleo de los trabajadores del sector privado que denuncian al empleador por violación a sus derechos laborales ante la Inspección General de Trabajo, o apoyan una iniciada de oficio, ya que son despedidos como represalia por el empleador, lo que denota una falta de cultura de respeto al libre ejercicio de los derechos laborales del trabajador y una protección jurídica preferente a aquél que se aparta de la cultura del silencio y denuncia las violaciones aludidas a sus



intereses.

La carencia de certeza jurídica para los trabajadores de dicho sector de poder ejercer su trabajo conforme los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales les obligan a consentir tácitamente que el empleador menoscabe sus derechos a cambio de continuar y no perder sus empleos. Ante esa situación, es necesario suplir esta laguna de ley y otorgar la inamovilidad laboral a estos trabajadores denunciando violaciones a sus derechos laborales, o que apoyen una inspección de oficio, fortaleciendo a través de una iniciativa de ley, la cual adicione al Artículo 282 del Código de Trabajo este derecho especial, con el fin que el trabajador se encuentre tutelado y protegido, para que sin temor denuncie menoscabos a sus derechos en cualquier empresa ante la autoridad administrativa respectiva y exista un mecanismo legal como lo es la reinstalación para que se garantice su empleo si en dado caso el empleador desea despedirlo por exigir el respeto de sus derechos.

La tesis se compone de cinco capítulos: El capítulo I: Nociones generales del Derecho del Trabajo; el capítulo II, El Derecho de Inamovilidad Laboral; el capítulo III: El despido; el capítulo IV: Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; y el capítulo V: La necesidad de otorgar inamovilidad laboral a los trabajadores del sector privado que interpongan o apoyen denuncia por violaciones a sus derechos laborales ante la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social.

CAPÍTULO I



1. Nociones generales del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo como área del Derecho busca que el Estado con fundamento en la legislación de esa naturaleza y a través de sus órganos – administrativos y judiciales – y protejan al trabajador de forma preferente, sin embargo, es necesario tener nociones generales sobre esta área para comprender su fundamento filosófico.

1.1. Concepto y contenido del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, los derechos y obligaciones que les asiste a los trabajadores y empleadores de forma individual o colectiva, y tiene como fin la protección jurídica preferente del trabajador, por motivo de la evidente desigualdad económica en la que se encuentra respecto al empleador.

Cuando se enfoca en el estudio y protección de intereses de los trabajadores desde una perspectiva particular, se está ante el Derecho Individual de Trabajo. Por otra parte, cuando regula y protege un interés de grupo o asociación de trabajadores o empleadores desde una perspectiva de conjunto, se refiere al Derecho Colectivo de Trabajo.

El contenido del Derecho del Trabajo de Guatemala (individual y colectivo) se encuentra en los principios, instituciones y normas jurídicas reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y de la Organización



Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Estado de Guatemala y Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, instrumentos que en conjunto para fines de la presente investigación de tesis se denominarán normas laborales, legislación laboral o leyes de trabajo y previsión social.

1.2. Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo son un cúmulo de directrices o líneas guías que sirven para la correcta creación, interpretación y aplicación de las normas laborales. En los considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, se les denomina a dichas guías características ideológicas, ya que determinan en qué sentido deben guiarse los actos de los órganos del Estado y de los sujetos de la relación de trabajo con el fin de proteger al trabajador de forma preferente. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

1.2.1. Protectorio o de tutelaridad

Este principio es la razón de la existencia del Derecho del Trabajo. Su función principal es compensar la desigualdad económica entre el trabajador y empleador a través de normas laborales que protejan de forma preferente al primero, por ser la parte más endeble de la relación laboral y a su vez, limitar la autonomía de la voluntad del segundo para evitar que abuse de su poder (por ser dueño de los medios de producción).

De esa cuenta: “Resumidamente, puede decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera



De esa cuenta: “Resumidamente, puede decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral”¹.

Para una efectiva protección del trabajador de acuerdo con este principio, las normas laborales deben interpretarse de forma que más le beneficien al trabajador al existir duda sobre su aplicación (*indubio pro operario*) y siempre tomando en consideración la norma más favorable y la norma más beneficiosa.

1.2.1.1 *Indubio pro operario*

Es una regla del principio protectorio de naturaleza hermenéutica según la cual, cuando la autoridad administrativa o judicial interpreta una norma laboral para aplicarla a un caso en concreto y encuentra al desentrañar su sentido que pueden ser varios los alcances de dicha norma, debe aplicar aquella que beneficie más al trabajador.

El *indubio pro operario* hace posible la existencia de un sistema interpretativo que privilegia el interés de los trabajadores, sin embargo, ello no significa que pueda sustituir al encargado de dictar la norma laboral, ni apartar de su significado a la norma laboral cuando es clara, o atribuirle un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto o contexto.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual de Trabajo**. Pág. 49.



17 del Código de Trabajo, preceptúan que, en los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del Código de Trabajo, preceptúa que, en los casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se debe interpretar y tomar en cuenta el sentido más favorable al trabajador.

1.2.1.2 Norma más favorable

También conocida como regla de la norma más favorable. Dicta que cuando existen dos o más normas laborales bajo las cuales se puede subsumir un caso en concreto, tras una comparación objetiva de las mismas y sin importar el rango jerárquico normativo que tengan, debe aplicarse aquella que más favorezca al trabajador.

En ese sentido: “La regla de la norma más favorable, se define como la que la que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se deba optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas”².

Conforme lo anterior, se observa que la norma más favorable altera la jerarquización formal que prevalece en el Derecho Común (en donde entre normas de distinta jerarquía se estima aplicable la de superior rango y entre las de un igual rango la promulgada de forma más reciente y entre una general y una especial la más especial), ya que una norma laboral de rango formalmente inferior puede prevalecer sobre una superior, si objetivamente favorece más al trabajador.

² Franco López. *Op. Cit.* Pág. 68.



Ello conlleva una interpretación en pro del trabajador y de acuerdo con una tutela judicial clara y objetiva. Lo anterior supone una alteración de la concepción jerárquica de normas propuesta por el filósofo Hans Kelsen (exponente del positivismo formal y cuya teoría se aplica en la mayoría de Estados de tradición romano francesa).

1.2.1.3 Norma más beneficiosa

También se le conoce como la regla de la condición más beneficiosa. Presupone que la nueva normativa laboral que se emane, a través del organismo legislativo, negociación colectiva o liberalidad del empleador, solo puede superar y mejorar las condiciones laborales del trabajador dentro de una relación de trabajo, salvo exista acuerdo entre las partes o la autoridad administrativa competente así lo determine cuando la situación económica de la empresa sea precaria, a través de la respectiva resolución administrativa.

El Código de Trabajo contempla en el Artículo 20 dicha regla al establecer: “Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo en parte, tengan condiciones superiores al *minimum* de protección que este Código otorga a los trabajadores”.

Lo norma descrita indica que al aumentar las condiciones o derechos establecidos en la ley laboral y de previsión social, cualquiera que sea la forma, estos se convierten en el nuevo mínimo y solo pueden ser superadas nuevamente y de forma progresiva, salvo que el factor económico se encuentre afectando a la empresa y exista autorización.



En otras palabras esta regla: "... se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, ante la aparición de una nueva norma que, con carácter general estableciera condiciones menos favorables que las gozadas a título individual. Esta condición más beneficiosa se considera un bien incorporado a su contrato individual de trabajo, que puede provenir de la ley, del convenio colectivo del acuerdo firmado para tal efecto. Se entiende en principio que cualquier modificación que se introduzca y la altere, debe ser para ampliar, no para reducir derechos"³.

1.2.2. Garantías mínimas

Principio que se relaciona con todos los derechos que devienen de las leyes de trabajo y de previsión social en favor de los trabajadores; protectores pautas mínimas dentro de toda relación de trabajo e irrenunciables únicamente para aquél.

Son protectoras porque resguardan los intereses del sujeto más débil de la relación laboral, de carácter mínimo porque el Estado determina que son lo suficiente para garantizar a los trabajadores el alcance de satisfactores para sus necesidades básicas, e irrenunciables, dado que los trabajadores tienen prohibición de renunciar a estos.

En definitiva: "Este principio origina la nulidad de todas aquellas reducciones o alteraciones de condiciones de contratación individual del trabajo, que el patrono pretende operar a lo largo de la existencia de la relación de trabajo. Así también origina que cualquier modificación que constituya superación de las condiciones contractuales originales de trabajo pase a constituirse en el nuevo mínimo que adquirirá también el carácter de irrenunciable e irreductible"⁴.

³ Martínez Vivot. Julio J. **Elementos del Derecho del Trabajo**. Pág. 78.

⁴ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 52.



1.2.3. Irrenunciabilidad

La renuncia equivale al acto por el cual una persona de forma voluntaria abandona un derecho reconocido a su favor en la legislación. A diferencia del Derecho común en donde las partes pueden renunciar a sus derechos, en el Derecho del Trabajo se limita la voluntad del trabajador y se le impide que pueda declinar a sus derechos reconocidos en las normas de la ley laboral y de previsión social, contrato de trabajo o los adquiridos en el transcurso del tiempo.

La prohibición para el trabajador de renunciar a sus derechos se debe precisamente a que las normas laborales han sido creadas para protegerle preferentemente, según lo regula el Código de Trabajo en el cuarto considerando, en donde en la parte conducente establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, únicamente irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica”.

En el mismo sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales al normar: “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 lo fija la ley”.

1.2.4. Necesariedad e imperatividad

El principio de necesidad se encuentra en la existencia positiva, concreta y tangible de las normas laborales que regulan todas las relaciones de trabajo. Por su parte, el principio de imperatividad pregonada que, al existir esas normas, por ser de orden



público, son de aplicación forzosa u obligatoria, en su conjunto estos principios justifican la intervención del Estado dentro de las relaciones laborales y económicas

Mario de la Cueva citado por el Doctor César Landelino Franco López sobre el tema acota: “La justificación de la imperatividad del Derecho del Trabajo resulta de la naturaleza misma de las relaciones económicas de producción: las relaciones entre el capital y el trabajo, son necesarias, pues no puede concebirse que el capital se negará a utilizar el trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respeto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y de su vida y para el capital el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable”⁵

El intervencionismo apuntado se manifiesta en el poder coercitivo que tienen los órganos del Estado (administrativos o judiciales) a través de los mecanismos y procedimientos establecidos en la ley para que los sujetos de la relación laboral observen las leyes de trabajo y de previsión social establecidas. Conforme esta descripción los órganos competentes deben: “... vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer sanciones que autorice la ley”⁶.

La literal C del cuarto considerando del Código de Trabajo reconoce este principio al normar: “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

⁵ *Ibíd.* Pág. 55.

⁶ De la Cueva. Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 101.



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”.

1.2.5. Realista y objetivo

El Derecho del Trabajo es realista en virtud que estudia al ser humano en su calidad de trabajador dentro de la realidad social en el que se encuentra económicamente frente al empleador y en el ambiente en el desempeña su trabajo para evitar que sea objeto de arbitrariedades. Asimismo, es objetivo ya que ante la existencia de un conflicto entre empleador y trabajador, el mismo ordena ser resuelto por los órganos administrativos o judiciales competentes con base a hechos tangibles y concretos comprobados, no conforme percepciones arbitrarias.

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

1.2.6. Democrático y de orden público

El Derecho del Trabajo es democrático porque tiene como orientación la dignificación económica y moral de los trabajadores en las relaciones de trabajo, así como



la existencia de libertad de contratación dentro del mercado. Por ende, busca que los trabajadores tengan bienestar y capacidad adquisitiva para satisfacer necesidades y que los empleadores por su parte generen riqueza y más fuentes de empleo.

En cuanto al principio de orden público, dicta que al aplicar el Derecho del Trabajo, el interés privado siempre debe ceder ante el interés social o colectivo, de esta cuenta, al existir reyertera o conflicto entre ambos tipos de intereses, las partes de la relación de trabajo y los órganos del Estado, sean estos administrativos o judiciales, deben contemplar el beneficio de la mayoría en detrimento del particular, ya que el bien común debe prevalecer siempre.

Sobre lo desarrollado: "... al regular las relaciones entre capital y trabajo tiene una triple dirección: por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la constitución, en las leyes y en las normas que les sean supletorias"⁷.

1.2.7. Continuidad laboral

Principio del Derecho del Trabajo que tiene como objetivo que el vínculo entre empleador y trabajador debe preferirse por tiempo indeterminado, a efecto que el trabajador tenga la seguridad de mantener su puesto de trabajo y desarrolle su función en el devenir del tiempo. El Código de Trabajo contempla este principio en el Artículo 26, al estipular: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación en contrario. Deben tenerse siempre

⁷ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 55.



como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

Conforme lo anterior, por su temporalidad los contratos de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado, a plazo fijo o por obra determinada, y en todos ellos, debe preferirse la subsistencia de la prestación del servicio en el tiempo si se mantiene la causa que motivó la contratación y durante el plazo o la realización de la obra; brindando al trabajador la certeza de brindar satisfactores a sus necesidades en el presente y en el futuro.

