

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, holding a child. Above her is a crown and a shield. To the left and right are castles. The entire scene is flanked by two columns. The Latin inscription around the border reads "SACRA ACADEMIA COCACTEMALENSIS INTER SERRAS SOBIS CONSPICUA CAROLINA".

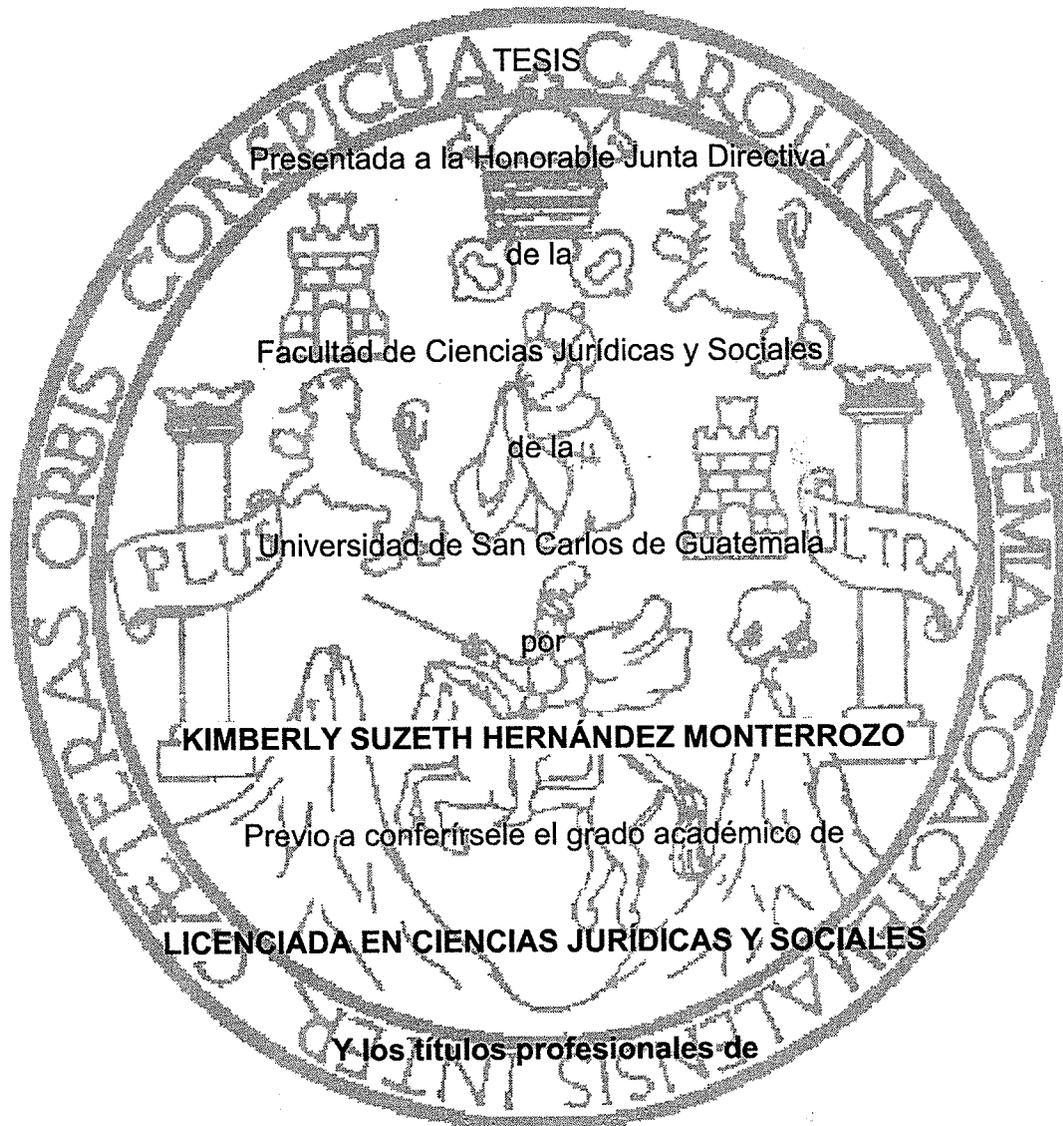
**ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE
LOS CASOS DE INMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES
DECRETADAS**

KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO

GUATEMALA, MAYO DE 2022

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

**ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE
LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES
DECRETADAS**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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: Licda. Ileana Noemí Villatoro Hernández
Vocal: Licda. Doris de María Sandoval Acosta
Secretaria: Licda. Verónica Elizabeth Guerra Secaída

Segunda Fase

Presidente: Lic. Edwin Orlando Xitumul Hernández
Vocal: Lic. Carlos Alberto Caceres Lima
Secretario: Lic. Misael Torres Cabrera

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



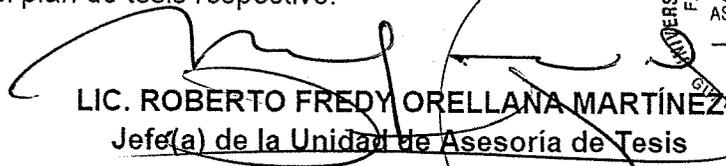
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 30 de mayo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS ALBERTO CIFUENTES PANTALEON
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO, con carné 201112472,
 intitulado ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS
TRABAJADORES CON DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO EN LOS CASO DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY
PREVENCIONES DECRETADAS.

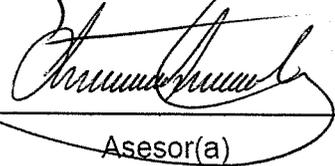
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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


 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Fecha de recepción 07 / 07 / 2017. f)





Guatemala, 13 de agosto de 2021.

Señor (a)
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Presente.



Por medio de la presente me es grato dirigirme a usted, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y como Asesor de Tesis nombrado por esta Unidad de la Bachiller y alumna de esa facultad, KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO, carné número 201112472. Para el efecto me permito emitir el siguiente DICTAMEN:

1. En primer lugar HAGO CONSTAR expresamente que con la señorita KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO, no me une lazo consanguíneo o parentesco dentro de los grados de ley que impida la emisión del presente dictamen y la asesoría brindada.
2. El tema de tesis "ESTABLECER EN LA VIA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO EN LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES DECRETADAS se modifica de la siguiente manera: "ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRAMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES DECRETADAS".
3. Notificado del nombramiento por parte de esa Unidad a la que me dirijo, se entabló la comunicación con la alumna ya relacionada a efecto de verificar el plan de investigación a asesorar, consensuado con la estudiante la manera en la cual este sería desarrollado, asistiendo a la asesoría requerida y a la retroalimentación correspondiente; informo



sobre los avances en forma periódica, presentando asimismo su informe final de manera correcta.

4. En el desarrollo y elaboración del plan de investigación se hicieron observaciones, no solo gramaticales sino de contenido de algunos temas que resultaran coherentes al plan de investigación, habiendo la alumna coadyuvado también en forma dinámica y proactiva a que el mismo se realizara con un alto rigor científico, con lenguaje técnico adecuado, pero comprensible al mismo tiempo para que cualquier persona no versada en el tema tuviera un fácil entendimiento del mismo.
5. No está demás agregar que el tema que fue desarrollado es una cuestión que en el contexto actual del derecho laboral, cobra auge importantísimo debido que son cuestiones que se discuten en la actualidad en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social del país y que, de tomarse en cuenta en las instancias de nuestra nación, puede brindar una mejor garantía a los derechos de los trabajadores cuando estos gozan del derecho de inamovilidad.
6. En razón de lo anterior, y para efectos de continuar con el trámite correspondiente, le presento el DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis realizado por la alumna KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO estimando que este cumple con lo establecido en el artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y como Asesor de Tesis.

Sin más que agregar, me suscribo de usted, deferentemente,

LIC. LUIS ALBERTO CIFUENTES PANTALEÓN
JUEZ SEXTO PLURIPERSONAL DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA
Boulevard Los Próceres 18 calle 18-29 Centro de Justicia Laboral, Torre I, Quinto
Nivel

Colegiado Activo No. 7450/Tel: 2290-5918/5161-7053



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 16 de septiembre de 2021.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, JOSELYNE SUSANA MARCOS DONABÓ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO, con carné número 201112472, intitulado ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES DECRETADAS. 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.

"DID Y ENSEÑ A TODOS"

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

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





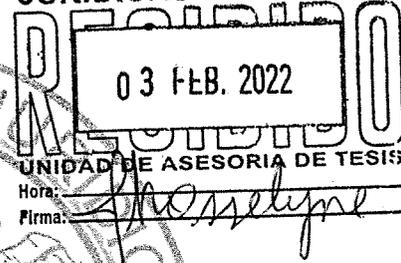
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 03 de Febrero de 2022

Doctor
 Carlos Ebertito Herrera Recinos, Jefe
 Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES



Por este medio me permito expedir **DICTAMEN FAVORABLE**, a la estudiante **KIMBERLY SUZETH HERNANDEZ MONTERROZO**, cuyo trabajo de tesis se titula **"ESTABLECER EN LA VIA INCIDENTAL EL TRAMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES DECRETADAS"**. La estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todas las correcciones requeridas y los lineamientos establecidos por el normativo respectivo por lo cual, solicito que se le otorgue **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente.