1.2.8. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un principio que inspira el derecho del trabajador a permanecer en su empleo en tanto no incurra en irresponsabilidad y subsista su materia. Se define como: “el derecho del trabajador a no ser despedido sino por una causa valedera y que, cuando ésta no existe, o no tiene ponderación suficiente, origina el derecho de aquél a exigir su reintegro, tipificando así el pretendido despido como un hecho inexistente”⁸.

El punto medular de la estabilidad laboral es la contraposición que supone frente al derecho de despido del empleador, ya que cuando el empleador tiene autorizado disolver la relación o contrato de trabajo por su sola voluntad, a cambio de pagarle una indemnización se habla de estabilidad relativa o impropia, por otra parte, cuando se le niega al empleador disolverla de forma unilateral y se le condiciona a una autorización

⁸ Martínez Vivot. *Op. Cit.* Pág. 84.



de un tercero, se habla de estabilidad absoluta, propia o inamovilidad ~~laboral~~.

Sobre dichas clases de estabilidad, Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales establece: “Se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad; y se le denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto.”

1.3. Contrato de trabajo o relación de trabajo

El pacto, convenio o vínculo jurídico que une a trabajador y empleador ha sido denominada por los doctrinarios como contrato de trabajo o relación de trabajo, dependiendo de la postura contractualista o anticontractualista que cada uno asuma.

1.3.1. Teoría contractualista

Para esta teoría el contrato de trabajo o el acuerdo de voluntades en abstracto, es lo que origina la relación de trabajo, sin importar si existe o no prestación de servicios efectiva, es decir, sin distinción a si el trabajador brinda su fuerza de trabajo en beneficio del empleador a cambio de la remuneración respectiva.

Paul Durand que defiende esta teoría, define al contrato de trabajo como: “convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente en materia profesional, en provecho de otra persona, denominada empleador o patrón, colocándose en una



situación de subordinación, mediante una prestación en dinero llamada salario”.⁹

En sus inicios la tesis contractualista tuvo auge toda vez que la prestación de trabajo se regía por contratos del derecho común; locación de servicios, mandato, sociedad etc. Sin embargo, luego de la separación del Derecho del Trabajo como área del derecho público, casi todos los vínculos que consisten en prestaciones laborales se ubican dentro del Derecho del Trabajo, salvo el caso de los servicios profesionales, por lo que está postura ha quedado rezagada.

1.3.2. Teoría Anticontractualista

Conforme esta teoría, el vínculo entre el empleador y trabajador tiene su nacimiento en la prestación del servicio y no en el acuerdo abstracto de voluntades. En otras palabras, la relación de trabajo se presenta cuando una persona individual realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en favor de otra, bajo su dirección y dependencia, a cambio de una remuneración o pago. Se diferencia de la tesis contractualista, en cuanto a que no requiere para su formalización más que el hecho mismo de realizar el trabajo o servicio.

Nuestro ordenamiento jurídico adopta la tesis anticontractualista indicada, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 19 establece: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”, por lo que para efectos de la presente investigación de tesis, se utilizará la relación de trabajo al vínculo jurídico económico que une al trabajador y al empleador y contrato de trabajo al documento escrito, en sentido estricto.

⁹ *Ibíd.* Pág. 102.



1.4. Sujetos de la relación de trabajo

Se refieren a los elementos subjetivos que hacen posible la existencia de una relación de trabajo, siendo estos: Trabajador (y representante), empleador e intermediario.

1.4.1. Trabajador

También conocido como empleado. Se refiere a la persona física, individual o natural destinatario del Derecho del Trabajo, quien realiza una actividad lícita, física, intelectual o de ambas a cambio de una remuneración, bajo la dirección del empleador.

El trabajador por lo tanto, solo puede ser una persona física, ya que la prestación del servicio en la relación de trabajo es de forma personalísima. Asimismo, puede tener la calidad de ser de confianza del empleador y representarle al ejercer en su nombre funciones de dirección o administración como gerentes, directores, reclutadores. De esta forma el Código de Trabajo en el Artículo 3 lo define como: "...toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de contrato o relación de trabajo".

1.4.2. Empleador

Conocido como patrono, es la persona física o jurídica dueña de los medios de producción que dirige la actividad del trabajador, se beneficia de la actividad que realiza y le retribuye una remuneración. Dada la complejidad de la figura puede manifestarse en una o varias personas o a través de personas jurídicas; mercantiles o civiles.



El Código de Trabajo en su Artículo 2 lo define como: "... toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

1.4.3. Intermediario

También conocido como *tercerización*. Es aquella persona individual o jurídica que en nombre propio contrata trabajadores para que estos ejecuten alguna actividad remunerada en beneficio de un empleador de otra empresa. Este fenómeno es una tendencia a la especialización de las empresas privadas, quienes se enfocan en su objeto esencial y contactan a otras entidades para que realicen actividades que no son de su giro esencial con el objeto de ser más eficientes sus procesos de producción, sin embargo, muchas veces es utilizado para encubrir quien es el empleador dentro de una relación de trabajo, y ocasiona confusión para el empleado por desconocerle.

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

1.5. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo

Al iniciarse la relación laboral a las partes les asiste derechos y obligaciones de forma recíproca, es decir, lo que es un derecho para uno se convierte en obligación para el



otro. Así, el Código de Trabajo regula en el Artículo 61 las obligaciones del empleador (derechos para el trabajador) y en el Artículo 63 las obligaciones de los trabajadores (derechos para el empleador), los cuales no son restrictivos, teniendo como fin principal como se ha desarrollado, tutelar al trabajador. Dentro del cúmulo de derechos que se encuentran para el trabajador, en lo que concierne a la presente investigación de tesis, está la inamovilidad laboral y petición de intervención de la autoridad administrativa, que conlleva el proceso de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social; y para el empleador: el derecho de despido.



CAPÍTULO II

2. El Derecho de inamovilidad laboral

El derecho de inamovilidad laboral puede ser comprendido como aquella protección que se le brinda a determinados trabajadores en situación de vulnerabilidad para que mantengan su empleo y a su vez condiciona el derecho de despido del empleador por cualquier motivo, otorgándoles la posibilidad de exigir su reinstalación si aquél no cumple con los requisitos de ley.

2.1. Definición

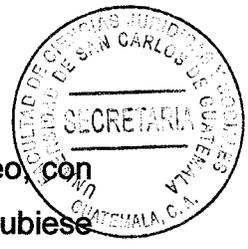
José Dávalos, lo define como: “El derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”¹⁰

Para Mario de la Cueva son iguales los conceptos de inamovilidad laboral y estabilidad absoluta al sostener que ambas “(...) niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador”¹¹.

En el mismo sentido, pero con la acepción de estabilidad propia Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales define inamovilidad laboral como:

¹⁰ Dávalos, José. **Derecho de Trabajo I**. Pág. 55.

¹¹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 221.



“... derecho de todo trabajador por cuenta ajena que tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.”

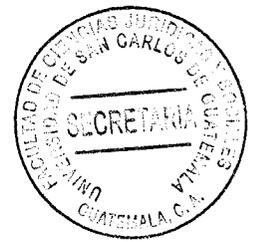
Por su parte, el Doctor Landelino Franco indica que la inamovilidad laboral es: “... la garantía que deriva en favor de los trabajadores en ciertos y determinados casos mediante la que se impide la terminación del contrato de trabajo sin que previamente medie la declaración judicial que autorice la misma”¹².

Conforme las definiciones anteriores la estabilidad absoluta, propia o inamovilidad laboral, es una garantía otorgada por las normas laborales a ciertos trabajadores dentro de una relación de trabajo para no ser despedidos por la sola voluntad del empleador durante cierto lapso, salvo exista causa justificada y autorización judicial, con el fin que permanezcan en su empleo ejerciendo sus derechos y puedan continuar adquiriendo satisfactores para sí y su familia. De forma lacónica, puede ser concebido como un mecanismo que utiliza el Estado para proteger o tutelar a los trabajadores del despido arbitrario del empleador, supeditándolo a causa justa y autorización judicial.

2.2. Presupuestos legales

Para que un trabajador sea inamovible de conformidad con la legislación laboral guatemalteca es necesario que exista una relación de trabajo y el empleado de aviso del ejercicio de un derecho que esté protegido con esta garantía. A continuación, se desarrolla cada uno de esos presupuestos.

¹² Franco. **Op. Cit.** Pág. 554.



2.2.1. Existencia de relación de trabajo

Al ser un derecho para el trabajador reconocido dentro de las normas laborales, el primer requisito para que se dote de esta garantía, es precisamente que exista una relación de trabajo, es decir, que el trabajador esté dando su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, bajo dirección y subordinación del empleador, de lo contrario, dicho derecho sería inaplicable e improcedente.

2.2.2. Aviso

La puesta de conocimiento del trabajador a otro sujeto del ejercicio de un derecho que le otorga inamovilidad laboral, es el segundo presupuesto para que efectivamente tenga dicha calidad. Según el criterio del legislador al momento de emanar la norma, el sujeto a quien pone de conocimiento el ejercicio de dicho derecho puede ser el empleador, la autoridad administrativa o autoridad judicial.

El sujeto receptor del aviso varía conforme cada legislación pero guardan congruencia la mayoría de estas al estipular que cuando se refieren a derechos de naturaleza personal y biológicas como por ejemplo, el estado de gestación de una trabajadora, el legislador se inclina a que sea el aviso al empleador, ya que principalmente afecta a ambas partes consideradas como individuos (trabajador – empleador).

Por otra parte, cuando se refiere a cuestiones de naturaleza colectiva, como es el caso del aviso de formación de un sindicato y la entrega de pliego de peticiones en un conflicto colectivo, el legislador por lógica dispone que sea a una autoridad administrativa o judicial a quien se le ponga de conocimiento el aviso, esto en virtud de que afecta a todas las relaciones jurídico laborales que se den en el centro de trabajo



determinado y no solo al trabajador beneficiado.

2.3. Principios

La Constitución de la República de Guatemala, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes ordinarias contemplan los principios en los cuales se fundamenta garantía de inamovilidad laboral, los cuales se explican a continuación.

2.3.1. Tutelaridad

La inamovilidad laboral se inspira en el principio de tutelaridad porque protege preferentemente el empleo de ciertos trabajadores que por su situación laboral se encuentran vulnerables de ser despedidos por el empleador de forma arbitraria, por lo que les brinda el derecho de recuperar su empleo mediante la reinstalación si son despedidos sin cumplir con los requisitos de ley, garantizándole su puesto de trabajo por un tiempo y protegiéndole frente al derecho de despido del empleador.

Esta garantía proporciona certeza jurídica para el empleado en particular a quien se le beneficio tenga asegurado el empleo, sobre ello "...crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter subsidiario"¹³

¹³ *Ibíd.* Pág. 304.



2.3.2. Estabilidad absoluta

También llamada estabilidad propia o inamovilidad laboral como se desarrolló en el capítulo anterior. Se inspira en el principio de estabilidad laboral en razón que privilegia la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo durante cierto lapso limitando el derecho de despido del empleador a causa justa y autorización judicial.

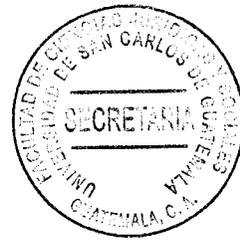
2.3.3. Primacía de la realidad

La inamovilidad laboral se basa en este principio porque obliga al empleador a demostrar ante el órgano jurisdiccional que el trabajador inamovible incurrió en una causa de despido justa contemplada en la legislación laboral, para que de esta forma el juez proceda a autorizar el despido.

Al condicionar el despido a una causa y a resolución judicial, el trabajador deja de ser susceptible de ser apartado de su trabajo de forma arbitraria por el empleador por la tutela de un tercero (el juez), ya que este es quien toma la decisión de determinar si la conducta de aquél encuadra o no en alguna causa de despido justa y finalmente, ordena si el trabajador mantiene o no su puesto de trabajo.

2.3.4. Necesariedad

Según este principio los casos en los que se otorga la inamovilidad laboral se deben encontrar regulados de forma taxativa para limitar el derecho del despido del empleador, caso contrario, los trabajadores solo gozan de estabilidad impropia, relativa o común y pueden ser apartados de sus trabajos, sin más obligación de hacer efectiva



la indemnización, daños y perjuicios y pago de costas judiciales.

El Código de Trabajo regula tres casos de forma taxativa en los que dota al trabajador con la mencionada garantía: Maternidad, sindicalización y el planteamiento de conflicto económico social, los cuales pueden ser ampliados a otros tal por la realidad en la que se encuentra el trabajador del sector privado como lo propone la presente investigación de tesis.

2.3.5. Imperatividad

Cuando la normativa laboral establece que un trabajador goza de inamovilidad laboral impone al empleador la obligación de mantenerle en su empleo y a las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales de velar por el estricto cumplimiento de esa obligación. Esta doble connotación del principio hace posible la rectificación de la conducta del empleador si inobserva ese deber hace efectiva la garantía del empleo del trabajador, a través de la figura de la reinstalación ordenada por los órganos competentes.