Atentamente,

Licda. ~~Joselyne Susana Marcos Donabó~~
 Asesora consejera de Unidad de Tesis



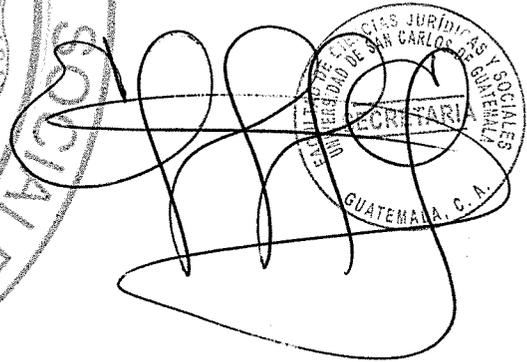
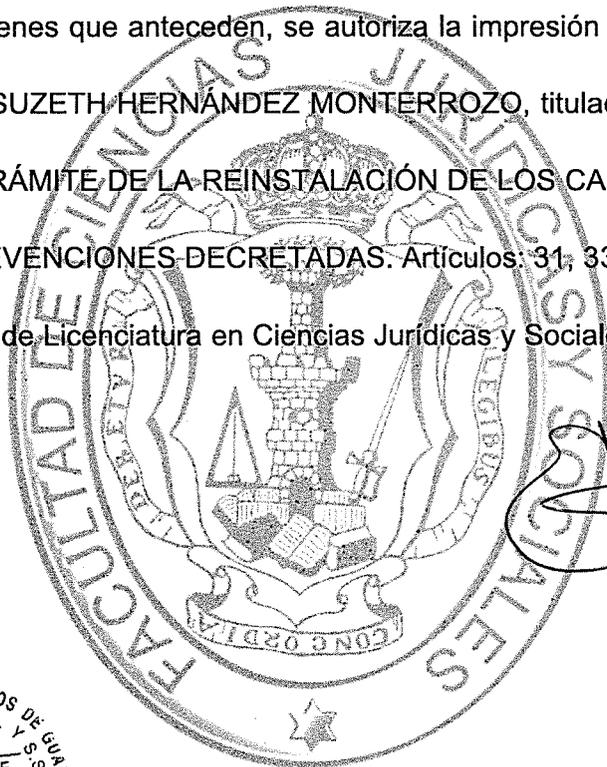


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

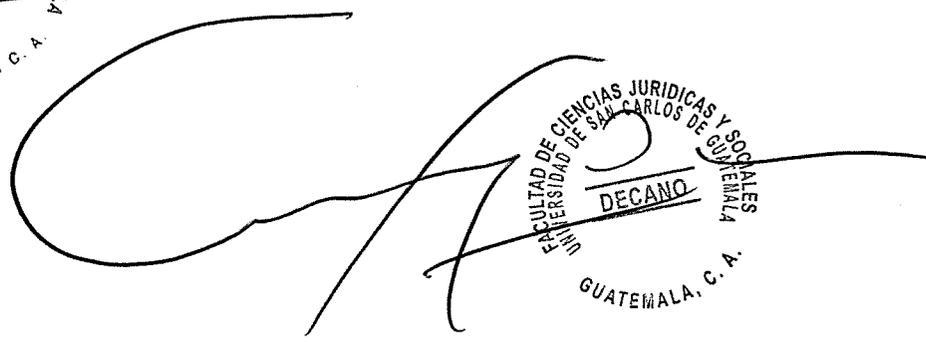
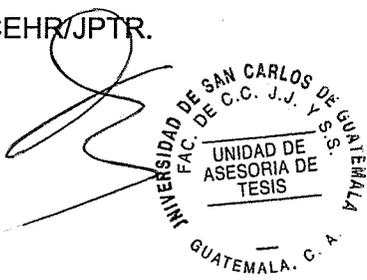


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinticinco de febrero de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KIMBERLY SUZETH HERNÁNDEZ MONTERROZO, titulado ESTABLECER EN LA VÍA INCIDENTAL EL TRÁMITE DE LA REINSTALACIÓN DE LOS CASOS DE INAMOVILIDAD CUANDO NO HAY PREVENCIÓNES DECRETADAS. 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 DIOS: Porque de Él proviene la sabiduría y el conocimiento y ahora permite que culmine con éxito mis estudios de derecho para ejercer tan bendecida profesión.

A MIS PADRES: Magda Monterrozo por ser una mujer amorosa, valiente y luchadora que no escatimó esfuerzos para apoyarme de manera incondicional a quien admiro, respeto y amo con todo mi corazón. Hugo Hernández (†) aunque la vida no nos permitió tener historias para recordar, sé que este sueño profesional alcanzado ya estaba en su corazón.

A MI ABUELA: Eduarda Carrera que desempeñó el papel de madre para que hoy pudiera ser una mujer de bien y perseverante, por su amor y dedicación a mi formación personal.

A MIS TÍOS: Lilia Victoria por su amor y apoyo incondicional. Otoniel Monterroso por sus enseñanzas, correcciones y muestras de amor. Norman Obdulio por sus consejos y amor.

A MIS HERMANAS Betzabé, Vanessa y Pilar con quienes tenemos muchas historias para sonreír, por tener palabras de aliento en los momentos de adversidad y brindarme de su amor incondicional.



A MIS AMIGOS: Paty, María José, Daniel, Alex, Andrea, Mishell, Iván, Ilias, Juan Manuel, Leonel (†), Nancy, Benjamín, Gretel, Irving, Arnoldo, Elizabeth, Wendy, Laura, Karol, Shirly, Hugo, Gaby y Ruth que formaron parte de mi preparación académica y con quienes vivimos momentos de alegrías y tristezas que me llevaron a culminar con éxito la vida profesional.

A LOS PROFESIONALES: Licenciado Luis Alberto Cifuentes Pantaleón quien aceptó brindarme su conocimiento y experiencia profesional para el desarrollo de ésta tesis.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales quien me formó académicamente para ejercer esta profesión.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala que me abrió las puertas para desarrollarme académicamente, por ser mi Alma Mater y ahora formar parte de sus egresados.



PRESENTACIÓN

En ésta investigación se hace menester demostrar que la reinstalación del empleado en los casos previstos por el ordenamiento jurídico guatemalteco, es indispensable en la vida de todo trabajador que goce del derecho de inamovilidad cuando se ha dado previamente un despido de cualquier índole, por tal razón se hace necesario indagar respecto al tema con el objeto de demostrar que el trámite de dicha reinstalación se debe llevar a cabo mediante la vía incidental, en virtud que a través del juicio ordinario el proceso de reinstalación se hace muy dilatorio.

El tema a desarrollar pertenece a la rama del derecho público, en el ámbito laboral, el cual encuadra en un carácter cualitativo en donde se realiza un análisis jurídico de las ventajas que otorgaría el implementar la vía incidental en la reinstalación laboral.

El sujeto de estudio es el trabajador y el derecho que le asiste tomando como base el caso tramitado en el Juzgado Sexto Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de Guatemala iniciado en el año 2016 al 2019; siendo éste el de inamovilidad y la reinstalación en los casos en donde procede dicha figura jurídica.

El aporte académico del trabajo de investigación es demostrar de forma concreta la importancia de la implementación y aplicación del trámite incidental en un proceso de reinstalación laboral pues de tal manera se llevaría a cabo de una forma más efectiva y mediante un procedimiento más breve, respetando los principios del derecho laboral.



HIPÓTESIS

Se debe establecer en la vía incidental el trámite de la reinstalación de los trabajadores en los casos de despido cuando los afectados sean dirigentes sindicales, mujer en estado de embarazo y periodo de lactancia que gozan del derecho de inamovilidad y cuando en el centro de trabajo no hay prevenciones para restaurar de forma más inmediata su derecho al trabajo ya que con el trámite actual se dilata mucho la efectiva reinstalación de dichos trabajadores y cuando se materializa la reinstalación los trabajadores ya no gozan del derecho de inamovilidad.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Por medio del método analítico e inductivo se logró constatar que la hipótesis planteada es válida, en virtud que de acuerdo a la información recopilada de los diversos casos en donde el trabajador o los trabajadores gozan del derecho de inamovilidad son despedidos de forma directa e injustificada, los cuales se encuentran regulados en la diferente normativa legal guatemalteca.

Durante el desarrollo y análisis del trabajo se obtuvo la confirmación de la hipótesis, como se indicó anteriormente de acuerdo al método analítico e inductivo, permitió desmembrar el tema en cada uno de sus aspectos importantes y llegar a la conclusión que la reinstalación laboral sea conocida en la vía incidental, pues es un proceso legal breve que beneficiaría a los trabajadores donde se ordene la reinstalación a sus puestos de trabajo en el menor tiempo posible y así asegurar el cumplimiento del principio de tutelaridad, estabilidad, economía y celeridad procesal.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Antecedentes	2
1.1.1. Antigüedad	2
1.1.2. Gremios	3
1.1.3. Abolición de los gremios	5
1.1.4. La revolución industrial	6
1.1.5. La emigración urbana	7
1.2. Definición de derecho de trabajo	9
1.3. Contrato de trabajo	12
1.3.1. Clases o formas de contrato	13
1.4. Clases de terminación de los contratos	15
1.4.1. Despido directo	16
1.4.2. Despido directo e injustificado	17
1.4.3. Despido indirecto	18
1.4.4. Renuncia	18



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo	21
2.1. Principio de tutelaridad	22
2.2. Principio de irrenunciabilidad	24
2.3. Principio de imperatividad	25
2.4. Principio de realismo y objetividad	27
2.5. Principio democrático	28
2.6. Principio de sencillez	29
2.7. Principio conciliatorio	29
2.8. Principio de equidad	32
2.9. Principio de estabilidad	32

CAPÍTULO III

3. Derecho de inamovilidad	35
3.1. Definiciones doctrinarias de la inamovilidad	38
3.2. Naturaleza jurídica del derecho de inamovilidad	39
3.3. Tipos de inamovilidad	41
3.3.1. La inamovilidad relativa	41
3.3.2. La inamovilidad absoluta	42
3.4. Legislación interna aplicable al derecho de inamovilidad	49
3.5. Derecho comparado a la garantía de inamovilidad	52



CAPÍTULO IV

4. Derecho de reinstalación.....	59
4.1. Definición de reinstalación	60
4.2. Casos de procedencia de la reinstalación laboral regulada en el Código de Trabajo.....	60
4.2.1. Reinstalación laboral de la mujer trabajadora embarazada o que se encuentre gozando de período de lactancia.....	60
4.2.2. La reinstalación laboral del trabajador o trabajadores que son despedidos por ser dirigentes sindicales	62
4.2.3. La reinstalación laboral del trabajador o trabajadores despedidos durante la formación de un sindicato o por ser integrantes del comité ejecutivo provisional del sindicato en formación	64
4.2.4. La reinstalación laboral de un trabajador despedido estando emplazada la empresa en la que trabaja por un conflicto colectivo de carácter económico social	66
4.3. Trámite judicial de la reinstalación	67

CAPÍTULO V

5. Incidente.....	73
5.1. Definición	73
5.2. Clases de incidente.....	75
5.2.1. Incidente de derecho.....	75
5.2.2. Incidente de hecho.....	75



5.3. Regulación legal y trámite	75
5.4. Incidentes e incidencias en materia laboral.....	76
5.4.1. Incidente de terminación de contrato	77
5.4.2. Incidente de represalias	77
5.4.3. Incidente de punto de derecho.....	77
5.4.4. Incidente post mortem.....	78
5.4.5. Incidente de consignación.....	78
5.4.6. Incidente de Incompetencia	78
5.5. Análisis de los Artículos 223 d) y 151 c) del Código de Trabajo Decreto número 1441.....	78
5.6. La importancia de reformar los Artículos 223 d) y 151 c) del Código de Trabajo Decreto número 1441	80
5.7. Caso concreto de reinstalación laboral tramitado en el Juzgado Sexto Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de Guatemala.....	82
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

En este trabajo de tesis, se hace un estudio jurídico del derecho laboral en el entorno de la institución jurídica de la reinstalación laboral, determinando su ventaja principal que es restituir al trabajador a su puesto de trabajo cuando haya sido despedido de cualquier manera; sin embargo de ser lo contrario y al estar frente a un despido directo e injustificado el trabajador tiene el derecho de que se le restituya su trabajo y en el menor tiempo posible, de tal cuenta surge la necesidad de llevar a cabo la reinstalación laboral por medio de denuncia de que establece el artículo, puesto que dicho procedimiento aportaría ese punto de excelencia que es la brevedad en la que se tramita dicho juicio.

Este trabajo de investigación pretende ser una aportación en donde su aplicación sea factible o viable en el futuro, pues si el tema de la reinstalación laboral en los diversos casos que se encuentran regulados en los diferentes cuerpos legales, son resueltos mediante la vía incidental, al trabajador o trabajadores se les garantiza su derecho de estabilidad laboral.

En cuanto al objetivo general de la presente tesis, se determinó la importancia de reformar el Código de Trabajo Decreto número 1441 en cuanto al trámite de la reinstalación de los trabajadores dirigentes sindicales y mujer en estado de embarazo o período de lactancia gozan del derecho de inamovilidad, ya que cuando en el centro de trabajo no hay prevenciones decretadas son más anuentes a que se les violente el derecho de trabajo y lograr una sentencia ejecutoriada en la cual se ordene su efectiva reinstalación, lo que se hace más retardada la resolución efectiva por las incidencias que surgen durante la tramitación del Juicio Ordinario Laboral.

De acuerdo a los objetivos específicos planteados se constató que es de vital importancia para la tramitación de la reinstalación de los trabajadores dirigentes sindicales y mujer en estado de embarazo o período de lactancia que gozan del derecho de inamovilidad que se lleve a cabo por medio de un proceso judicial breve; en



los casos concretos la aplicación de la vía incidental es el procedimiento pertinente e idóneo para el conocimiento de dichos casos; ya que la aplicación del Juicio Ordinario laboral en los casos de ese tipo de reinstalaciones se torna dilatorio y con la adaptación de la denuncia en las reinstalaciones laborales se conseguirá aligerar los órganos jurisdiccionales.

La indagación de la tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos: en el primer capítulo se desarrolló lo relativo al derecho de trabajo pues es el punto de partida para el investigación del tema principal; en el segundo capítulo se hizo referencia a los principios generales del derecho de trabajo así mismo como lo relativo al derecho de inamovilidad laboral regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco y en otros países; en el tercer capítulo se analizó lo concerniente al derecho de reinstalación que gozan los trabajadores cuando están en el pleno goce del derecho de inamovilidad; en el cuarto capítulo se realizó un análisis tanto doctrinario como legal del incidente y el trámite del mismo.

En la investigación que se presenta a continuación se utilizaron técnicas de revisión bibliográfica, documental, doctrina relacionada al tema, estudios comparativos respecto a la similitud del tema propuesto, y así mismo la legislación aplicable al tema que se desarrolla en la presente tesis tanto en las leyes laborales guatemaltecas como en la legislación extranjera, con la finalidad de presentar alternativas de solución del problema planteado.

A través del análisis realizado queda evidenciada la necesidad de reformar la normativa laboral vigente pues el trámite de la reinstalación sería más efectivo si se estableciera en la vía incidental y no como ahora se encuentra regulado con el fin de garantizar la estabilidad del trabajador que goza de dicho beneficio.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo se presenta como una rama del derecho público cuyo objetivo es la protección de los derechos de los trabajadores dentro de la relación laboral con el patrono, toda vez que el empleado se presenta como la parte económicamente más débil a nivel laboral, por lo que debe de entenderse como trabajo aquella actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo físico o intelectual aplicado a la producción de riqueza, en la búsqueda de una remuneración que comúnmente debe ser en dinero, aunque también puede ser en especie.

La actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero, siendo “un esfuerzo físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y permitirle por consiguiente una existencia decorosa”¹

Debe entenderse entonces que, el trabajo es una actividad humana que dignifica, por lo que cada trabajador debe gozar de la protección legal asegurándose condiciones justas y equitativas para el empleado y este a su vez cumplir con apego y responsabilidad sus obligaciones, tomando en cuenta la subordinación económica, técnica y jurídica la cual debe cumplir, en virtud de ser una actividad voluntaria, de libre elección y personal, a la que por su puesto se debe tener una remuneración equitativa.

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 1.



1.1. Antecedentes

Para la construcción del derecho laboral se dieron diferentes acontecimientos que hasta ahora repercuten en el quehacer laboral, pues tal como lo manifiesta Luis Fernández Molina en su texto de derecho laboral guatemalteco la historia del derecho laboral es extensa dotada de acontecimientos relevantes, los cuales es necesario desarrollar:

1.1.1. Antigüedad

En la antigüedad los trabajadores no gozaban de un derecho tutelar y humanitario como lo es en la actualidad, la relación laboral se daba bajo condiciones que no permitían la dignificación del ser humano a través del trabajo puesto que la esclavitud y la servidumbre eran figuras que regían el derecho laboral antiguo en diversas sociedades.

Por diversos medios, historiadores han recabado datos acerca de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, evidenciando que el derecho laboral como tal no existía, en virtud que la esclavitud se dio en diversas regiones en tiempos antiguos; siendo evidente que la esclavitud no encuadrara en la normativa vigente laboral por los vejámenes que eran provocados a los trabajadores en ese tiempo. Pero no se puede juzgar bajo la perspectiva moderna pues dicha práctica era normal en aquellos tiempos, producto de la época y cultura, que se derivó, entre otras causas, de creencias religiosas, prejuicios raciales, continuas guerras, de la estratificación social, etc.



La mano de obra barata, ejercida en condiciones infrahumanas fue evidente en esta época ejemplo de ello fueron los prisioneros de guerra quienes representaban a trabajadores de baja categoría contratados bajo condiciones precarias. Los gobernantes, faraones, reyes y sacerdotes requerían que se les trabajara de forma gratuita las construcciones de monumentos, edificios religiosos y gubernamentales volviéndose un trabajo forzoso y no voluntario como es en la actualidad.

1.1.2. Gremios

La caída del Imperio Romano finalizó el sistema de *Pax Romana* que fue un largo periodo de estabilidad, seguridad, desarrollo económico y esparcimiento territorial el cual posteriormente se convirtió en un caos y constantes guerras, provocando así una de las etapas más oscuras del derecho laboral que se dio del Siglo VI al VIII ya que, no había un control centralizado de poder lo que permitía que surgieran intereses de diferente núcleo.

Durante la etapa de los gremios se levantaron grandes fortificaciones que albergaron a la población que era atacada por los feudos vecinos, debido a ello surgieron grandes castillos entre puentes, torres y murallas tomando medidas de seguridad, de tal forma que el señor feudal en ese tiempo se convirtió en el absoluto propietario de las tierras de la región y ejercía el poder sobre los que denominaban siervos de la tierra.

Con el paso del tiempo empezaron a surgir poblados que estaban fuera del poder del señor feudal, se principiaron a dar actividades en las ciudades que no estaban

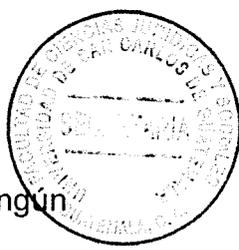


amuralladas y todo el esfuerzo conjunto que poco antes se canalizaba en la edificación de grandes fortalezas se destinó a la construcción de las impresionantes catedrales góticas como las que actualmente representan a países como París, Colonia, Aquisgrán, York, Milán, Toledo, entre otras.

Por lo que, cada ciudad era una especie de universo cerrado y por lo mismo debían proveerse servicios básicos; de esa cuenta fueron necesarios molineros, panaderos, carpinteros, yeseros, albañiles, marroquinos, alfareros, herreros, en cada una de esas regiones; así se fueron formando asociaciones básicas en función a cada actividad.

Ese primer impulso de organización se conoció con diferentes nombres, según la región: guildas, estamentos, colegios, corporaciones o, como más se aceptó, gremios; los gremios fueron conformados por jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores siendo estos: a) maestros b) oficiales c) compañero d) aprendices.

Los gremios los integraban grupos pequeños de artesanos o artistas que se reconocían miembros de una especie de fraternidad, en muchos casos muy cerrados, que se organizaron para defender su trabajo que era su porción de mercado, además dentro de sus compromisos adoptaron y acordaron mejorar sus artes y mantener los secretos del oficio, secretos que circulaban solo entre ellos y los transmitían a los nuevos agremiados cuya incorporación aceptaban; por ley tenían la disposición única de la actividad.



No importando el arte u oficio de que tratara, limitaban la libre concurrencia pues ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por habilidoso que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad; tenía que empezar desde abajo, como simple aprendiz, y luego con el tiempo ir subiendo en la escala jerárquica. Este sistema monopolizó el ejercicio del arte u oficio porque nadie podía incursionarse al mercado de bienes y servicios sin haber pasado por el taller gremial ya que para ellos era importante garantizar el oficio que ofrecían.

1.1.3. Abolición de los gremios

Por medio del Edicto de Turgot de 1776 se abolieron los gremios en Francia, pero años después la decisión fue revocada y se devolvieron los privilegios a este tipo de organización, cuyo resultado fue que la producción en Francia se paralizara provocando hambruna y el surgimiento de la Revolución Francesa.

Se dio un nuevo orden y crearon la ley llamada Ley Chapelier promulgada 14 de junio de 1791 por el abogado Isaac Le Chapelier, en la que se regula la libertad de empresa y prohíbe las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo caducando el monopolio que tenían los gremios, los países Europeos y del lado Atlántico tomaron como referencia dicha ley y a principios del Siglo XIX ya no tenían ningún reconocimiento legal.



1.1.4. La revolución industrial

El derecho laboral nace del desligamiento del derecho civil también denominado derecho laboral o del trabajo, surge durante la Revolución Industrial debido a los abusos que sufrieron los trabajadores durante esa época, por ello se dieron protestas para la creación normas y condiciones más humanas, o bien que las impuestas fueran menos rigurosas para los trabajadores, dicho movimiento dio origen a lo que hoy es el derecho de trabajo.