Aunado a la reincorporación ordenada se encuentra el pago de los salarios, asegurando al trabajador su empleo y el medio para adquirir satisfactores para su familia y demás personas que dependen de él (familia ampliada), esto se debe a que la relación de trabajo no fue interrumpida de forma legal, por lo que no existe incumplimiento del trabajador si no es una conducta transgresora de la ley de parte del empleador.

Sobre lo anotado: "... no tiene ningún caso el caso que se ordene la reinstalación (...) en el mismo puesto y en las mismas condiciones, si no se ordena también el pago de los salarios de percibir (...), pues si sólo se ordena la restitución y se omite ordenar el



pago de los salarios dejados de percibir, se estaría reconociendo que la relación de trabajo si se interrumpió, lo cual es contrario a la institución de la inamovilidad y al derecho de reinstalación que se contemplan a favor de éste en la ley”¹⁴. En otras palabras, la reincorporación ordenada por el juez conlleva ineluctablemente el pago de los salarios dejados de percibir.

2.4. Características

De la definición y principios se sustraen las características de la inamovilidad laboral, siendo estas: Ser una garantía al derecho de trabajo otorgada por la legislación laboral, excepcional, temporal y que protege un interés superior.

2.4.1. Garantía al derecho de trabajo otorgada por la legislación laboral

Gustavo Calvino, Doctor en Derecho y Magister en Derecho Procesal de la Universidad Nacional del Rosario de la República de Argentina, en su blog de derecho procesal manifiesta que las garantías son: “... técnicas previstas por el ordenamiento para reducir la distancia estructural entre normativa y efectividad, posibilitando la máxima eficacia de los derechos fundamentales en coherencia con su estipulación constitucional”¹⁵.

La relevancia de este carácter estriba en que la legislación laboral brinda al trabajador la protección ante el despido arbitrario y del riesgo de la afectación a la economía que como consecuencia trae la ruptura de la relación laboral, ya que si es apartado sin

¹⁴ Franco, César. *Op cit.* Pág. 557.

¹⁵ <http://gustavocalvino.blogspot.com/2013/12/distincion-entre-derechos-y-garantias.html> (Fecha de consulta 26 de junio de 2019).

cumplir con los requisitos de ley puede exigir su reinstalación y los salarios caídos



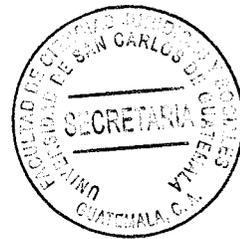
2.4.2. Excepcional

Esta característica refiere que la inamovilidad laboral solo se otorga a determinados trabajadores de un centro de trabajo haciendo una distinción entre los trabajadores en lo que al régimen disciplinario del despido se refiere: Aquellos que pueden ser despedidos sin causa justa y autorización judicial; y aquellos que se requiere de causa justa y autorización judicial.

2.4.3. Temporal

La característica de temporalidad o periodicidad estriba en el lapso o tiempo que se limita el derecho del empleador a dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad, siempre y cuando el trabajador cumpla con los presupuestos fijados por las normas laborales para estar dotado de la garantía de inamovilidad.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República dentro de los casos que otorga esta garantía establece ciertos plazo en el cual dota de inamovilidad laboral al trabajador; durante el embarazo de la mujer trabajadora, el periodo post natal hasta diez meses después de haberse reintegrado a su trabajo, desde el aviso de formación de sindicato hasta los sesenta días después de la constitución para los trabajadores que participaron en su formación, el periodo de protección durante dos años a los miembros del comité ejecutivo de esa institución mientras se encuentran en funciones y durante el lapso que dura el conflicto económico social, el cual puede variar de conformidad con la negociación de las partes, siendo en un plazo corto hasta un plazo de tres años.



2.4.4. Interés superior

El interés superior que persigue la inamovilidad laboral es la protección del empleo y ejercicio de los derechos del trabajador dotado de esa garantía y evitar de esa cuenta, que sea objeto de despido arbitrario, salvo cumpliendo los requisitos que la ley regula para tal fin y que se desarrollan adelante.

2.5. Casos regulados en la legislación laboral

La legislación laboral regula la inamovilidad laboral para evitar el despido arbitrario por embarazo y por política antisindical, en ambos casos trae como consecuencia además del pago de una multa en favor del órgano jurisdiccional laboral, el deber para el empleador de reinstalar al trabajador en el puesto que ocupaba si este así lo exige y el pago de los salarios que dejados de percibir.

2.5.1. Inamovilidad laboral por embarazo

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal k, indica que la ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora. Esa protección se contempla también en tres convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, que gozan de rango constitucional, y en el Código de Trabajo, teniendo como fin la protección jurídica preferente a la madre trabajadora.

El primer convenio se refiere a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11, numeral 2, inciso a) establece: "2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y



asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil...”.

Los otros dos convenios son de la Organización Internacional del Trabajo; sobre la protección de la maternidad (Convenio 103) y la discriminación empleo y ocupación (convenio 111) que desarrollan esa protección a la mujer embarazada contra el despido arbitrario.

En su contenido establecen la ilegalidad que supone que a una mujer en estado de embarazo se le comunique su despido (artículo 6 del convenio 103) y prohíbe cualquier discriminación o diferenciación sobre mujeres entre sí y entre mujeres y hombres, al ordenar que debe existir protección especial a aquellas, es decir, un régimen especial de regulación en cada Estado (Artículos 2, 3, 4 y 5 Convenio 111), para evitar cualquier arbitrariedad.

El Código de Trabajo en el título cuarto, capítulo segundo entre los Artículos 147 al 155 acoge el régimen especial de trabajo de las mujeres y menores de edad y en el Artículo 151 literal c) norma como prohibición al empleador: “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de conformidad con lo dispuestos en el Artículo 77 del Código de Trabajo”.

Según se desarrolla en la literal d) del Artículo 151 del Código de Trabajo para gozar de esa protección la trabajadora embarazada: “(...) deberá darle aviso de su estado al empleador, quedado desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos



meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva”.

La protección del despido arbitrario contra la mujer trabajadora que se encuentra embarazada inicia temporalmente cuando comunica su estado al empleador de forma verbal o escrita. A partir de dicho momento goza de una protección provisional frente al despido injustificado, debiendo presentar el certificado dentro de los dos meses siguientes al aviso, que se prolonga hasta que culmine el periodo de la lactancia.

La Corte de Constitucionalidad ha sentado doctrina legal sobre que el aviso se puede dar incluso el mismo día del despido y que la constancia médica es un medio probatorio y su ausencia no es justificación para validar el despido. Así, en la sentencia 40-2007 la Corte establece: “(...) para poder gozar de esos beneficios legales aquella debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso al empleador de su estado de gravidez; con la opción de hacerlo, incluso, al momento del despido. Otro aspecto que se debe resaltar es que las disposiciones legales que amparan a la madre y a la persona por nacer no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora. La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo si realiza su reclamo en sede administrativa o, en su caso, ante el juez del ramo laboral, que en efecto está embarazada o está en el período de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar certificación médica. El certificado es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera erigirse en un obstáculo para el ejercicio del derecho”.

2.5.2. Inamovilidad laboral por sindicalización

La carta magna del Estado de Guatemala en el Artículo 102 literal q) contiene el Derecho de Sindicalización de los Trabajadores y en términos generales, establece que cualquier trabajador puede ejercer sin discriminación alguna su derecho de libre



asociación para formar sindicatos e involucrarse en sus órganos, así como luchar por el reconocimiento de nuevos derechos para su clase, siempre y cuando cumplan con los requisitos que manda la ley.

Al igual que en el caso anterior, el Estado de Guatemala ha ratificado los Convenios 98, 110 y 141 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, las Plantaciones y Organizaciones de Trabajadores Rurales, los cuales regulan la protección que debe brindar el Estado a través de la legislación laboral contra el despido por motivo del ejercicio al derecho de libre sindicalización y en todas las actividades relacionadas al sindicato, desde la negociación hasta la negociación de pactos colectivos de trabajo. El Artículo 1 y el Artículo 58 de los Convenios 98 y 110 regulan de forma taxativa lo siguiente: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar a el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedido a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Por su parte el Artículo 3 del Convenio 141 estipula: “1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. 2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario y permanecer libres de toda injerencia, coerción y represión”.



Conforme la norma constitucional y los convenios internacionales descritos, el Código de Trabajo en los Artículos 209, 223 literal d y 379, otorga inamovilidad laboral en tres casos: A) A los trabajadores que están constituyendo una organización sindical, B) A los trabajadores que forman parte del Comité Ejecutivo de un sindicato y C) A todos los trabajadores de una empresa en donde se haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico social.

En el primero de los casos, se protege a los trabajadores que están organizando un sindicato dentro de la empresa donde desempeñan su trabajo. En el segundo, a los miembros del comité ejecutivo del sindicato mientras duren en sus funciones y durante un año luego de dejar el cargo que ostentaban; y el tercero, protege a todos los trabajadores desde el momento de que se presenta el pliego de peticiones por parte de los sindicatos o los comités ad hoc al órgano jurisdiccional en un conflicto económico social.

2.6. Proceso para despedir al trabajador dotado de inamovilidad laboral

El proceso para despedir a un trabajador dotado de inamovilidad laboral, es el proceso incidental de cancelación de contrato de trabajo, conforme el Artículo 209 del Código de Trabajo, a efecto que se pruebe que el trabajador incurrió en una causal de despido regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Interpuesto el mencionado incidente, conforme los Artículos 135 al 137 de la Ley del Organismo Judicial, el juez dará audiencia por dos días al trabajador, para luego abrir a prueba por ocho días con el objeto que el empleador demuestre que el despido no es por una represalia o arbitrariedad sino por incumplimiento de la normativa laboral de parte del trabajador y finalmente, el juez resolverá a los tres días de culminado el periodo de prueba si ha lugar o no, la autorización judicial. En caso el juez resuelva



con lugar el incidente el empleador puede apartar del trabajo al empleado, caso contrario, debe mantenerle en su puesto de trabajo hasta que cese el tiempo de inamovilidad.

2.7. Proceso de reinstalación

Cuando el empleador omite llevar a cabo el procedimiento de ley para apartar de su trabajo a un empleado que goza de inamovilidad y le despide, el afectado puede acudir al órgano jurisdiccional laboral a exigir se ordene su reinstalación, ya que el despido es ilegal y por ende, nulo.

El proceso en el que se ventilará que el despido es ilegal y en la que el trabajador obtendrá la orden de reinstalación así como el pago de los salarios que dejó de percibir también llamados salarios caídos, dependerá del supuesto contemplado en la legislación laboral.

La mujer trabajadora embarazada o durante el periodo de lactancia y los trabajadores que formen parte del comité ejecutivo de un sindicato, obtendrán la reinstalación por resultado de un juicio ordinario, por otro lado, los trabajadores que formen un sindicato y aquellos en donde se planteó el conflicto de carácter económico social la obtendrán como resultado de un incidente de reinstalación, de conformidad con los Artículos 425 al 428 y 379 y 380 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con independencia de la vía por la que se obtuvo la orden de reinstalación (ordinaria o incidental), la sentencia o el auto, contendrá la orden de pago de los salarios que dejó de recibir el trabajador desde que fue apartado hasta que tome posesión y el pago de una



multa en favor del órgano jurisdiccional por violentar la normativa laboral. A continuación se desarrolla cada proceso.

2.7.1. Proceso ordinario

Inicia con la interposición de la demanda de forma oral o escrita por la trabajadora embarazada o por el trabajador miembro del comité ejecutivo de un sindicato que fue despedido, en el Centro de justicia laboral. Luego es asignada a un órgano jurisdiccional el cual califica la demanda, si no cumple con los requisitos del Artículo 332 del Código de Trabajo decreta un previo que deberá subsanar el actor, si cumple con los requisitos según el Artículo 335 del mismo cuerpo normativo emplaza y resuelve indicando día y hora para comparezcan a juicio oral las partes, con sus medios de prueba, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía si no comparecieren.

Llegado el día y la hora de la audiencia, el juez verifica la presencia de las partes, le otorga la palabra al actor para que ratifique la demanda o la amplíe, luego otorga la palabra al demandado, quien podrá acogerse al plazo de 72 horas si el trabajador amplió su demanda o interpondrá excepciones dilatorias para depurar el proceso.

Una vez resueltas las excepciones dilatorias, el demandado puede asumir las siguientes posturas: Allanarse; aceptar las pretensiones del actor, o contestar la demanda en forma negativa, contestar de forma negativa y reconvenir o contestar de forma negativa e interponer excepciones perentorias.

En el caso de allanarse el juez emitirá resolución terminando el juicio y declarando Injusto el despido, en el resto de casos, se procede a celebrarse una conciliación a efecto de que las partes lleguen a un acuerdo, de no existir se procede a la recepción de



prueba, todo en la misma audiencia, sin embargo, en caso de que exista más pruebas podrá celebrarse una segunda audiencia en un plazo no mayor de 15 días y una tercera dentro de los 8 días siguientes.