Los trabajadores encausaron sus demandas en protestas dirigidas a mejores condiciones laborales pues, no requerían que igualaran las clases sociales o de la producción sino únicamente que se garantizara condiciones mínimas laborales ya que, los excesos en la prestación trabajo, jornadas extenuantes, riesgos de accidentes, enfermedades, inexistencia de vacaciones, salarios de sobrevivencia, etc.; mermaban su desempeño laboral y por existir condiciones tan rigurosas no se daba la dignificación del ser humano a través del trabajo, todos los movimientos laborales se dieron al margen de la búsqueda de mejores condiciones para el mejor desempeño de sus labores. Se conformaron varios grupos de protestas, manifestaciones, huelgas que dieron como consecuencia la formación organizaciones de trabajadores, lo que actualmente el Código de Trabajo Decreto número 1441 regula como sindicatos.



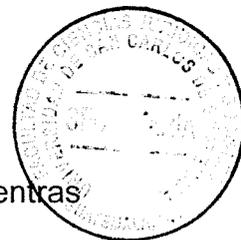
1.1.5. La emigración urbana

Los avances tecnológicos y sociales de la Revolución Industrial permitieron que las máquinas sustituyeran la mano de obra y en otros casos la complementaran aumentando la producción de bienes a gran escala, consecuencia de esto los países que poseían una economía sustentable buscaron la forma de inmiscuirse en otros mercados y así abrir la expansión de los bienes que producían; este desarrollo industrial trajo como consecuencia la contratación de más obreros pero también la adquisición de terrenos por parte de los terratenientes quienes empezaron a delimitar sus territorios.

“Coincidentemente las condiciones climáticas fueron desfavorables y afectaron muchas cosechas; la epidemia de la papa provocó un éxodo masivo de familias irlandesas e inglesas a Estados Unidos. Los que quedaron no tenía posesiones y estaban a merced del hambre, enfermedades y un medio social poco acogedor.”² Contrario a ese lúgubre escenario del campo, las ciudades se publicitaban cual paraísos; como el producto más depurado de la civilización, cimentada en edificios, casas, parques, carruajes y coches, de la amplia oferta de diversión; iglesias, museos, circo, teatro, espectáculos de variedades, encuentros deportivos, etc.

La expansión de la ciudad y el acceso a servicios básicos fue identificada como la primera fase de la Revolución Industrial ya que los empresarios adquirían más máquinas y la contratación de obreros para la producción de bienes debido a las

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 12.

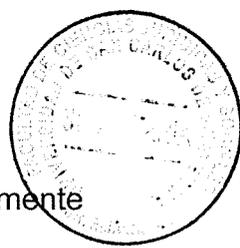


crecientes ventas que tenían por la apertura de más fábricas en el mercado; mientras en la ciudad se palpaba el desarrollo, en el campo la situación era más precaria aumentando el número de personas que decidían emigrar sin embargo dicho acontecimiento sigue vigente aún continúa el desplazamiento de personas a las grandes ciudades en la búsqueda de una oportunidad de trabajo que en el campo no se da debido a los problemas de pobreza, desintegración familiar y al no tener acceso a servicios básicos.

1.1.6. Progreso económico global

En el año de 1830 los negocios progresaron, esto superó las expectativas de los empresarios, el algodón constituyó una de las materias primas con mayor importancia, pues su producción se encaminó a la venta de telas en grandes masas a nivel nacional e internacional. La industrialización no solo permitió la producción a gran escala, sino contribuyó a la creación de máquinas con diferentes usos ejemplo de ello fue: el ferrocarril, máquina de vapor, la hiladora mecánica y el proceso para la realización de hilos.

En el sur de los Estado Unidos se incrementó el cultivo de algodón y cosechas para la cumplir con a la demanda de ese tiempo, lo que requería la contratación de más obreros (esclavos). De ahí parte la identidad de cultura y economía entre el sur y norte, ya que al sur se tenía la explotación agrícola y al norte creció la industrialización de la producción de bienes lo que trajo como consecuencia la Guerra Civil de 1861 a 1865, entre ambos extremos se necesitaba el transporte de barcos para los traslados que



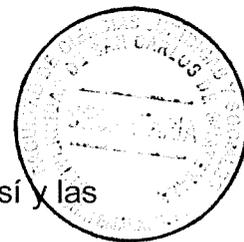
hacían de algodón, de América a Inglaterra en donde era procesado y, posteriormente regresaban a América y a las demás colonias británicas extendidas a todo lo largo desde India, hasta Australia y Canadá.

Con el avance del derecho laboral se tuvo al derecho civil como rector de la legalidad por lo que este servía para conformar lo que actualmente son los contratos de trabajo, dándose a sí el auge de la contratación; se consideró que todos los individuos estaban en plena libertad de aceptar o no una propuesta, ya sea para la venta de una oveja, de un carretón, de un acre o bien para aceptar un salario a cambio de determinada labor.

El andamiaje social, en el aspecto de producción, se basaba, exclusivamente en el acuerdo de las voluntades, la concordia social era un producto natural que se resultaba del mero cumplimiento de los compromisos que cada uno adquiría, si cada quien hacía cuanto le correspondía especialmente por un contrato, la sociedad en su conjunto sería armónica; los conflictos surgían, por lo contrario, del incumplimiento del compromiso convenidos.

1.2. Definición de derecho de trabajo

“Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo



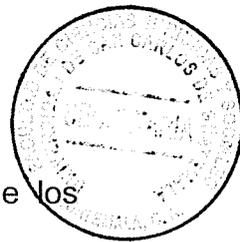
subordinado, incluyéndose las normas de derecho y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado.”³

Es decir que el derecho del trabajo es una rama del derecho público porque la voluntad de los sujetos que intervienen no puede modificar el ordenamiento jurídico, sino deben observarlo como la ley lo establece, ya que, regula todas las instituciones que se derivan de la relación laboral que se dé entre los trabajadores y patronos de forma individual y colectiva, así como controversias que se deriven de contratos individuales y colectivos, convenios y pactos colectivos resolviéndose a través de los órganos de jurisdicción privativa o especializada.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El Estado tiene la obligación de garantizar el acceso a un trabajo digno a las personas que estén dentro del territorio guatemalteco.” constituyéndose, así como una garantía constitucional que debe aplicarse a toda aquella relación jurídico laboral que se dé en el país, de tal forma que el Estado protege, regula y garantiza que todo trabajador debe gozar de las garantías que ofrece la Constitución Política de la República de Guatemala, así como toda la normativa versada en la materia.

El Artículo 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos de los trabajadores y de los trabajadores del Estado así como los derechos

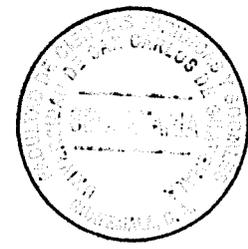
³ Franco López, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* Pág. 20.



sociales mínimos, la tutelaridad de las leyes de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, entre otros, haciéndose referencia a los convenios internacionales de trabajo, los cuales se presentan como instrumentos normativos que siendo ratificados por el Estado también forman parte del derecho mínimo e irrenunciable de los trabajadores y por ende deben ser aplicados.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 regula en el Cuarto Considerando los principios fundamentales del derecho de trabajo, siendo estos un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables que deben observarse en cada relación laboral, de tal forma que el mismo cuerpo normativo en el Artículo 17 contiene uno de los principios relevantes el cual se integra con el Artículo 106 constitucional último párrafo, los cuales desarrollan que “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, se interpretará en el sentido más favorable para el trabajador”, el cual es conocido como in dubio pro operario.

Por lo que los principios en materia laboral conforman una pauta o punto de partida que deben de observarse dentro de cualquier relación laboral, por lo que no puede alegarse ignorancia sobre el conocimiento de la ley, dichos derechos deben ser observados por el patrono, pero al mismo tiempo deben ser conocidos y gozados por el trabajador, pues existe un llamado constitucional lo que genera que todo vínculo jurídico laboral observe la normativa constitucional y normativa ordinaria laboral.



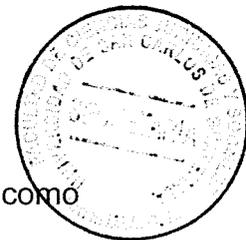
1.3. Contrato de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece que el contrato de trabajo “es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Es un contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual, ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante remuneración o retribución, la cual es un elemento fundamental y material del contrato de trabajo, buscando de esta forma el trabajador, la dignificación humana ante la sociedad a través de la prestación de sus servicios físicos o intelectuales.

“El trabajador es económicamente débil frente a su empleador, por lo que el Estado ha debido dictar normas mínimas irrenunciables para salvaguardarlo contra el peligro de una imposición en contra de sus intereses.”⁴ Ante esa desventaja económica el contrato de trabajo está considerado como el centro, el núcleo del derecho laboral, que tiene como fin establecer y definir la forma en que se dará la prestación de los servicios intelectuales y/o físicos.

El contrato de trabajo escrito debe llenar los requisitos establecidos en el Código de Trabajo Decreto número 1441 en el Artículo 29, pero la naturaleza jurídica de este implica que debe contener elementos propios y características como lo son la

⁴Ibíd. Pág. 48



subordinación, estabilidad en el empleo, profesionalidad, la ausencia de riesgo, como elemento material el pago de un salario, la prestación de servicio como obligación principal del trabajador.

“Es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes.”⁵ De tal forma que se reafirma que la subordinación es un elemento que crea el vínculo laboral entre patrono y trabajador, para obtener una remuneración económica.

1.3.1. Clases o formas de contrato

El contrato individual de trabajo se clasifica de varias formas, es decir de acuerdo con el plazo de su celebración y por la forma de su celebración, Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto número 1441 regula que los contratos pueden ser por tiempo indefinido cuando no se especifica fecha para su terminación.

Así también el Artículo 26 del mismo cuerpo normativo establece que, todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, también regula que también puede celebrarse contrato de trabajo a plazo fijo; en el cual debe especificarse la fecha de conclusión de la relación laboral, la cual va de la mano con la terminación de la obra, donde se toma en cuenta con relevancia la actividad del trabajador como objeto del contrato, y por

⁵Marigo, Susana. *El contrato individual de trabajo*. Pág. 115.



último por obra determinada; en este contrato se toma en cuenta el resultado del trabajo o la obra realizada.

El contrato de trabajo contiene diferentes caracteres dentro de los cuales pueden identificarse que es de naturaleza privada, en virtud de encontrarse en el campo de las relaciones privadas; es oneroso, al recibir cada una de las partes una prestación y una remuneración conforme sea establecido; carácter sinalagmático, al adquirir ambas partes obligaciones; es conmutativo, por ser sus prestaciones reales; es personal, esto es en el caso de los trabajadores; es consensual, en virtud de perfeccionarse con la simple voluntad de las partes; es de tracto sucesivo, pues las prestaciones se van cumpliendo durante el transcurso de la relación; de carácter principal, al no depender de ningún otro contrato; es bilateral, trabajador y patrono; de colaboración, una parte no puede existir sin la otra.

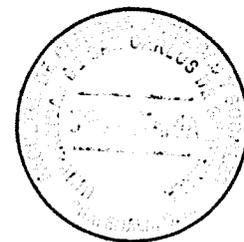
El contrato de trabajo puede clasificarse por su forma, puede ser verbal o escrito que se encuentran regulados en los Artículos 27 y 28 del Código de Trabajo Decreto número 1441; en el cual refiere el Artículo 27 de la norma ya referida, el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a las labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y el Artículo 28, en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito...la celebración del contrato por escrito obliga a la parte patronal a presentar al departamento administrativo de trabajo dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.



El contrato de trabajo está sometido a los mismos principios de prueba que los demás contratos, siendo este, plena prueba al exhibir el documento, la cual es obligación del empleador, la ausencia u omisión de alguno de sus requisitos es imputable al patrono y se presumirán las estipulaciones afirmadas por el trabajador. Sin embargo, el contrato de trabajo como cualquier otro es susceptible a ser nulo, parcial o totalmente por errores o defectos originados en vicios o formalidades cuando en su caso sean exigibles, sin un contrato es ilícito automáticamente deja de tener validez; la nulidad de una cláusula solamente produce inexistencia de ella como tal y entrara en vigor el resto del contrato.

1.4. Clases de terminación de los contratos

Las diversas formas de ponerle fin a la relación jurídica contractual laboral se encuentran reguladas en el Artículo 76 del Código de Trabajo Decreto número 1441, “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.” Normándose de esta forma que existen varias formas por las cuales puede darse la terminación de contratos de trabajo.

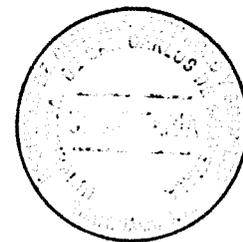


1.4.1. Despido directo

Debe entenderse por despido “La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.”⁶ El patrono por naturaleza tiene la capacidad de despedir, ya que es quien contrata los servicios del trabajador, por ende está facultado para disolver el vínculo laboral, dicha facultad también puede ser ejercida por el representante de éste a excepción de los intermediarios, el Código de Trabajo Decreto número 1441 regula las causas por las cuales un empleador puede dar por terminado el contrato laboral sin perjuicio de éste para que un despido sea procedente por justa causa, la razón que dio origen al mismo debe ajustada a lo que regula el Artículo 77 del cuerpo normativo en mención, el cual se regulan las circunstancias que facultan al patrono para dar por finalizado el contrato de trabajo y a su vez que esta disposición sea imputable al trabajador.

No obstante, para que la terminación contractual sea efectiva, el patrono debe comunicarle al trabajador de forma escrita la razón por la cual está dando por concluida la relación de trabajo sin perjuicio de pagarle las prestaciones que en derecho le correspondan, ya que de no hacerlo el trabajador tiene la potestad de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo tal y como lo regula el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto número 1441.

⁶ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 342.

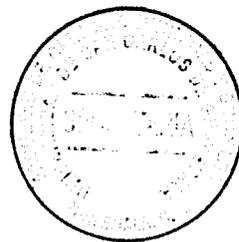


1.4.2. Despido directo e injustificado

Esta forma de finalizar una relación laboral resulta ser una de las más comunes y conlleva para el patrono determinadas obligaciones ante el despido injusto del trabajador, como lo es el pago de indemnización por tiempo de servicio, la cual se calcula a razón de un mes de salario por cada año de servicio de acuerdo con el promedio del salario ordinario y extraordinario devengado en los últimos seis meses. Sin embargo, si el patrono no hace efectivo el pago de la indemnización al momento de despedir al trabajador, éste puede acudir a reclamarla ante los Tribunales de Trabajo para que se le cancele dicha prestación y las otras prestaciones que le correspondan.

Además, el trabajador puede solicitar que se le paguen daños y perjuicios a título de salarios dejados de percibir después de su despido, pero no podrá exceder de doce meses de salarios y el pago de costas judiciales por la promoción del proceso entablado.

La indemnización es la parte económica que el empleador se encuentra obligado a hacer cuando ha despedido al trabajador sin justa causa, y tiene como fin reparar en forma tarifada los daños y perjuicios originados de la desvinculación del contrato.

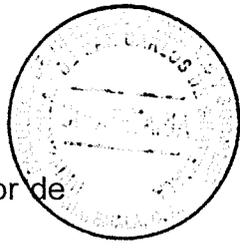


1.4.3. Despido indirecto

El despido indirecto es la facultad que tiene el trabajador de darse por despedido sin perjuicio de éste cuando el patrono incurra en las causales que establece el Artículo 79 del Código de Trabajo Decreto número 1441, dicha ruptura del vínculo laboral se da cuando las condiciones de trabajo sufren disminución en cuanto a los derechos adquiridos por el trabajador siendo modificados por el patrono esto dará lugar a darse por despedido de forma indirecta, esto no exime al patrono de que cumpla con las obligaciones que ya se han referido cuando se da un despido directo e injustificado a excepción que la parte patronal pruebe qué lo que sucedió fue un abandono de labores por parte del trabajador y por ende no le son imputables las consecuencias jurídicas de la terminación laboral, pues la carga de la prueba recae en el patrono para desvirtuar las aseveraciones del trabajador.

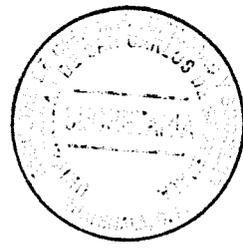
1.4.4. Renuncia

Es el derecho que tiene el trabajador para que de forma voluntaria y unilateral por terminada la relación de trabajo sin causa justa, sin embargo, para que dicha renuncia se materialice debe de cumplirse con dar aviso previo al patrono de acuerdo con los años que lleve laborando según lo estipulado en el Artículo 83 del Código de Trabajo Decreto número 1441. Es meritorio indicar que la renuncia debe ser presentada por escrito para que puedan surtir los efectos correspondientes y con el fin que el patrono pueda buscar un sustituto que desarrolle las labores que eran desempeñadas por el trabajador, además al presentarla de forma verbal carecería de valor jurídico porque no



se tendría la certeza de la abdicación de la relación laboral por parte del trabajador de forma voluntaria pues al darse la inexistencia de tal documento podría alegarse posteriormente un despido indirecto o un despido directo e injustificado y un fraude en la aplicación de las normas jurídicas.





CAPÍTULO II

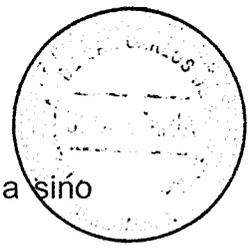
2. Principios del derecho de trabajo

La normativa jurídica laboral se basa en los principios generales del derecho de trabajo, ya que éstos sirven de inspiración para la creación de las instituciones jurídicas que rigen las relaciones que se dan entre trabajadores y patronos, es en virtud de ello que debe de entenderse por principios de derecho a “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁷

Partiendo de esta premisa, los principios generales del derecho constituyen una pauta que constituye una forma de orientar la aplicación de la normativa laboral de tal forma que existan soluciones ante los problemas que se surgen o pueda surgir en la sociedad en materia laboral, constituyen una base para ilustrar al legislador en la creación de nuevas normas jurídicas que puedan regular vicisitudes en el derecho de trabajo sustantivo y procesal para que el juzgador al momento de resolver no se enfrente a un vacío legal.

El derecho está en constante transformación lo que hace necesaria la actualización de las normas jurídicas ante la problemática actual, ahora bien, los principios generales del

⁷ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 134.



derecho de trabajo no solo sirven de directrices para la creación de una norma sino también para la correcta aplicación del derecho positivo ya que, permiten tener una mejor comprensión del escenario de figuras jurídicas relativas a la materia.

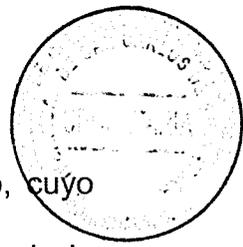
Cada principio del derecho de trabajo tiene características específicas de acuerdo con su naturaleza que van encaminadas a la protección y defensa de los trabajadores por ser la parte más vulnerable sin que los derechos del patrono sean violentados, los principios que observa la normativa jurídica guatemalteca son “Tutelaridad, evolutivo, obligatoriedad, realismo, sencillez, rendimiento o de la buena fe, aplicación decreciente, conexión y conciliatorio que son importantes aplicar en el derecho de trabajo.”⁸

Un principio en derecho es aquella directiz que sirve de base para crear una normativa, asimismo, interpretarla e interponerla; por lo que, constituye la estructura y el sustento que dará origen a lo que se requiere regular, por tal motivo, el Código de Trabajo Decreto número 1441 contiene y detalla cuáles son las pautas que se definen como guías dentro de esta rama del derecho, siendo los principios fundamentales los siguientes:

2.1. Principio de tutelaridad

Este principio tiene mucha relevancia en el derecho de trabajo, pues tiene como objetivo brindar protección al trabajador ante la desigualdad que tiene frente ante el patrono por en virtud de la posición económica que se encuentra, debido a que el

⁸ Fernández Molina, Luis. **Óp. Cit.** Pág. 32.

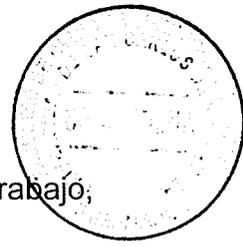


patrono es el dueño del capital que pone en movimiento un centro de trabajo, cuyo objetivo se encuentra encaminado a establecer condiciones de igualdad dentro de la relación laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103, reconoce esa protección al trabajador al estar paralelamente en un conflicto de carácter laboral ante su patrono, así mismo el Código de Trabajo Decreto número 1441 en el Cuarto Considerando también regula el principio de tutelaridad, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

La Corte de Constitucionalidad de Guatemala dentro del expediente 3443-2007, sentencia de veinticuatro de enero de dos mil ocho se ha pronunciado al respecto “La tutelaridad del derecho del trabajo se manifiesta por medio del principio protectorio, instituto que la mayoría de los países mantienen en base al dominado garantismo estatal, en virtud del cual se procura proteger al trabajador para equilibrar sus debilidades frente a la superioridad del empleador.” Este principio constituye diversas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. (Sic)

Este principio actúa como una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con los Artículos 101, 102, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y también es una directiva dirigida al juez para interpretar



la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios del derecho de trabajo, este principio protectorio “tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona”⁹

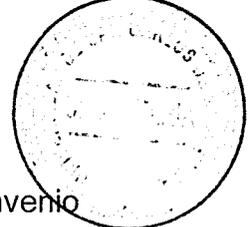
El Estado a través de este principio garantiza que los derechos laborales del trabajador sean preferentes ante el patrono cuando el empleador utilice cualquier astucia para encubrir una verídica relación de trabajo y equiparar así esas diferencias existentes entre las partes al momento de la aplicación del ordenamiento jurídico.