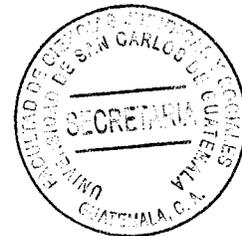
Vencido el plazo de prueba el juez resolverá en sentencia declarando ilegal el despido previo a ello podrá emitir un auto para mejor proveer, a efecto de que si al valorar la prueba en libre en conciencia, tuviese duda sobre los hechos controvertidos para que la resolución final sea la correcta. Cabe resaltar que la sentencia es apelable ante la sala e incluso puede interponerse acción de amparo.

2.7.2. Proceso incidental

Los Artículos 209 y 380 del Código de Trabajo regulan el proceso que deberán interponer los trabajadores que son despedidos de forma ilegal por participar en la formación de un sindicato y en donde se ha planteado un conflicto de carácter económico social, para poder ser reinstalados en sus puestos de trabajo. La legislación laboral contempla que el trabajador despedido debe interponer la solicitud de reinstalación ante el juez de trabajo y previsión social en la vía incidental, planteado el escrito inicial en el que se establece que el empleador no tuvo autorización judicial para despedir, el juez laboral resolverá en un plazo de 24 horas ordenando al empleador la reinstalación del trabajador.

2.8. Ejecución de la reinstalación

El juez en la etapa de la ejecución deberá emitir una orden de reinstalación. Dicha orden proviene de una sentencia proferida en juicio ordinario o de un auto resultado de un incidente que establecen el despido como injustificado o ilegal, y por ende la orden



judicial de reinstalación.

La orden descrita contendrá en su contenido el nombramiento a un ministro ejecutor para dar cumplimiento a la resolución judicial que contiene la orden de reinstalación que tiene como finalidad hacer efectivo que el trabajador se reintegre a su labor en el centro donde presta su fuerza de trabajo en favor de empleador.

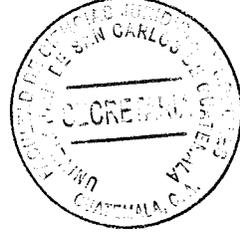
El ministro ejecutor deberá presentarse al centro de trabajo y faccionar un acta ministerial que haga constar la reinstalación aludida en presencia del empleador y del trabajador a reinstalar, esto con el fin de garantizar el principio de tutelaridad.

En caso el empleador se reusará a dar cumplimiento a la reinstalación deberá hacerlo de conocimiento al juez a través del acta faccionada, y el juez duplicará la sanción establecida por el incumplimiento y certificará lo conducente al Juez de Paz Penal para que se le investigue sobre la comisión del delito de desobediencia según lo regulado en el Artículo 414 del Código Penal.

2.9. Derecho comparado

El derecho comparado es una herramienta de utilidad para determinar la forma en que se regula una figura en otras legislaciones y el grado de similitud y diferencia que nuestra legislación hace respecto a ellas.

La presente investigación de tesis describe los casos en los cuales se dota del Derecho de Inamovilidad a los trabajadores en las legislaciones de los Estados Unidos Mexicanos, El Salvador y la República Bolivariana de Venezuela, a efecto de tener un



panorama más amplio sobre esta garantía.

2.9.1. Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de la República de los Estados Unidos Mexicanos regula en el Artículo 123 apartado A y B que los trabajadores del sector privado y servidores públicos tienen la facultad de solicitar el cumplimiento de contrato o el pago de su indemnización cuando son despedidos sin causa justificada y sin aviso previo a ellos o a la Junta de Conciliación y arbitraje, respectivamente. El margen de decisión que le asiste al trabajador de exigir el cumplimiento del contrato se debe a que en la legislación de dicho país toda relación laboral en principio es por tiempo indeterminado y al darla por terminada sin causa justificada la ley asume la violación al principio anotado y conlleva para el empleador como consecuencia readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, siempre y cuando este lo elija.

La inamovilidad laboral por lo tanto, le asiste a todo trabajador siempre y cuando elija que el empleador cumpla con el contrato y no con el pago de su indemnización, a excepción del caso contemplado en el Artículo 170 de la Ley Federal de Trabajo de la mujer que se encuentra embarazada, cuando da a luz, durante el periodo pre, post natal y de lactancia (seis meses), en donde el empleador es obligado a readmitir a la trabajadora en su puesto.

Cabe resaltar que el empleador no está obligado a readmitir al trabajador cuando tenga una antigüedad menor de un año, a los trabajadores de confianza, de casa particular, eventuales y aquellos casos en donde el empleador compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que en razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores hacía inviable el desarrollo normal de la relación.



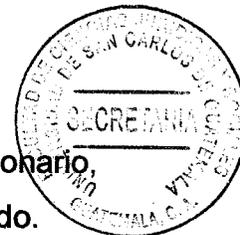
De lo desarrollado se puede concluir que en los Estados Unidos Mexicanos la inamovilidad laboral sólo se otorga a las mujeres en estado de embarazo hasta los seis meses que dura el periodo de lactancia y que para el resto de trabajadores es una opción que puede elegir el trabajador despedido y por ello, el empleador en la mayoría de los casos puede pagar la indemnización en sustitución del empleo.

En cuanto a las diferencias de garantía de inamovilidad laboral mexicana con la guatemalteca, es que en la primera sólo se otorga a las trabajadoras que ejercen su derecho de maternidad y para el resto es una elección que puede obviarse por el pago de la indemnización; por su parte en la guatemalteca que contempla más casos de protección (maternidad, sindicatos en formación y comité ejecutivo).

2.9.2. El Salvador

El Código de Trabajo de la República de El Salvador en los Artículos 113 y 248 establecen la inamovilidad laboral para los siguientes trabajadores:

- A la trabajadora embarazada hasta el periodo post natal (la licencia es de 12 semanas, 6 de las cuales son obligatorias post parto).
- Miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla hasta por un año después de haber ejercido el cargo.
- Promotores de la constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el departamento nacional de organizaciones sociales del ministerio de trabajo y previsión social le notifique al patrono o patronos, la nómina de aquellos.
- Miembros del sindicato que presenten su candidatura para un puesto directivo. En este caso la inamovilidad se otorga desde el momento en que el patrono es



- notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiese sido elegido.
- Electos para sustituir interinamente a uno de los miembros titulares de la junta directiva del sindicato por el tiempo que ejerza el cargo y hasta un año después del mismo.

Como se aprecia la legislación laboral salvadoreña contempla más casos en los que se otorga la inamovilidad laboral respecto a la guatemalteca; en específico, en lo que concierne a los miembros de las juntas directivas, miembros del sindicato que presentan su candidatura para un puesto directivo.

2.9.3. República Bolivariana de Venezuela

Los Artículos 74, 335, 339, 347, 419 y 420 de la Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela establecen que se dota con la inamovilidad laboral a los siguientes trabajadores:

- Aquellos que esperan hijos, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
- Sean padres adoptivos de niños menores de tres años, por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño fue dado en adopción.
- Tengan hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismos.
- Durante la suspensión de la relación de trabajo.
- Solicitantes y adherentes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
- Durante las elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la



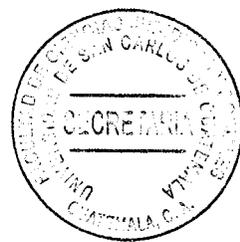
- proclamación de la junta directiva.
- Candidatos a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.
 - Durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.
 - Durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.
 - Durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley.
 - Los primeros siete, nueve, doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta, entre ciento cincuenta y mil y más de mil trabajadores respectivamente, desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones.
 - Los primeros cinco integrantes de la junta directiva de seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección, hasta tres meses después del cese de sus funciones.

En este ámbito la legislación laboral venezolana supera a la guatemalteca al otorgar la inamovilidad a los trabajadores que serán padres hasta por dos años después del nacimiento del hijo o hija (incluyendo por adopción), a los trabajadores cuyos hijos tengan alguna discapacidad o enfermedad que les impida valerse por sí mismos (de forma permanente) y durante la suspensión de la relación de trabajo.

Se aprecia también que es mucho más amplia en cuanto al derecho de sindicalización; tiempo que se proporciona esta garantía y porque les es otorga a los trabajadores que se adhieren a la solicitud del registro de un sindicato, entre otros. A pesar de lo vanguardista de la ley en lo que respecta a los casos en los que se dota de



inamovilidad laboral a un trabajador, esta figura se ha desnaturalizado con el Decreto Anual de Inamovilidad que rige en dicho país desde el año 2002 hasta la presente fecha, ya que dejó sin efecto los casos indicados y una garantía temporal que protegía el empleo de ciertos trabajadores paso a ser un mecanismo generalizado de permanencia del trabajador en el empleo para protegerlos del desempleo.



CAPÍTULO III

3. El Despido

Esta figura jurídica es una prerrogativa o derecho que asiste al empleador de dar por terminada una relación laboral, por lo que su ejercicio y consecuencias se encuentra regulado dentro de la normativa laboral, sin embargo, también debe ser abordado desde la perspectiva de multiplicidad de casos en los que se dan dentro de la realidad laboral.

3.1. Definición

El despido se define como: "...la declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es, siempre que el empresario obre sin derecho"¹⁶

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales esta figura: "Se aplica con respecto a la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o con varios trabajadores. El despido puede ser injustificado, sin que el despedido haya dado motivo para el mismo. En este supuesto el patrono tiene que indemnizar al trabajador en la forma y cuantía que las leyes determinan. Las causas de justificación para el despido suelen estar determinadas en

¹⁶ Franco. **Op. Cit.** Pág.309.



las normas legales reguladoras de este contrato. Naturalmente que, si el despido es justificado, motivado por la mala conducta con trascendencia laboral del trabajador, el patrono no debe indemnización alguna”.

Guillermo Cabanellas citado por el Doctor Landelino Franco de forma mucho más general señala que el despido: “... significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo”¹⁷.

Conforme las definiciones anteriores, el despido es un derecho del empleador consistente en poner fin a la relación de trabajo por su sola voluntad (despido injustificado o indirecto) o por causa imputable al trabajador (despido justificado). Asimismo, puede ser considerado como la ruptura de la relación de trabajo de parte del empleador por factores meramente personales y arbitrarios o argüidos al trabajador.

3.2. Clases de Despido

Existen cuatro clases de despido; el directo justificado, el disciplinario, el directo injustificado y el indirecto.

3.2.1. Despido Directo Justificado

Clase de despido que se da cuando el empleador pone fin a la relación de trabajo por motivo de que la conducta del trabajador incurre en faltas graves o motivos (causas) contemplados por la legislación como suficiente para que un hecho le sea atribuible. El

¹⁷ *Ibíd.* Pág.309.



Código de Trabajo regula dichos motivos o causas en el Artículo 77, siendo las siguientes:

- Se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vía de hecho contra el empleador o representantes de este en la dirección de las labores.
- Cometa acuda a la injuria, calumnia o vía de hecho contra un compañero de trabajo, durante el tiempo de labores, y siempre que como consecuencia de ello se altere la disciplina o se interrumpan las labores.
- Fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria calumnia o vías de hecho contra el empleador o representantes, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que hagan imposible la armonía en la realización del trabajo.
- Cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, compañero de trabajo o de tercero en el interior del establecimiento.
- Cause intencional o 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.
- Revele secretos técnicos, comerciales o de fabricación de algún producto.
- Deje de asistir al trabajo sin autorización o sin causa justificada durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mes calendario.
- Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Se niegue a acatar instrucciones que el patrono o sus representantes.
- Desempeñe su trabajo en estado de embriaguez.
- Al celebrar el contrato haya inducido al patrono en error al empleador, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe o ejecutando su trabajo en forma que demuestre su incapacidad en la realización de las labores.



- Sea sentenciado por un delito.
- Otra falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo.
- Desempeñe el trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga, siempre y cuando esté en peligro la vida, seguridad de las personas o bienes del empleador.
- Infrinja alguna prohibición del Artículo 64 o del reglamento interior de trabajo después que el patrono lo haya apercibido por escrito, el cual da origen al despido disciplinario

De acuerdo con el Artículo 78 del Código de Trabajo para que surta efectos este despido, el patrono debe comunicárselo por escrito al trabajador, indicándole la causa de despido y este deberá cesar sus labores. Sin embargo, si el trabajador goza de inamovilidad laboral y el patrono no obtuvo autorización judicial, podrá requerir su reinstalación planteando el juicio ordinario o el incidente de reinstalación.

3.2.2. Despido disciplinario

Clase de despido que legalmente se encuentra regulado dentro de una de las causales para el despido directo y doctrinariamente se clasifica como despido disciplinario. Consiste en la última fase de un procedimiento disciplinario a cargo del empleador por motivo que el trabajador a través de su conducta, incurre en una prohibición.

Para que el empleador aplique este despido, previamente debe amonestar al trabajador (verbal y escrita) e incluso suspenderlo sin goce de salario, a efecto de que aquél readecue su conducta y evitar así el cese de la relación de trabajo. El Código de Trabajo en el Artículo 64 contempla los supuestos en los que es procedente el despido luego del procedimiento descrito, siendo los siguientes:



- Abandonar en horas laborales sin causa que lo justifique.
- Realizar propaganda política o contraria a las instituciones democráticas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Usar las herramientas o útiles para actividades extra laborales.
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga, siempre y cuando no esté en peligro la vida, seguridad de las personas o bienes del empleador.
- Portar cualquier tipo de armas si no está permitido en la ley.
- Ejecutar actos que tiendan a boicotear la productividad de la empresa.
- Violentar normas de trabajo reguladas en el Reglamento interno de trabajo, en especial sobre el cuidado del equipo y bienes de la empresa, hora y entrada de salida, tiempo de comidas y descansos durante la jornada laboral, procedimiento de reclamos y peticiones y uso de uniformes y composturas personales.

Conforme el Artículo 259 del Código de Trabajo, para hacer efectivo este despido, el trabajador debe incurrir en alguna de las prohibiciones anteriores, al hacer esto el empleador dentro de los 20 días siguientes, deberá amonestarlo de forma verbal o escrita (siempre dejando constancia por escrito). En caso el empleado incurre nuevamente en esa prohibición, el empleador (según se contemple el procedimiento disciplinario interno que lo autoriza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social), podrá suspender sin goce de salario o hacer cesar la relación de trabajo, dentro de los 20 días siguientes de reiterada la falta por parte del empleado, y en caso de volver a darse la inobservancia, proceder al despido.

3.2.3. Despido Directo Injustificado

El despido directo injustificado se da cuando el empleador da por terminada de forma arbitraria la relación de trabajo y aparta de su empleo al trabajador, sin que aquél haya incurrido en una causa justa de despido regulada en el Código de Trabajo. Al ser



inexistente un motivo legal para que el empleador finalice la relación laboral, el trabajador puede emplazar al empleador para que demuestre la justa causa en que fundó el despido. En caso no logre probarla el empleador, el juez deberá declarar injusto el despido y ordenar el pago de indemnización, daños y perjuicios y costas judiciales. Si el trabajador despedido goza de inamovilidad laboral, y el empleador no obtuvo autorización judicial, aquél podrá requerir su reinstalación planteando el juicio ordinario o el incidente de reinstalación dependiendo bajo que supuesto le fue otorgada la garantía.

3.2.4. Despido Indirecto

Clase de despido que se origina cuando el trabajador se ve obligado a renunciar en razón de las actitudes adoptadas por el empleador tendientes a variar sus condiciones de trabajo (materia u objeto, forma o modo de desempeño, tiempo de su realización, lugar de ejecución, retribuciones a que esté obligado el patrono) y violentar sus derechos contenidos en la ley laboral y de previsión social. El Código de Trabajo en el Artículo 79 regula dentro de esas actitudes, las siguientes:

- Cuando el empleador no le pague el salario que le corresponda.
- Cuando el empleador incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador.
- Cuando el empleador, sus familiares, un dependiente suyo o unas de las personas que viven en su caso, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador.
- Cuando el empleador directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.



- Cuando el empleador o su representante en la dirección de las laborales acuda a la injuria, 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 haga imposible la convivencia y armonía.
- Cuando el empleador, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las laborales u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona que se trate.
- Exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al 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.
- Cuando el empleador comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las laborales traslade al trabajador a condiciones más desfavorables en las que se encontraba.
- Cuando el empleador incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.
- Cuando induzca o exija a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- Obligar o intentar obligar a los empleados a retirarse de los sindicatos o grupos legales o a ingresar a unos o a otros.
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- Retener herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- Haga o autorice colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores.



- Dirija o permita que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes.
- Ejecute cualquier otro acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

Para hacer efectivo este tipo de despido el trabajador debe comunicar su renuncia al empleador por causas imputables a dicha persona y debe cesar efectivamente en sus actividades. En el caso que el trabajador esté dotado de inamovilidad previamente deberá interponer denuncia de violaciones a derechos laborales ante la inspección general de trabajo, ya que cualquier variación a las condiciones de trabajo se considera despido indirecto.

3.3. Efectos del despido

Dentro de los efectos del despido se encuentra el cese de la relación de trabajo, el desempleo y subempleo, el emplazamiento y obligación económica, y la afectación psicológica del trabajador los cuales se desarrollan a continuación.

3.3.1. Cese de la relación de trabajo

El despido, cualquiera que sea la clase, conlleva la terminación de la relación de trabajo de forma definitiva. En ese sentido, el trabajador deja de prestar su fuerza de trabajo bajo la dirección y subordinación del empleador y este último deja de retribuirle.

Este efecto se diferencia de la suspensión de la relación laboral o contractual, sea parcial o total, en la que uno de los dos cumple con su obligación o ambos incumplen



con su obligación principal, ya que en esta el vínculo se mantiene y en algún momento se restaura.

3.3.2. Desempleo y subempleo

Según datos del Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de Empleo e Ingresos en el año 2017 la tasa de desempleo fue de 2.7% y en el año 2018 (conforme a la encuesta de dicho año) subió a 2.8% de la población económicamente activa (PEA). A simple vista es una tasa baja, sin embargo, la misma esconde el subempleo, es decir el mercado laboral informal.

La anotada entidad estableció en el año 2017 que de 6.6 millones (40.7%) de la población económicamente activa un 69.8% trabaja en el sector informal por motivo de la alta demanda y la poca oferta laboral en el ámbito formal, dedicándose a actividades de comercio, servicios técnicos, manufactura, oficina y profesionales, por cuenta propia.

Por lo tanto, al ser despedido el trabajador, inmediatamente adquiere el estatus de desempleado, ya que se convierte en aquella persona en edad de trabajar y que busca un empleo, pero no lo encuentra y por este motivo, se ve obligada a dedicarse a la economía informal (subempleo), para empezar a proveer de satisfactores a su familia.

3.3.3. Emplazamiento y obligación económica

Esta consecuencia se refiere al derecho del trabajador 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 en juicio ordinario pruebe la causa en que fundó el



despido. Si es directo o indirecto el afectado tiene 30 y 20 días respectivamente, conforme a los Artículos 260 y 261 del Código de Trabajo, para accionar en contra del empleador, sin embargo, inicialmente acuden a la inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a efecto de que se interrumpa la prescripción y se celebre una conciliación, y en caso de fracasar esta, plantean la demanda.

Si la demanda interpuesta es declarada sin lugar, es por motivo que el empleador probó la causa del despido directo y es justificado, sin embargo, si al hacerlo efectivo no le pagó al trabajador las prestaciones de ley, siendo estas el pago de vacaciones si no fueron gozadas por el trabajador, bonificación incentiva, aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, el juez ordenará el pago de las mismas.

Por otra parte, si la demanda es declarada con lugar, es porque el juez determinó con base en el método de valoración de la prueba libre en conciencia que el empleador no logró corroborar la causa de despido directo o de desvanecer la causa aducida por el empleado (indirecto), y el juez ordenará al empleador el pago de las prestaciones de ley, indemnización (un mes de salario por cada año laborado) o proporcional al tiempo de la relación de trabajo, daños, perjuicios (en concepto de salarios caídos) y costas judiciales.

3.3.4. Afectación psicológica del trabajador

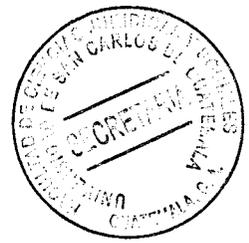
El trabajo dignifica al ser humano dado que le permite sentirse productivo y a mantenerse emocionalmente estable. Sin embargo, el despido cualquiera que sea su clase afecta la psiquis del trabajador, ya que previo a ser apartado de su empleo, existe tensión y angustia que se transforma en estrés y al materializarse se menoscaba la autoestima de la persona, afecta su estado de ánimo y le produce apatía.



Sobre el tema: "...más allá de las consecuencias físicas, el despido del trabajo puede tener consecuencias sobre el bienestar psicológico de la persona: desde falta de autoestima ("si me han despedido, será porque no valgo", "me han despedido a mí porque lo hago peor que los demás") hasta el bajo estado de ánimo y la apatía. Adaptarse a la nueva situación suele conllevar mucho esfuerzo y energía: se pasa de tener una ocupación fija durante un número importante de horas a tener por delante una larga jornada que no se sabe muy bien cómo llenar. Esto puede llevar a la desesperanza, la desilusión o incluso al enfado. En muchas ocasiones esta situación termina por desesperar no sólo a la persona que la padece, sino también a los de su alrededor, que posiblemente harán lo posible por ayudar a la persona en esta situación pero que en muchas ocasiones no sabrán cómo hacerlo"¹⁸.

¹⁸ <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/despido-laboral-consecuencias-psicologicas/> (fecha de consulta 29 de diciembre de 2019)





Capítulo IV

4. Faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

Las contravenciones a la legislación laboral se conocen como faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y tanto los empleadores como trabajadores pueden a través de sus conductas incumplir dichas normas, y su objetivo principal es buscar corregir la infracción y adecuar conductas a las normas.

4.1. Noción preliminar

Las infracciones a la normativa laboral consisten en las conductas voluntarias (por acción u omisión) realizadas por el trabajador y el empleador, tendientes a menoscabar los derechos contenidos dentro de la legislación laboral en favor de la otra parte. Para evitar dicho menoscabo, el Estado interviene a través del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. El origen del presente procedimiento se encuentra en la misma legislación laboral y tiene como finalidad imponer una sanción al infractor y que este rectifique su conducta, es decir, redirija su comportamiento.

En ese sentido, el Estado a través del órgano administrativo competente posee: "...la potestad sancionatoria (...) en general, sin que exista alguna relación jurídica originada en contrato, negocio jurídico o acto singular, y por tanto está orientada a los fines sociales generales"¹⁹.

De acuerdo con el Doctor Landelino Franco, el procedimiento de faltas contra las leyes

¹⁹ Bolaños González, Jimmy. **Derecho Disciplinario Policial**. Pág. 75.



de trabajo y previsión social se enfoca en las transgresiones del empleador al aducir: "... en la práctica, en especial dentro del derecho laboral guatemalteco, las infracciones a las leyes de trabajo por acción u omisión, suele constituirse en una acción común de los empleadores (...) contra las disposiciones laborales que regulan la existencia de la relación de trabajo"²⁰.

Bajo ese orden de ideas, el procedimiento anotado se enfoca en sancionar y corregir las trasgresiones a la legislación laboral realizadas por el empleador por motivo que es el dueño de los medios de producción y ostenta la capacidad económica.

4.2. Definición

El Artículo 269 del Código de Trabajo establece que las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social se refieren a aquellas conductas de acción u omisión que infringen o violentan las normas prohibitivas y preceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, sus reglamentos, convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean sancionadas con multa.

De acuerdo con la definición legal, son elementos de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social los siguientes:

- Las faltas de trabajo son violaciones o infracciones a la legislación laboral a los derechos y prohibiciones que contienen dichas normas legales.
- La comisión de las violaciones o infracciones puede darse por acción u omisión.

²⁰ Franco, César.. **Op Cit.** Pág. 649.



- Las infracciones o violaciones deben ser contra las disposiciones contenidas en la legislación laboral.
- La comisión de las violaciones o infracciones deben estar penadas en ley con multa.

4.3. Inspección general de trabajo

La Inspección General de Trabajo es la entidad encargada de sustanciar el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social (que sean denunciados por particulares, trabajadores, empleadores o de oficio) y de procurar la aplicación de la sanción a los infractores.

Dicha entidad tiene carácter de asesora técnica dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de los inspectores generales de trabajo de la Inspección General de Trabajo, vela porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes laborales y de previsión social, asimismo interviene en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia y procura solución a estas fuera de los órganos jurisdiccionales.

Los inspectores generales de trabajo son quienes ejercen dicha función y tienen conforme el Artículo 281 del Código de Trabajo las obligaciones y facultades siguientes:

- Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o las autorizaciones de la cartera competente, y a permanecer en esta el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

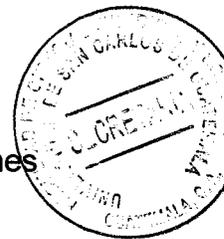


- Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los peritos y técnicos de la cartera del Instituto Guatemalteco de seguridad social.
- Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente.
- Recabar y obtener información relevante para la función de inspección.
- Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice la inspección en el centro de trabajo
- Adoptar una vez finalizadas las actividades de inspección medidas para el adecuado cumplimiento de la normativa laboral, por parte del empleador o trabajador, iniciar el procedimiento sancionatorio en caso de incumplimiento.

4.4. Reglas del procedimiento

De acuerdo con el Artículo 271 del Código de Trabajo, en materia de faltas de trabajo y previsión social se debe observar las siguientes reglas:

- El delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, exposición al peligro, número de trabajadores afectados y en general otros factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa.
- La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento en la multa incurrida.
- No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la multa y comisión de la falta.
- La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus



obligaciones y deja abierto el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.

- En caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además de la multa impuesta el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que le fije la resolución judicial.
- La inspección general de trabajo verificará el cumplimiento de la resolución judicial que ordene la subsanación de la falta a la normativa laboral.
- Las actuaciones de inspección, prevención y verificación no pueden dilatarse más de 30 días hábiles, en casos especiales se podrá ampliar el plazo a 15 días más.
- Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exigir a los inspectores que muestren sus credenciales.
- Durante el acto de inspección los trabajadores pueden hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo y en caso de los empleadores, a través de sus representantes.