2.2. Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral funda un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador y que al estar reguladas en el ordenamiento jurídico tienen carácter de observancia obligatoria, este principio limita al principio de la autonomía de la voluntad ya que, el empleador solo puede fijar condiciones de trabajo que no violenten los derechos laborales preestablecidos y en el caso del trabajador no puede renunciar a éstos aunque así esté su manifestación expresa en el contrato individual de trabajo. Este principio se define como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”¹⁰ puede ser también enunciado como la ineficacia de la privación voluntaria por parte del trabajador de aquellos derechos que le resulten indispensables, por lo que su observancia es obligatoria. “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o

⁹Grisolía, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág., 45.

¹⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Óp. Cit.** Pág. 54.



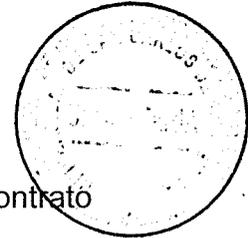
tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier documento.”¹¹ La normativa guatemalteca contiene normativa expresa en cuanto a que los son nulos todos aquellos actos que pretendan disminuir las condiciones mínimas que son garantizadas jurídicamente.

El Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece que “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.” La irrenunciabilidad por ejemplo al derecho de inamovilidad le asiste los trabajadores dirigentes sindicales y mujer en estado de embarazo o período de lactancia, más no así al patrono pues es una garantía imperativa durante la relación de trabajo y por ende deben ser de cumplimiento obligatorio aun cuando se exprese lo contrario.

2.3. Principio de imperatividad

El Cuarto Considerando literal c) del Código de Trabajo Decreto número 1441 regula que “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 voluntad,

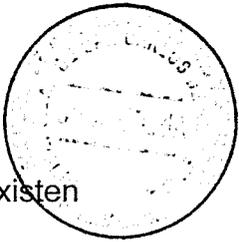
¹¹ Fernando Molina, Luis. *Óp. Cit.* Pág. 80.



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.” (sic) Las normas jurídicas laborales son reglas por medio de las cuales el Estado garantiza los derechos de los trabajadores por lo que deben ser observadas obligatoriamente atendiendo a los principios de tutelaridad y garantías mínimas, pues su aplicación es forzosa.

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción no porque todas las normas se realicen coactivamente toda vez que, en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación del orden jurídico es susceptible de ser reparada directa o indirectamente mediante la intervención del poder coactivo del estado y este es disuasivo. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Ahora bien, no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho de trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.”¹²

¹²De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 253.

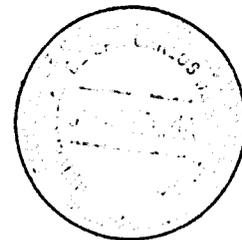


Es decir, que el derecho de trabajo limita la voluntad de las partes pues existen precedentes jurídicos que protegen a los trabajadores por ser la parte económicamente más débil dentro de la relación laboral, por lo que el orden jurídico laboral regula las relaciones que se dan entre el capital y el trabajo, de tal forma que es el Estado el encargado de vigilar todo aquel vínculo económico jurídico laboral y que estos se desarrollen de forma armoniosa con apego a la ley.

2.4. Principio de realismo y objetividad

El derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo y el entorno social en el que se desempeña, el Código de Trabajo Decreto número 1441, en su considerando cuarto, inciso d), regula este principio aseverando que es realista porque existe un estudio constante del ser humano dentro de la realidad social coyuntural, por lo que cada solución que se proporcione debe observar al mismo tiempo la aplicación del principio de equidad, y es objetivo en toda resolución de conflictos que se den dentro de una relación laboral, debido a ello deben aplicarse criterios de orden social que se ajusten al caso concreto.

Dentro de todo conflicto laboral es necesario analizar las circunstancias del caso, otorgando prioridad a los hechos concretos que surgen de la relación de trabajo, al contrario que, en los contratos civiles ya que en ellos si impera la autonomía de la voluntad de las partes y se rigen por lo que han pactado las partes, este principio permite identificar cuando se está frente a una relación laboral ya que estudia las características o elementos que se deben dar para que exista un vínculo laboral.



2.5. Principio democrático

El Considerando Cuarto literal f) del Código de Trabajo Decreto número 1441 refiere que el derecho del trabajo es hondamente democrático porque “se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino favorece los intereses justos de los patronos, y porque el Derecho del Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.”¹³ (sic)

La dignificación económica y moral son veladas a través de la aplicación de este principio, puesto que todo ser humano debe prestar sus servicios de forma estable, lo que le permitirá desarrollarse de forma digna dentro de la sociedad. Toda relación jurídica laboral debe darse dentro del parámetro de la moral y las buenas costumbres, de tal forma, que exista una verdadera dignificación proveniente del trabajo.

El derecho de trabajo es el antecedente jurídico necesario que protege al trabajador dentro de este tipo de relación jurídica, puesto que al limitar la autonomía de la voluntad dentro de la contratación laboral, se establecen puntos de partida constituidos en derechos que permiten que todo trabajador tenga garantías mínimas de contratación basadas en un ordenamiento jurídico dinámico que permite la dignificación del empleado a través de la observancia de cada precepto legal laboral, el cual debe tener como resultado la armonía social.

¹³Franco López, Cesar Landelino. **Óp. Cit.** Pág. 57.



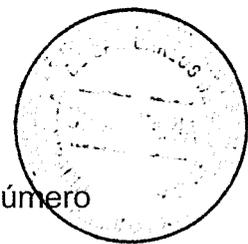
2.6. Principio de sencillez

El Quinto Considerando del Código de Trabajo Decreto número 1441, regula “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo Decreto número 1441 es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

La finalidad del principio de sencillez radica en que el ordenamiento jurídico laboral debe ser expedito, sencillo y eficaz; a través de norma jurídicas desprovistas de mayores formalismos, por lo que cada procedimiento laboral de acuerdo al caso concreto debe ser sencillo en contraposición al principio formalista que se observa dentro del procedimiento civil pero, esto no quiere decir que no se cumpla con los requisitos mínimos que establece la ley para que un órgano jurisdiccional se ponga en acción y aplique justicia.

2.7. Principio conciliatorio

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala constituye la parte fundamental para este principio ya que, regula que las relaciones entre



empleadores y el trabajo son conciliatorias. En el Código de Trabajo Decreto número 1441 se desarrolla en el Sexto Considerando, el principio de objetividad, de tal forma que establece “Que las normas del Código de Trabajo Decreto número 1441 deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

La conciliación es preponderante en los asuntos laborales, ya que busca la forma de avenir a las partes para encontrar una rápida solución al conflicto laboral sin contrariar las leyes de trabajo, pues dentro de la estructura jurídica guatemalteca debe darse la aplicación del principio de justicia pronta y cumplida, es por ello que dentro de esa línea de ideas el Artículo 340 del Código de Trabajo Decreto número 1441 que en su Segundo apartado regula: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.”

El ordenamiento jurídico laboral da la pauta que la conciliación pueda darse en cualquier etapa del proceso, pudiendo tanto el trabajador, como el patrono escuchar y aceptar las propuestas de la parte contraria, siempre que no se vulneren o lesionen derechos.

La conciliación es “avenencia de las partes en un acto judicial previo a la iniciación de un pleito. Es decir, al poner en movimiento el órgano jurisdiccional es imperativo legal

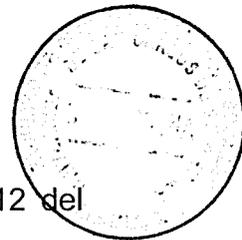


que el juez proponga formas de solución a la pugna que surja entre patrono y trabajador y lograr la armonía en el contexto social.”¹⁴

Si bien es cierto la conciliación cabe en cualquier etapa del proceso debe de observarse que esa conciliación no disminuya los derechos que ya han sido reconocidos por la ley o por un órgano jurisdiccional, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala dentro del expediente número 3295-2016, sentencia de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete consideró lo siguiente: “esta Corte estima que la etapa conciliatoria en el juicio ordinario laboral antecedente del amparo había precluido, debido a que dicha incidencia tiene lugar para evitar el desgaste que produce el trámite completo de todo un proceso, así como evitar el movimiento de todo el aparato estatal que se ejecuta por medio de los Tribunales de justicia.” (Sic)

En ese sentido, si bien es cierto que el derecho laboral es eminentemente conciliador, una vez los jueces han determinado judicialmente el monto que se debe pagar, la posibilidad de conciliar ya no tiene lugar, debido a que aquél monto es líquido y exigible por haber sido determinado judicialmente y debe observarse el principio de preclusión, en ese sentido, pretender que el trabajador desista de recibir lo que judicialmente ya fue declarado, como bien lo afirmó la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, implicaría la renuncia de sus derechos laborales y la disminución de aquellos que fueron reconocidos, motivo por el cual el desistimiento, en efecto, no podía aprobarse sino es cancelado el monto establecido por el juez; en ese orden de ideas, la decisión judicial cuestionada se estima dictada conforme a derecho con observancia de los principios

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Óp. Cit.** Pág. 234.



del derecho laboral contenidos en el cuarto considerando, literal b) y Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto número 1441; por ende, no pudo ocasionar agravio aunque la decisión no responda a los intereses de quien pide amparo.

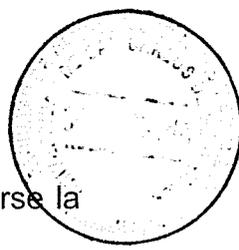
2.8. Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana como normativa supletoria, el Artículo 15 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece que, cuando un caso no esté previsto por la ley deberá resolverse conforme a los principios del derecho de trabajo, es decir, la equidad, la costumbre o el uso local, esto en armonía de los principios que establece la norma ya citada, de tal forma que también sean aplicados y se observen los principios y leyes del derecho común para no favorecer a uno y perjudicar a otro.