4.5. Las normas preceptivas y prohibitivas del Código de Trabajo que se sancionan con multa su infracción

Para que exista la imposición de la multa por la comisión de una falta contra las leyes de trabajo y previsión social, es necesario tener en cuenta cuales son las normas preceptivas y prohibitivas dentro del Código de Trabajo, para tal efecto es necesario consultar su contenido y determinar qué tipo de conductas que otorgan derechos y aquellas contrarias a la legislación laboral.

Los Artículos 61 y 63 del Código de trabajo regulan bajo la forma de obligaciones los derechos de los trabajadores y empleadores. En términos concretos, las normas preceptivas regulan todos los derechos que le asisten a los sujetos de la relación de

trabajo y las normas prohibitivas son aquellas que contienen prohibiciones a los sujetos de la relación de trabajo, el Código de Trabajo las regula en los Artículos 62 y 64, en las cuales se describen abstenciones para los sujetos de la relación laboral.

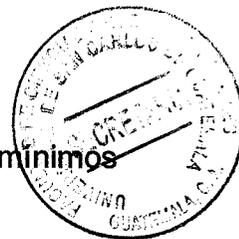


4.6. La multa y la aplicación de sanción establecida por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

La multa como forma de sanción en este procedimiento administrativo busca afectar la esfera patrimonial del infractor para disuadirle de lo incorrecto que es inobservar la normativa laboral. Esta sanción es impuesta por el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo, quien debe tomar en cuenta el salario mínimo vigente y un mínimo y máximo que le impone la misma ley.

De acuerdo con el Artículo 272 del Código de Trabajo el delegado impondrá las sanciones de la forma siguiente:

- Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- Por haberse determinado la violación de una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos y diez salarios mínimos diarios para las actividades no agrícolas.
- Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero del Código de Trabajo, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que tenga algún empleador o trabajador,

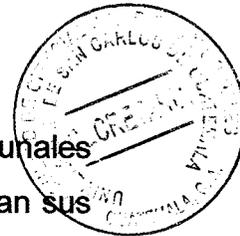


dará lugar a la imposición de la multa entre seis y doce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto del Código de Trabajo, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a la salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador dará lugar a la imposición de una multa entre ocho y dieciséis salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro y ocho salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas.
- Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo del Código de Trabajo, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco y diez salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores, y de dos a cinco salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.
- Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63 87 y 281 literal m del Código de Trabajo, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.
- Por haberse determinado la violación a cualquier disposición preceptiva del Código de Trabajo no prevista por los incisos anteriores u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones vigentes en ambos casos para las actividades agrícolas.

4.7. Diferencia entre el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y las correcciones disciplinarias

En el Artículo 270 del Código de Trabajo establece que las correcciones disciplinarias son aquellas sanciones, aunque estén penadas por multa, que imponen las autoridades



judiciales a las partes, a los abogados o asesores de estas, personal de los tribunales de trabajo y previsión social, y en general a todas las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o una conciliación.

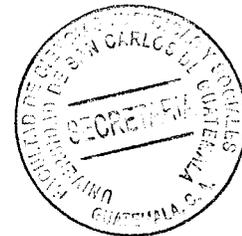
La diferencia respecto al procedimiento de faltas a las leyes de trabajo son las siguientes:

- Las correcciones disciplinarias son impuestas por las autoridades judiciales.
- Se imponen a las partes dentro del trámite de un proceso jurisdiccional y a las partes que intervienen en dicho proceso.
- Sólo se dan en un juicio de naturaleza individual o colectivo.

4.8. Procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social

El procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social se compone de normas sustantivas y adjetivas especiales, son en resumen de acuerdo con Jonathan Zapata Flórez en la Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín: "...un conjunto de normas jurídicas sustantivas y procedimentales que tienen como finalidad determinar ciertos actos objeto de reproche, previendo las sanciones que se pueden imponer a un conjunto de personas a través de un procedimiento especializado".

El Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala reformó el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y de previsión social contenido en el Código de Trabajo. El objeto fundamental de la reforma fue determinar el desarrollo del procedimiento y separar las funciones del servidor público que conoce el procedimiento y quien impone la sanción. A continuación, se desarrolla el procedimiento regulado en los Artículos 271 y 272 del Código de Trabajo.



4.8.1. Interposición de denuncia o visita de oficio

El inicio del procedimiento se da a través de una denuncia o de oficio. Dicha denuncia puede ser interpuesta por un particular o un trabajador del centro en donde se está inobservando la normativa laboral. Asimismo, puede dar inicio a este régimen las inspecciones de oficio que realiza la Inspección General de Trabajo para supervisar el cumplimiento de la legislación laboral.

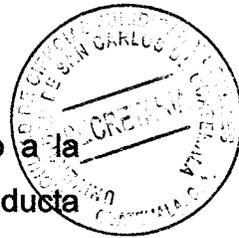
4.8.2. Visita de inspección

Al tener conocimiento sobre una violación de una norma de trabajo y previsión social, el inspector general de trabajo se constituye a la sede del lugar de trabajo a efecto de comprobar si existe o no efectivamente esa falta, faccionando un acta correspondiente.

Cuando es inexistente la falta el inspector en el acta respectiva redacta tal circunstancia y lo remite al delgado departamental para que archive la denuncia. Caso contrario, el inspector consigna dentro del cuerpo del acta una prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión una recomendación para que dentro de un plazo razonable adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. En esta etapa el inspector pone de conocimiento al infractor que debe tomar medidas para cumplir con la ley dentro de un término y evitar esta forma la aplicación de una multa, como consecuencia.

4.8.3. Prevención al cumplimiento

La fase de prevención tiene como objetivo la readecuación de la conducta del infractor,



prevenir la imposición de la multa y generar una cultura prevención y respeto a la legislación laboral. En otras palabras, busca que el infractor asuma la conducta deseada consignada en el acta de inspección a efecto de evitar una sanción, es decir que apege su actuar a la norma.

4.8.4. Verificación

En esta etapa del procedimiento el inspector constata la adopción de las recomendaciones establecidas en el acta de inspección. Si se ha cumplido con la recomendación, el inspector informará al delegado departamental de la Inspección General de Trabajo para que archive el procedimiento.

En caso contrario, se da inicio al procedimiento administrativo sancionatorio en sentido estricto, ya que se redacta acta de infracción y el expediente se trasladada al delegado departamental dentro del plazo de tres días para que revise el expediente y emita la resolución y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa.

El delegado departamental de la Inspección General de Trabajo luego de recibido el expediente enviado por el inspector, emite una resolución dentro del plazo de diez días, la resolución contendrá el archivo (en caso de no existir de conformidad con el análisis del expediente) o la sanción de multa conforme el Artículo 272 del Código de Trabajo y las medidas a aplicar para que el infractor readecue su conducta.

Dicha resolución tendrá la calidad de título ejecutivo y será aplicada a las personas que sean responsables solidariamente de acuerdo con la legislación guatemalteca (patronos, representantes así como intermediarios, organizaciones sindicales a través de sus representantes).



4.8.5. Efectos del procedimiento sobre el infractor

El Código de Trabajo establece que luego de notificada la resolución del delegado departamental que imponga una multa como sanción, el infractor tiene 5 días para hacer efectivo el pago y readecuar su conducta a la ley de trabajo y previsión social (que es la finalidad del procedimiento) sin embargo, puede adoptar otras conductas:

- Recurrir en la vía administrativa la resolución, ejerciendo su derecho de defensa.
- Realizar el pago y readecuar su conducta a la recomendación del inspector.
- Realizar el pago respectivo y omitir la recomendación del inspector.
- No realizar el pago y omitir la recomendación del inspector.

En el primero de los casos el infractor deberá interponer el recurso de revocatoria dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución que contiene la multa ante el delegado departamental, quien deberá enviar inmediatamente al Ministro de Trabajo y Previsión Social el caso para que en un término de ocho días revoque, confirme o modifique la resolución recurrida, según se regula en el Artículo 275 del Código de Trabajo. En caso se confirme la sanción impuesta deberá hacerse efectivo el pago por el infractor dentro del plazo de 5 días, caso contrario, la inspección podrá obligarle a realizarlo a través del procedimiento de ejecución regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo.

En el segundo supuesto, cuando el infractor paga la multa y readecua su conducta a lo recomendado por el inspector, previa verificación de la Inspección General de Trabajo, se le aplica una reducción del cincuenta por ciento del total de la multa impuesta. En el tercer caso, si el infractor realiza el pago pero omite readecuar su conducta infractora, la inspección General de Trabajo deberá iniciar el procedimiento de ejecución regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo.



Finalmente, en el cuarto supuesto, si no realiza el pago, no corrige su conducta por la que se interpuso la sanción y tampoco interpone el recurso administrativo de revocatoria, la inspección general de trabajo debe iniciar el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior (procedimiento de ejecución).

En todos los casos, el pago de la multa impuesta al infractor constituye fondos privativos de la inspección general de trabajo para que continúe con sus funciones legalmente establecidas.

4.9. Registro de faltas de trabajo y previsión social

Conforme el Artículo 272 del Código de Trabajo las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas conforme el procedimiento laboral de faltas a las leyes de trabajo y previsión social y hayan causado estado administrativamente o ante los órganos jurisdiccionales, deberán aparecer en el Registro de Faltas de Trabajo y de Previsión Social. Dichas personas serán removidas del registro al transcurrir un año del cumplimiento de la sanción impuesta y haber hecho efectivo el pago, así como al cumplir con la rectificación de la conducta reprochada.

4.10. Falencia del procedimiento cuando el trabajador es el denunciante o apoya con firma el acta de inspección

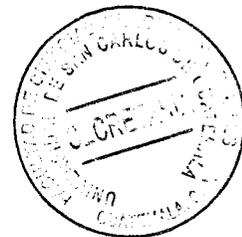
La reforma al procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, si bien es cierto separa la autoridad que conoce el caso de quien aplica la sanción y busca generar en los empleadores una cultura de respeto a la legislación laboral, deja vulnerable a cualquier trabajador que ejerce su derecho de petición y denuncia a su



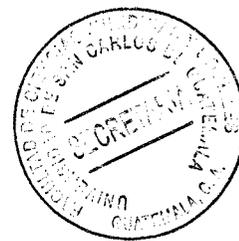
empleador por infringir las normas contenidas en la legislación, ya que no cuenta con ninguna protección que asegure su empleo y puede ser objeto de despido como represalia.

Esta reacción es la principal que se manifiesta en la realidad laboral, dado que el empleador al enterarse de quien fue el trabajador quien interpuso la denuncia o firmó el acta de inspección, pone fin a la relación de trabajo exista o no causal de despido y en el mejor de los casos paga al despido la indemnización que le corresponde sin ningún otro tipo de consecuencia legal.

Esta situación de riesgo en la que se encuentra el trabajador denunciante debe ser atendida ya que el objetivo de este procedimiento es que se mantenga la relación de trabajo y no cese de la misma, por lo que proteger al trabajador denunciante del despido ayudaría a dotarle de condiciones dignas y materializar a través de su derecho de denuncia, el reconocimiento y protección de sus derechos.



CAPÍTULO V



5. La necesidad de otorgar inamovilidad laboral a los trabajadores del sector privado que interpongan o apoyen denuncia por violaciones a sus derechos laborales ante la inspección general de trabajo del ministerio de trabajo y previsión social

La legislación laboral debe adaptarse a la realidad laboral que se vive en Guatemala, ya que en la misma existe constantemente abuso del uso de derecho de despido hacia el trabajador cuando busca hacer valer sus derechos que son mínimos e irrenunciables como forma de represalia tal y como se desarrolla a continuación.

5.1. Situación actual del trabajador denunciante

Los trabajadores denunciadores de violaciones a las leyes de trabajo y previsión social ante la Inspección General de Trabajo y de Previsión Social o que apoyan una se encuentran en una situación de vulnerabilidad y riesgo de perder su empleo dado que son susceptibles de ser despedidos como represalia por parte del empleador.

Según el informe anual general sobre la labor de los servicios de la Inspección General del Trabajo Ministerio de Trabajo y Previsión Social del año 2016 fueron interpuestas un total de treinta mil setecientos uno (30,701) de las cuales en veintidós mil ciento treinta y tres (22,133) la inspección determinó que existían otras vulneraciones además de la denunciada, es decir, que al verificar la denuncia interpuesta constataron la existencia de otras transgresiones a los derechos de los trabajadores, lo que significa falta de conocimiento de los derechos mínimos de los trabajadores y abuso de parte del empleador.



Las denuncias más frecuentes que interpusieron los trabajadores fueron el reclamo de pago de prestaciones laborales por despido y renuncia, incumplimiento de pago del goce de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores de sector privado y público, salario mínimo y del salario extraordinario, jornadas de trabajo, descuentos en el salario, negativa de afiliación al seguro social, despido por represalia, despido en estado de embarazo, en periodo de lactancia, por integrar sindicatos, entre otros.

El informe anual del año 2017 de la misma entidad, indica que las denuncias más comunes fueron por despido sin causa justificada y renuncia de trabajadores, en ambas impago de indemnización y prestaciones laborales (15,365 casos) no otorgamiento de vacaciones, impago ordinario de salario y de bonificación anual para el sector público y privado, así como negatividad de afiliación al seguro social a los trabajadores del sector privado.

Con la implementación plena del nuevo procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social Decreto 7-2017 del Congreso de la República que modificó el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el año 2018 la Inspectoría General de Trabajo, impuso en multas a los empleadores un total de Q. 1,676,890.94, por motivo de inobservancia de las leyes de trabajo y previsión social; incumplimiento de pago salarios, cambio de condiciones de trabajo, despidos a personas embarazadas o en período de lactancia, despidos o violaciones a los derechos de dirigentes sindicales, incumplimiento de pago del seguro social, suspensiones de labores, etc.

Como se aprecia en los informes, el despido (cualquier forma que adopte) es una conducta que adopta el empleador contra el trabajador como represalia y que precisamente se realiza en razón de la inexistencia de un mecanismo legal que proteja el empleo del trabajador, ya que el empleador sólo puede ser obligado a pagar al



trabajador la indemnización, (incluyendo las prestaciones laborales) daños, perjuicios, costas judiciales si es emplazado y la multa si se inició el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

Pese a la vulnerabilidad descrita, los trabajadores del sector privado continúan poniendo en conocimiento violaciones a las leyes de trabajo y previsión social ante la Inspección General de Trabajo para que dicha entidad obligue al empleador a ajustar su conducta a Derecho, por lo tanto, se hace indispensable que se proteja el empleo de esos trabajadores que se apartan de la cultura de silencio y deciden hacer valer sus derechos laborales.

5.2. Adaptabilidad de la legislación laboral a la realidad laboral del trabajador denunciante

La vulnerabilidad en la que se encuentra el trabajador de perder su empleo por denunciar al empleador en cualquier momento de la relación de trabajo e incluso durante el desarrollo del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión es evidente, ya que no existe ningún mecanismo legal que asegure su empleo y por ende, la fuente de ingresos que le permite adquirir satisfactores para sí y su familia.

La situación de indefensión en la que se haya el trabajador denunciante de violaciones a sus derechos laborales se denota en la incapacidad de hacer frente a un despido sin causa justificada, ya que como se ha desarrollado solo puede emplazar al empleador para que este le pague su indemnización (incluyendo las prestaciones laborales), sin embargo, es inexistente la reinstalación en su puesto de trabajo.

De esta forma, adaptar la legislación laboral, para prevenir el ejercicio arbitrario del



derecho del despido del empleador resulta importante, en especial si el trabajador a quien se le están violentando sus derechos laborales, se aparta de la cultura de miedo y denuncia al empleador.

5.3. Requisitos

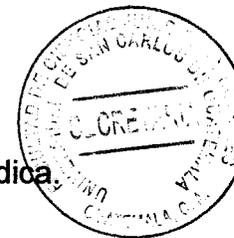
La aportación toma en consideración los casos en los cuales se otorga la garantía de inamovilidad laboral dentro de la legislación guatemalteca, el desarrollo del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y el ejercicio del derecho de despido del empleador para establecer los requisitos para dotar de inamovilidad laboral al trabajador denunciante de violaciones a las leyes de trabajo y de previsión social.

Los requisitos estriban en la existencia de una relación laboral, que el trabajador ejerza su derecho de petición a través del acto unilateral de denuncia de violación a las normas de las leyes de trabajo y previsión social ante la inspección general de trabajo o signe el acta de inspección que facciona el inspector general de trabajo al realizar inspección de oficio y que la violación denunciada o verificada de oficio, sea verídica.

5.3.1. Existencia de la Relación de Trabajo

El primer requisito hace referencia a que el trabajador debe encontrarse en una relación laboral, es decir, realizando en favor del empleador una actividad remunerada bajo su dirección inmediata y bajo dependencia continuada.

Lo anterior significa que las normas aplicables a la relación jurídica sería la ley laboral y



de previsión social, ya que de lo contrario se estaría ante otro tipo de relación jurídica.

5.3.2. Denuncia de violación a las leyes de trabajo y previsión social o signar el acta faccionada por el inspector general de trabajo

El segundo requisito consiste en que el trabajador debe ejercer su derecho de petición e interponer una denuncia en contra de su empleador ante la inspección General de Trabajo y de Previsión social o signar el acta realizada por el inspector en su visita de oficio, por motivo de ser objeto de menoscabos en sus derechos consagrados en las normas de la ley laboral y previsión social.

Dichas violaciones como se anotó consisten en cualquier detrimento a los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores contemplados en la ley laboral y de previsión social, así como cualquier otro adquirido durante la relación de trabajo.

5.3.3. Existencia de violación a los derechos laborales contenidos en la legislación laboral

El último requisito es que exista efectivamente una violación a los derechos de los trabajadores contemplados en las normas de la ley de trabajo y de previsión social por parte del empleador. Esto lo determina el inspector general de trabajo a través del procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social ya desarrollado, al momento de realizar la visita al centro del trabajo y facciona un acta ministerial respectiva.

La garantía de inamovilidad se otorgaría, por lo tanto, provisionalmente desde



interpuesta la denuncia y se mantendría durante cierto lapso, incluyendo la etapa de resolución del delegado departamental, el ajuste de la conducta del empleador o el archivo del caso por no existir menoscabo alguno.

5.4. Plazo de otorgamiento

La investigación de tesis propone que esta garantía se otorgue al trabajador desde el momento en que pone de conocimiento a la Inspección General de Trabajo la o las violaciones a sus derechos laborales contemplados en la legislación laboral o signa el acta que el inspector redacta al realizar una inspección de oficio hasta un año luego de finalizar el procedimiento de faltas de a las leyes de trabajo y previsión social, si este se lleva a cabo.

Lo anterior significa que si el inspector en la etapa de inspección verifica y determina la inexistencia de transgresiones denunciadas, la inamovilidad laboral otorgada quedaría sin efecto de forma inmediata, caso contrario, se otorgaría por un año luego de terminado el procedimiento administrativo respectivo, en virtud de la situación de riesgo que se encuentra el empleado de sufrir alguna represalia directa o indirecta por exigir el cumplimiento de la normativa laboral en el centro de trabajo donde labora.

5.5. Método para otorgarlo

Para hacer efectivo la dotación de la inamovilidad laboral en este caso particular debe reformarse el Artículo 282 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual regula el inicio del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. El Artículo mencionado preceptúa que cualquier persona



puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social, por lo cual debe especificarse que cuando es el trabajador quien denuncia o apoya una inspección de oficio se le dotaría de la garantía de inamovilidad laboral.

De acuerdo con lo anterior se adicionaría al Artículo 282: "... A los trabajadores que denuncien a su empleador por violaciones a las leyes de trabajo y previsión social ante la Inspección General de Trabajo, se les dotará de inamovilidad laboral desde el momento de presentada la denuncia o al signar el acta del inspector en la etapa de inspección, hasta un año después de finalizado el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social. Esta garantía quedará sin efecto si el inspector luego de interpuesta la denuncia en la etapa de verificación establece que la misma es inexistente".

Con la adición se protegería al trabajador denunciante de violaciones a las leyes de trabajo y previsión de cualquier represalia que pueda tomar el empleador por motivo de buscar que se den relaciones laborales de acuerdo con la legislación laboral y garantizar que pueda continuar adquiriendo satisfactores, incluso hasta después de fenecido el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. Por motivo de lo vulnerable de la clase trabajadora en el caso particular (en el desarrollo del procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social), es indispensable que la reforma se aplique en el plazo de un mes, tomando en consideración que la inspectoría ya aplica el anotado procedimiento.

5.6. Procedimiento para hacer efectivo el despido y la reinstalación

Al dotar de inamovilidad laboral a este trabajador en particular, el empleador tendría



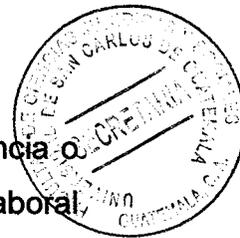
limitado su derecho de ejercer el despido, sin embargo, ello no obstaría que pueda materializarlo siempre bajo causa justificada y autorización judicial. Para obtener dicha autorización, conforme lo desarrollado y el articulado del Código de Trabajo, el empleador tendría que plantear el incidente de cancelación de contrato, por lo que, dicho procedimiento sería el que tendría que sustanciarse para la presente propuesta. En lo que respecta a la figura de la reinstalación, tomando en cuenta los principios del Derecho del Trabajo, se aplicaría también el proceso incidental, por motivo que se estaría buscando la pronta reintegración del empleado a su puesto de trabajo del cual fue injustamente separado, para evitar las consecuencias que conlleva el despido.

5.7. Efectos de otorgar la inamovilidad laboral al trabajador denunciante de violaciones a la ley de trabajo y previsión social o que signe el acta que facciona el inspector

Dentro de los efectos de dotar con inamovilidad laboral al trabajador denunciante de violaciones a la ley de trabajo y previsión social o que signe el acta que facciona el inspector se encuentran: Limitar el despido arbitrario durante el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, dar continuidad a la relación de trabajo, cultura de denuncia y de respeto a la ley laboral y previsión social y evitar judicialización.

5.7.1. Limitar el despido arbitrario durante el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social

La carencia de cultura de respeto a la legislación laboral hace que el empleador violente los derechos mínimos e irrenunciables contemplados en su contenido en favor de los trabajadores y despida o haga del lugar de trabajo un ambiente hostil para que el trabajador renuncie, como represalia por haber sido denunciado ante la Inspección General de Trabajo o por apoyar una inspección de oficio mediante su firma.



Ante la desprotección en la que se encuentra el trabajador al interponer la denuncia o apoyar una inspección de oficio, es necesario que se le dote de inamovilidad laboral para limitar el derecho del empleador de dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad, lo que ayudaría a la inspección general de trabajo a sustanciar el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, y cumplir con su objetivo; readecuar la conducta del empleador al respeto a los derechos del trabajador, sin que este último salga afectado.

5.7.2. Continuidad de la relación de trabajo

Al tener condicionado el despido a causa justa y autorización judicial se aseguraría la continuidad de la relación de trabajo por el tiempo que fue celebrada (indeterminado, plazo fijo o por obra) con independencia de la intencionalidad del empleador de dar por terminada la relación de trabajo.

La continuidad aludida reconocería al trabajador denunciante como un ser de valor para la generación de riqueza del empleador, y para su clase, ya que reivindicaría sus derechos laborales y los de sus compañeros de trabajo ante la ausencia de sindicatos dentro del sector privado. En otras palabras, la continuidad de la relación de trabajo se traduciría en continuidad de bienestar para el trabajador, sus compañeros, su familia y de la empresa donde labora.

5.7.3. Cultura de denuncia

El temor de los trabajadores del sector privado a ser objeto de represalias de parte del empleador y a quedarse desempleados es la razón por la cual se abstienen de interponer denuncias ante la Inspección General de Trabajo por violaciones a sus



derechos contemplados en las leyes de trabajo y previsión social o de apoyar las inspecciones de oficio, ya que esto supondría dejar de percibir la remuneración y dejar de brindar satisfactores a sus familias.

Al estar dotados de la protección propuesta en la presente investigación de tesis, ayudaría a fomentar que la clase trabajadora del sector privado se aparte de la falta de cultura de denuncia y pongan de conocimiento las vulneraciones que son objeto para hacer que la inspección general de trabajo obligue al empleador infractor a rectificar su conducta al mismo tiempo que el trabajador mantenga su empleo desde la interposición de la denuncia, hasta un año de finalizado el procedimiento de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

5.7.4. Cultura de respeto a la ley laboral y previsión social

En el ámbito laboral del sector privado es común que prevalezcan ausencia de organizaciones sindicales, precariedad de los contratos con abusiva generalización de la temporalidad y de modalidades de contratación para evitar antigüedades y otros derechos, sustitución de trabajadores de contratos fijo por otros temporales más baratos, reducción de las retribuciones para mantener el empleo, deslocalización de empresas donde abunde mano de obra más barata, supresión de jubilaciones, carencia de seguro social y falta de pago ordinario y de horas extras, entre otras condiciones.

Pese a lo anterior, el trabajador desempeña su trabajo de la mejor manera posible sabido de la situación de desempleo y subempleo en el país, y ante la inexistencia de la inamovilidad laboral, no tiene otra alternativa más que tolerar cualquier violación a sus derechos para evitar ser despedido. Por lo tanto, al brindar esta garantía a los trabajadores denunciante fomentaría la observancia de la ley por parte del infractor, dado que le obligaría a readecuar la conducta transgresora al mismo tiempo que se



convertiría en una forma de vida el cumplimiento de la normativa laboral para el resto de empleadores.

Esta cultura de respeto a la legislación laboral daría al trabajador seguridad de trabajo y produciría la confianza que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar defendidos contra cualquier menoscabo a sus derechos o represalia del empleador, con independencia de la forma que adopte.