2.9. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad “otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador... que hagan imposible su continuación.”¹⁵ La estabilidad o durabilidad en el puesto permiten que una relación laboral sea armoniosa, ya que el trabajador se desempeña de forma indefinida dentro de sus funciones, porque la estabilidad económica le brindará condiciones de sobrevivencia digna, el Código de Trabajo

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 12

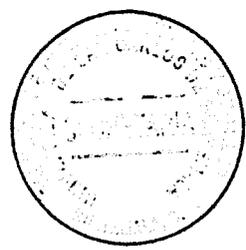


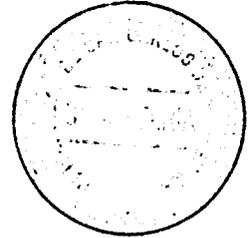
Decreto número 1441 establece de forma puntal las causas por las que debe darse la terminación de la relación laboral, pero esto debe probarse.

“La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprenden dos modalidades: a. La permanencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y b. La exigencia de una causa para su disolución.”¹⁶

Una de las características del contrato de trabajo es la de tracto sucesivo, esto conlleva a que el mismo sea celebrado por tiempo indefinido con el fin de brindarle estabilidad laboral al trabajador para que puedan obtener la seguridad de una retribución permanente que garantice su bienestar personal y familiar.

¹⁶De la Cueva, Mario. **Óp. Cit.** Pág.1972





CAPÍTULO III

3. Derecho de inamovilidad

“En términos generales, la inamovilidad es “el derecho que tienen ciertos empleados o funcionarios, especialmente los jueces y magistrados, a no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por algunas de las causas establecidas en las leyes.”¹⁷

Esta figura jurídica constituye una garantía que permite al trabajador desempeñarse dentro de sus funciones de forma objetiva y permanente, puesto que junto al principio de estabilidad el trabajador presta sus servicios de forma armoniosa, pues la presunción de permanencia laboral constituye un mínimo de garantías que permite la dignificación del empleado a través del trabajo.

Para el ámbito laboral propiamente, se establecen algunos casos específicos en donde esta figura opera para algunos trabajadores en ciertas condiciones. Así el Doctor Franco López indica: “Debe entenderse 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. Es decir, la inamovilidad es un beneficio que otorga la ley para proteger el puesto de trabajo de los trabajadores.”¹⁸ Todas aquellas garantías que se encuentran contenidas en leyes de materia laboral son de observancia obligatoria, por lo que el Estado de Guatemala debe velar como autoridad máxima por el respeto de los derechos de los trabajadores, para lo cual es necesario tomar en cuenta lo establecido

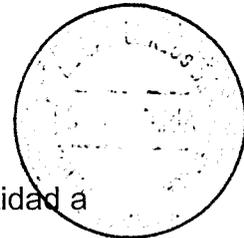
¹⁷ Cabanellas, Guillermo *Óp. Cit.* Pág. 456.

¹⁸ Franco López, Cesar Landelino. *Óp. Cit.* Pág. 303.



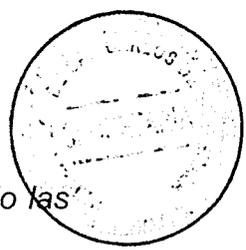
por el Código de Trabajo Decreto número 1441 en cuanto a los casos específicos para el goce de la inamovilidad:

- a. Las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia, lo cual se encuentra regulado en el inciso c) del Artículo 151 del cuerpo legal antes relacionado; para poder disfrutar de esta protección la trabajadora deberá dar el aviso correspondiente sobre su estado al patrono o empleador.
- b. Los trabajadores que estén participando en la formación de un sindicato, lo cual se encuentra regulado en el Artículo 209 del Código antes referido de tal forma que, los empleados gozan de ésta protección desde el momento que dan el aviso a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de las delegaciones que el sindicato tiene en la República; dicho aviso se basa en la conformación del mismo y la inamovilidad se extiende hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato en el registro correspondiente.
- c. Los miembros del Comité Ejecutivo de los Sindicatos legalmente inscritos en el registro respectivo y los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de los Sindicatos en formación, lo cual se encuentra normado en el Artículo 223 del Código de Trabajo Decreto número 1441; la inamovilidad para los primeros es efectiva durante el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño del cargo y para los últimos puedan gozar de esta protección, se debe dar el aviso correspondiente a la Inspección General de Trabajo.



d. También gozan de inamovilidad los trabajadores que laboren en cualquier entidad a la que se le haya planteado un conflicto colectivo de carácter económico y social ante los Tribunales de Trabajo y se encuentren decretadas las prevenciones que regula el Artículo 379 del Código de Trabajo Decreto número 1441 “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.” Esta protección se materializa para todos los trabajadores de la entidad emplazada, aunque no todos hayan suscrito el pliego de peticiones o que no se hayan adherido al conflicto respectivo.

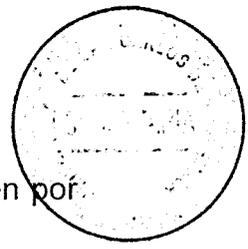
La Corte de Constitucionalidad de Guatemala ha resuelto dentro del expediente 3749-2019 en sentencia de fecha veintiuno de mayo de dos mil veinte “...este Tribunal ha establecido que todo trabajador goza de inamovilidad cuando participa en la formación de un Sindicato, a partir del momento en que se dé aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, en el cual se informe que se está formando un sindicato, y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Ha señalado también esta Corte, que si algún trabajador incurriere en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido. La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no pueden cesar en sus puestos de trabajo, en los plazos establecidos en



dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé; de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede, sin autorización judicial, ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente. No observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó. El criterio referido ha sido expuesto por este Tribunal al proferir las sentencias de siete de mayo y diecinueve de diciembre de dos mil dieciocho y veintisiete de febrero de dos mil diecinueve, dictadas dentro de los expedientes 5755-2017, 1302-2017 y 1797- 2018, respectivamente...".(Sic) Aplicando la doctrina legal a los casos concretos, la inamovilidad es una protección que tienen los trabajadores que enmarca la ley para que no les sea violentada su estabilidad laboral por estar en condiciones especiales, claro que este instituto jurídico no limita al patrono para que pueda acudir ante los órganos jurisdiccionales competentes para demostrar la causal de despido y solicitar la terminación del contrato laboral.

3.1. Definiciones doctrinarias de la inamovilidad

Manuel Ossorio define la inamovilidad como el "Derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos, si no es por causa de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, y aun esto, a condición de



que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos. O bien por haber alcanzado la edad de su jubilación”.¹⁹

Por lo tanto, se entiende que el derecho de inamovilidad que gozan los trabajadores y/o funcionarios públicos se constituye como una garantía de estabilidad laboral para evitar que sean removidos de sus puestos de trabajo sin que medie una justa causa, entendiéndose, toda vez que esta no sea motivada por el mismo trabajador o funcionario.

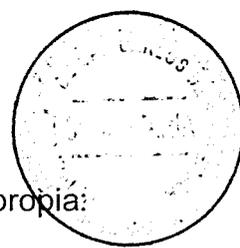
3.2. Naturaleza jurídica del derecho de inamovilidad

Luego de definir el concepto de derecho de inamovilidad se debe de tener en cuenta que la inamovilidad se refiere a la estabilidad que debe de tener el trabajador en el lugar donde desarrolla sus habilidades; para Cabanellas la estabilidad es “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada”.²⁰

Plá Rodríguez de acuerdo a los principios del derecho de trabajo realiza una clasificación de la estabilidad siendo la siguiente: “1) estabilidad absoluta: cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido y garantiza la reincorporación del trabajador, y 2) estabilidad relativa: cuando se protege al trabajador frente al despido pero no se le asegura la reincorporación, que a su vez se descompone en: i)

¹⁹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 481.

²⁰Ibíd, Pág. 381



propia: cuando la violación del derecho ocasiona la ineficacia del despido e; ii) impropia: cuando no afecta la eficacia, aunque se sanciona el acto.”²¹

Por lo tanto, la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral radica en que va emparejada con la inamovilidad puesto que es la principal expresión de protección del principio de estabilidad laboral lo cual se traduce al amparo contra los despidos arbitrarios por parte del patrono. Ya que, si únicamente se protege de la vulneración del derecho, solo se repara plenamente con la restitución al puesto de trabajo mas no así con una indemnización; es por ello que ambas figuras jurídicas se complementan, toda vez que ocurran los preceptos que motiven su protección y restauración.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación.”²²

²¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 175.

²²De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 22



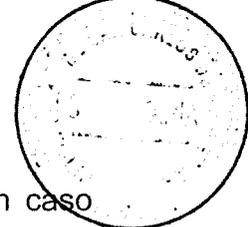
3.3. Tipos de inamovilidad

Como se ha indicado el goce de la inamovilidad es el derecho que gozan determinados trabajadores para no ser removidos de sus puestos de trabajo sin previa autorización judicial, sin embargo, dicha inamovilidad tiene la característica de que puede ser relativa o absoluta de acuerdo al caso del trabajador que se esté analizando.

3.3.1. La inamovilidad relativa

Es aquella que goza todo trabajador que no posee una protección especial y que expresamente lo regule la ley, sin embargo, el legislador buscó proteger a dichos trabajadores que no encuadran en las formalidades especiales y que se manifiesta como protección contra despidos injustificados teniendo así mismo la posibilidad de reclamar una indemnización.

Según lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal o) que “las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común”. En la misma norma citada en el literal s), tipifica “El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia. Aunado el Artículo 110 constitucional establece que “Los trabajadores del Estado al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de



salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”.

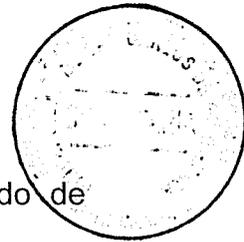
El Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto número 1441 norma que “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

3.3.2. La inamovilidad absoluta

Se define como el derecho que tienen los trabajadores que expresamente regula la ley y que de forma inmediata le otorga protección por el hecho de encajar en las causales establecidas.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, la inamovilidad como figura jurídica se encuentra regulada en diversos cuerpos legales como la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto número 1441 y la Ley de Servicio Civil, entre otros.

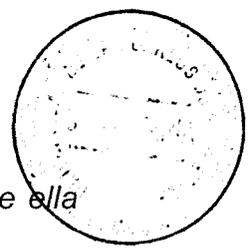
Los dirigentes sindicales que gozan de dicho derecho durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los



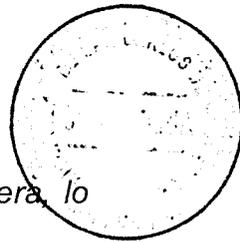
mismos, las trabajadoras que se encuentren en estado de gravidez o período de lactancia desde que dan el aviso de su estado de embarazo hasta diez meses después que retorne a sus labores por el tiempo de lactancia, el trabajador que forme parte de la creación de un sindicato desde que da el aviso a la Inspección General de Trabajo hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Como se hace referencia en los casos mencionados anteriormente, la ley establece específicamente qué trabajadores y en qué plazo gozan del derecho de inamovilidad pues no es un beneficio inherente a la persona sino a la situación que la ley identifica como requisito para que encuadre en la figura jurídica y goce de tal beneficio y que debe de tomarse en cuenta que puede ser aplicada en el derecho de trabajo individual como colectivo.