5.7.5. Evitar judicialización

La Corte Suprema de Justicia mediante el acuerdo 21-2019, publicado en el diario oficial el 06 de mayo del año 2019, determinó la transformación a órganos pluripersonales a los juzgados de trabajo y previsión social ubicados en el centro de justicia laboral (del primero al décimo quinto) y de los departamentos de Santa Rosa, Huehuetenango, Izabal, Sacatepéquez y Suchitepéquez. Asimismo, fusionó el juzgado primero y segundo de admisibilidad.

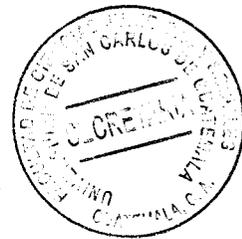
En dicho acuerdo determinó que los juzgados primero, segundo, tercero y cuarto de trabajo y previsión social del Departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Izabal, serían transformados en pluripersonales en el primer cuatrimestre del año 2019; los juzgados quinto, sexto, séptimo y octavo de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo de y Previsión Social del Departamento de Sacatepéquez, serían transformados en pluripersonales durante el segundo cuatrimestre del año 2019; y el resto de juzgados contemplados (novenos al décimo quinto) y Santa Rosa, Huehuetenango y Suchitepéquez se transformarían en pluripersonales en el año 2020. Dicha medida ha sido tomada como positiva sin embargo, existe un déficit de personal para que funcionen correctamente.



El principal argumento de la Corte Suprema de Justicia del Estado de Guatemala para realizar esta transformación de los juzgados a pluripersonales fue para garantizar una justicia pronta y cumplida, ante la excesiva carga de trabajo y el incremento de procesos en los juzgados de trabajo y previsión social a nivel nacional que genera mora judicial.

Pese a la existencia del acuerdo, la capacidad de impartir justicia del Estado se ve mermada por la falta de prevención y mecanismos de protección extrajudiciales para la clase trabajadora. Lo anterior se evidencia en especial con las denuncias de los trabajadores por despido y son apartados de forma injusta de su empleo por cualquier motivo, ya que si no reciben su indemnización, deben instar un proceso ordinario para que se haga efectiva y no pueden ser reinstalados en sus puestos de trabajo.

La intervención de los órganos jurisdiccionales en cualquier conflicto es eminentemente reactivo, por lo que al dotar de inamovilidad laboral al trabajador que interpuso la denuncia o apoyó la inspección realizada de oficio, evitaría el despido arbitrario y disminuiría la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales, dado que la Inspectoría General de Trabajo sería la encargada de llevar a cabo el procedimiento administrativo para que el empleador cumpla con las directrices que le sean indicadas, sin que exista la amenaza para el trabajador de perder su empleo por haber denunciado o apoyado una inspección de oficio.



ANEXOS





ANEXO I



DECRETO



CONSIDERANDO

El Estado debe proporcionar seguridad jurídica y tutelar al trabajador en las relaciones de trabajo de conformidad con las normas y principios de la Constitución Política de la República de Guatemala, convenios Internacionales en materia de Derecho de Trabajo y Código de Trabajo vigentes,

CONSIDERANDO

La Organización Internacional del Trabajo en el programa de Trabajo decente señala que debe tutelarse al trabajador, esté o no sindicalizado, para que existan relaciones de trabajo dignas y por lo cual debe promoverse reformas a las leyes de trabajo y previsión social, asimismo pregonar y promueve el empleo digno.

CONSIDERANDO

El trabajador es susceptible de ser despedido por el empleador por haber interpuesto una denuncia en su contra ante la Inspección General de Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por violaciones a sus derechos las leyes de trabajo y previsión social o por haber signado el acta de inspección y no cuenta con una protección jurídica preferente que le permita defender sus derechos sin que esto represente una amenaza para la adquisición de satisfactores reales y básicos, aunado a ello que los órganos jurisdiccionales laborales se encuentran congestionados por el flujo constante de casos.



CONSIDERANDO

La inamovilidad laboral es una garantía temporal otorgada a un trabajador durante un determinado lapso por haber ejercido sus derechos laborales y que limita el derecho de despido por arbitrariedad

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, incisos a) y c), de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

Reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo

Artículo 1. Se reforma el Artículo 282 del Decreto 1441 del Congreso de la República, el cual queda así:

“Artículo 282. Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

A los trabajadores que denuncien a su empleador por violaciones a las leyes de trabajo y previsión social ante la Inspección General de Trabajo, se les dotará de inamovilidad

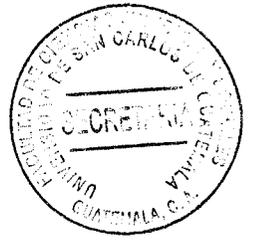


laboral desde el momento de presentada la denuncia o al signar el acta del inspector en la etapa de inspección, hasta un año después de finalizado el procedimiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social. Esta garantía quedará sin efecto si el inspector luego de interpuesta la denuncia en la etapa de verificación establece que la misma es inexistente”.

Artículo 2. El presente Decreto entrará en vigencia un mes después de su publicación en el Diario oficial a efecto que la Inspección General de Trabajo capacite al personal para implementar esta reforma.

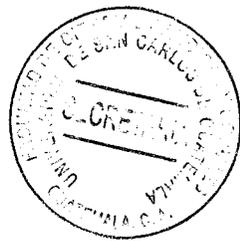
REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN,
PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD
DE GUATEMALA, EL _____ DE _____ DE DOS MIL _____





ANEXO II



Encuesta



Muestra: 103 Baristas de las empresas del sector privado & Café y Barista, en donde carecen de sindicato de trabajadores.

A continuación, se le presentan tres preguntas la cual debe responder marcando una x.

1. ¿En su lugar de trabajo su empleador le proporciona todas sus prestaciones laborales (vacaciones, sueldo mínimo, pago de horas extras, seguro social, equipo de trabajo, etc.)?

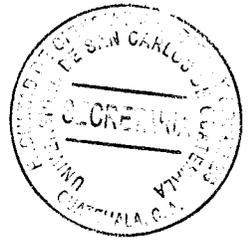
Sí No

2. ¿Cree que lo despedirían de su trabajo si usted denunciara ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que su empleador le está violando sus derechos laborales?

Sí No

3. ¿Usted denunciaría cualquier violación a sus derechos laborales ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social si supiera que su empleador no le puede desmejorar sus condiciones, trasladar o despedir, salvo por una causa justa y con permiso de la autoridad judicial?

Sí No

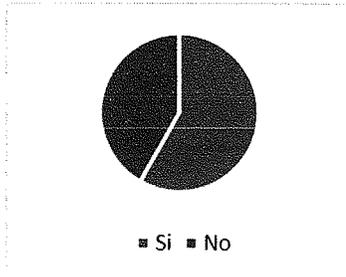


Resultados

Pregunta 1.

60 (58.3%): sí.

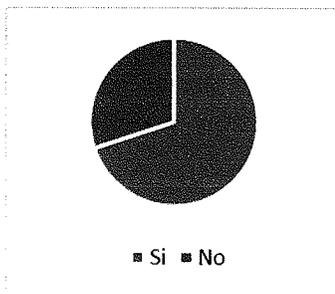
43 (41.75%): no.



Pregunta 2

72 (69.9%): sí.

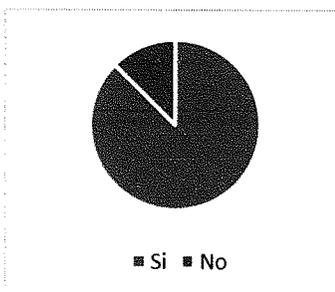
31 (30.1%): no.

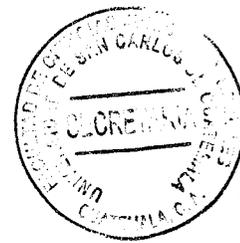


Pregunta 3

90 (87.4%): sí.

13 (12.6%): no.



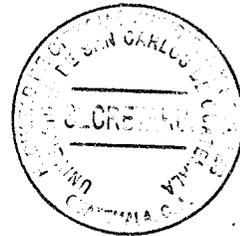


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La legislación laboral guatemalteca busca cumplir con el fin teleológico del Derecho del Trabajo consistente en proteger y tutelar a la clase trabajadora, sin embargo, en la plataforma objetiva la misma se encuentra rezagada al no garantizar que las condiciones de los trabajadores sean dignas, derivado de ello, cuando el trabajador del sector privado interpone o apoya una denuncia en contra del empleador por violaciones a sus derechos laborales ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es despedido como forma de represalia por aspirar a que sean observados y respetados sus derechos mínimos e irrenunciables. Dicha situación de indefensión en la que se encuentra la clase trabajadora del sector privado, obliga a que los legisladores emitan normas legales que tutelen a los trabajadores del sector privado para hacer frente al despido directo o indirecto por represalia de haber denunciado al empleador, y de esta forma que la observancia de la ley se convierta en regla y no en excepción, y conforme ello, reafirmar a la clase trabajadora como sujetos imprescindibles en el desarrollo de la economía, la sociedad y del Estado.

Ante la situación descrita es necesario suplir esta laguna de ley y de esta cuenta otorgar la inamovilidad laboral a estos trabajadores del sector privado denunciantes de violaciones a sus derechos laborales, o que apoyen una inspección de oficio, fortaleciendo a través de una iniciativa de ley, la cual adicione al Artículo 282 del Código de Trabajo, con el fin que el trabajador denuncie menoscabos a sus derechos ante la autoridad administrativa respectiva y exista un mecanismo legal como lo es la reinstalación para que garantice su empleo. La reforma legal propuesta resulta un aporte a ser tomado en cuenta para que el trabajador denunciante de violaciones a la legislación laboral, ante la inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión social o que apoye una inspección de oficio, por ejercer sus derechos mínimos e irrenunciables; no sea despedido, trasladado o desmejoradas sus condiciones laborales por un año, salvo causa justa de despido y dispensa judicial para ello.





BIBLIOGRAFÍA

- BAHAMONDEZ, Luis Felipe. **La prelación de créditos**. Editorial Jurídica de Chile, Primera edición, 1993.
- BOLAÑOS GONZÁLEZ, Jimmy. **Derecho Disciplinario Policial**. Primera Edición, Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica, 2006.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Derecho individual del Trabajo**. Argentina, editorial Heliasta, 1996.
- DÁVALOS, José. **Derecho de Trabajo I**. Editorial Porrúa, México, 1988.
- DE DIEGO, Julio Arturo. **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. 7ª Ed, , editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 2007.
- DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Editorial Porrúa, Tercera edición, México 1975.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo**. Sin Ed. Editorial Impresos y Revistas S.A, Madrid, España. Sin año.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Editorial Fenix, Tercera edición, Guatemala 2004.
- <http://gustavocalvinho.blogspot.com/2013/12/distincion-entre-derechos-y-garantias.html>
(Fecha de consulta: 26 de junio de 2019).
- <https://www.psicologosmadridcapital.com/blog/despido-laboral-consecuencias-psicologicas/> (Fecha de consulta 29 de diciembre de 2019).

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del Derecho del Trabajo**. Editorial Astrea de
Alfredo y Ricardo Depalma, Tercera edición, Argentina, 1992.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial
Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1987.

ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado
de Política Laboral y Social** 3ª Ed, Tomo III, editorial Heliasta S.R.L., Buenos
Aires, Argentina, 1982.

ZAPATA FLÓREZ. Jonathan **Opinión Jurídica**, Vol. 16, N° 31, pp. 175-196- ISSN
1692-2530 • Enero-Junio de 2017 / 220 p. Medellín, Colombia

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de
Guatemala**, emitida el 31 de mayo de 1985, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 98, de la
Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de Sindicalización
y de Negociación Colectiva**, Ginebra, Suiza, 8 de junio de 1949.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 103 de
la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección de la
Maternidad**, Ginebra, Suiza, adoptado el 28 de junio de 1952.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 110, de
la Organización Internacional del Trabajo, sobre las plantaciones**, Ginebra,
Suiza, 24 de junio de 1958.



Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo . **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la discriminación empleo y ocupación**, Ginebra, Suiza, 25 de junio de 1958.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 141, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las organizaciones de Trabajadores Rurales**, Ginebra, Suiza, 23 de junio de 1975.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. **Convenio 141, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las plantaciones**, Ginebra, Suiza, 24 de junio de 1958.

Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, Ginebra, Suiza, 18 de diciembre de 1979

Congreso de la República. **Código de Trabajo Decreto número 1441**, emitido el 29 de abril de 1961, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Corte de Constitucionalidad, **Apelación de sentencia de amparo expediente 40-2007**, ciudad de Guatemala, Guatemala, 07 de agosto de 2007.

Congreso Constituyente, **Constitución Política de la República de los Estados Unidos Mexicanos**, Ciudad de México Distrito Federal, Estados Unidos Mexicanos, 1916.

Chavez Frías, Hugo. **Ley Orgánica del Trabajo Venezuela, los Trabajadores y las Trabajadoras (Decreto Ley)**, Caracas Venezuela, 30 de abril de 2012.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, **Código de Trabajo de la República de El Salvador**, San Salvador, El Salvador 23 de junio de 1972.