Ahora bien, algunos casos han sido objeto de revisión y análisis por el órgano constitucional para tener un mejor panorama del espíritu de la norma que regula cada caso. En el asunto de la mujer embarazada, ¿en qué momento se empieza a gozar del derecho de inamovilidad? El Artículo 151 literal d) del Código de Trabajo Código de Trabajo Decreto número 1441, regula que es cuando da el aviso al patrono de su condición lo que trae implícito una protección provisional hasta que presente el certificado médico que deberá hacerlo en los dos meses siguientes al aviso para que pueda gozar a plenitud de dicho derecho. A éste respecto la honorable Corte de Constitucionalidad de Guatemala en el expediente 1466-2008, sentencia de fecha ocho de julio de dos mil ocho consideró: *"...El artículo 52 de la Constitución Política de la República establece: "La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en*



forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven". La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -que ha sido ratificada por Guatemala-, 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...". En el mismo sentido que la norma internacional se pronuncia el Código de Trabajo, que en su artículo 151, inciso c) preceptúa: "Se prohíbe a los patronos: (...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad.". Como se puede advertir, la normativa descrita precedentemente ha establecido una protección especial para la maternidad, y una concreta para aquellas trabajadoras que se encuentran embarazadas o en período de lactancia. Por ende, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia -salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según los artículos 77 y 151 del Código de Trabajo -, también se le otorgó el derecho a toda aquella mujer que es despedida en contra de lo regulado en el artículo 151 mencionado, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba, con el pleno goce de todos sus derechos, limitando, así, el régimen de libre despido pues aunque la trabajadora incurriese en una falta grave, el patrono, debe obligatoriamente gestionar su despido ante los Tribunales de Trabajo. Esta Corte destaca que la regulación especial del Código de Trabajo, busca la tutela directa de la mujer en su condición de madre; estableciéndose, por ello, la

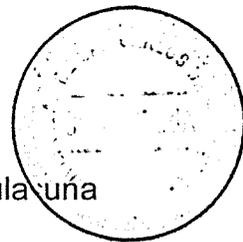


prohibición de ser despedida, salvo que sea por causa justificada. De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia. Entonces, debe quedar claro que tal protección se estableció para evitar la discriminación; por lo que ello no obsta para que la relación de trabajo pueda concluirse debido a la comisión de una falta grave por parte de la trabajadora o bien por cualquier otro motivo objetivo y legítimo que imposibilite la continuación del contrato; porque, claro está, no se trataría entonces de un acto discriminatorio. De esa manera, queda prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia, pero la normativa no garantiza una inamovilidad absoluta. Por su parte, para gozar de esos beneficios legales aquélla debe cumplir con 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 Expediente 1466-2008 5 para el ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 77 del Código de Trabajo.- "Para gozar de la protección relacionada", dispone el inciso d), del artículo 151 del Código de Trabajo, "la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento

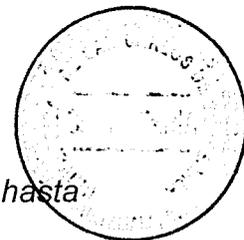


provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva". La certificación o la constancia o el aviso, entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad -requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de la protección que otorga la ley-; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y, en su caso, al juez y cuyo propósito es evitar el fraude y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que liminarmente omite presentarlos. Por eso, si el despido se realiza en contradicción con lo establecido en la norma internacional mencionada y, también, en contravención a lo normado por el artículo 151 del Código de Trabajo, debe ser considerado nulo y nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos, incluido el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. (Criterio sostenido en las sentencias de siete de agosto y trece de diciembre, ambas de dos mil siete, expedientes cuarenta - dos mil siete [40-2007] y dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco - dos mil siete [2455-2007]). (Sic)

El pronunciamiento del máximo órgano constitucional deja en claro que el aviso no debe de constituirse un requisito esencial para poder gozar del derecho de inamovilidad, pues la protección no se origina por la comunicación que realiza la trabajadora al patrono de su condición sino por el hecho de encontrarse en estado de gestación con el fin de que no se le limite el acceso al derecho de trabajo por la situación especial en que se encuentra la mujer embarazada y que lleva implícita la protección del bebé que está por nacer.

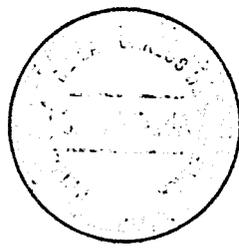


Como ya se ha indicado el Código de Trabajo Decreto número 1441 no regula una definición específica para encuadrar en qué consiste el derecho de inamovilidad, sin embargo, se ha realizado una integración de la doctrina, la jurisprudencia y los tratados internacionales para establecer una definición que pueda ilustrar al juzgador para determinar las características del concepto de inamovilidad. La Corte de Constitucionalidad de Guatemala da una definición de inamovilidad muy acertada en el contexto sindical en sentencia de fecha cuatro de septiembre de dos mil ocho dentro del expediente 1208-2008 *"...El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1 señala: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar 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) despedir 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 otra parte, la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102, literal q), establece: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley (...). En el mismo sentido, el artículo 209 del Código de Trabajo preceptúa: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su*



jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas...". Además, el artículo 223, literal d), del Código de Trabajo preceptúa: "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causal justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente (...)". Algunos sectores de la doctrina en materia de Derecho del Trabajo definen el fuero sindical o la inamovilidad conforme lo regula la ley guatemalteca, como aquella garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos de sus puestos de trabajo durante todo el tiempo en que duren sus mandatos. También se ha manifestado que es un mecanismo de protección a los trabajadores sindicalizados en el que está establecido en forma taxativa cuales son los dependientes a los que alcanza dicha salvaguardia...".(Sic)

Aunque la normativa laboral carece de una definición concreta respecto a lo que es el derecho de inamovilidad la jurisprudencia, como fuente de derecho nos aporta lo que debe de entenderse de tal concepto.



3.4. Legislación interna aplicable al derecho de inamovilidad

Según el Diccionario de la Real Academia Española la inamovilidad es la “cualidad de inamovible”, razón por la cual se tiene claro el concepto de inamovilidad y es importante mencionar que dicho termino no está desarrollado textualmente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, sin embargo, en diversos cuerpos legales se encuentra regulado el derecho de inamovilidad, que, aunque no se encuentre definido como tal, el legislador buscó proteger a ciertos trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala no establece expresamente la figura de inamovilidad, sin embargo, el Artículo 1 regula que “El Estado se organiza para proteger a la persona y a su familia; su fin supremo es la realización del bien común.” se puede interpretar que por su naturaleza el derecho de trabajo es un derecho humano y por lo tanto es inherente a él y por esa razón se da la protección a los trabajadores.

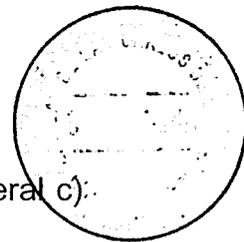
Sin embargo, el Artículo 106 regula lo referente a la irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución,



en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

Como se aprecia las normas constitucionales están dadas para proteger y garantizar la estabilidad laboral que debe gozar todo trabajador, por lo que el trabajo se constituye como un derecho inherente a la persona humana. El Artículo 208 de la constitucional regula “Período de funciones de magistrados y jueces. Los magistrados, cualquiera que sea su categoría, y los jueces de primera instancia, durarán en sus funciones cinco años, pudiendo ser reelectos los primeros y nombrados nuevamente los segundos. Durante ese período no podrán ser removidos ni suspendidos, sino en los casos y con las formalidades que disponga la ley...” aunque la estabilidad que refiere la norma referida está en el contexto del cargo que ostentan los jueces y magistrados y no en un ámbito laboral, puede tomarse como referencia para la inamovilidad que gozan algunos trabajadores por encontrarse en una situación especial regulada en las normas de trabajo.

Es necesario tomar en cuenta que el principio de inamovilidad es aplicado a todo nivel, no importando si es en el ámbito privado o público, por lo que constituye una garantía mínima de observancia obligatoria que infiere que el patrono conoce de las consecuencias a afrontar cuando se da por terminada la relación de trabajo de forma discrecional, en tal sentido la Constitución Política de la República de Guatemala norma la inamovilidad como imperativo jurídico.



Por otra parte, el Código de Trabajo Decreto número 1441 en su Artículo 151 literal c) establece lo siguiente “Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad”. Por lo tanto como se aprecia en el mencionado cuerpo legal el patrono tiene prohibido taxativamente despedir a la mujer que se encuentre gozando de la protección directa regulada en dicho artículo, es decir que se le otorga la estabilidad laboral de conservar su empleo cuando se encuentre haciendo uso del periodo de descanso y retribuido que le otorga la ley, toda vez se cumpla con los presupuestos que la norma regule y que a su vez no motive causa justa que origine una falta grave a los deberes derivados en el contrato de trabajo y que el patrono compruebe dicha causa dentro de un juicio.

Así mismo en el Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.”

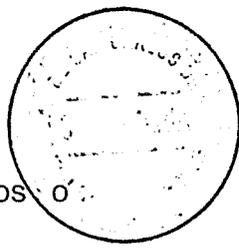
Este es otro de los casos en los que le otorga la protección de la inamovilidad que goza el trabajador que forme parte de la creación de un sindicato siempre y cuando se cumpla con el presupuesto de dar previo aviso a la Inspección General de Trabajo, por lo tanto, el patrono no podrá despedirlo en virtud de que el trabajador se encuentra haciendo uso del derecho de inamovilidad durante el lapso de tiempo de creación del Sindicato.



A su vez el Artículo 223 literal d) del referido cuerpo legal regula que “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.” De acuerdo a los casos anteriores gozaran de inamovilidad durante el referido período toda vez no incurran en causa justa de despido y que esta sea comprobable por el patrono dentro de un juicio ordinario laboral.

3.5. Derecho comparado a la garantía de inamovilidad

De acuerdo a los casos anteriormente aludidos se puede constatar que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco no da una definición técnica de lo que es inamovilidad, ni un artículo específico que regule de forma general, o bien defina la inamovilidad como figura legal. En el caso de Venezuela, país que dentro de su normativa si desarrolla esta institución jurídica un poco más desentrañada, aunque no da una definición como tal sí regulada en el Artículo 94 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras “Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley. El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y de las trabajadoras, en el proceso social de trabajo. La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y de las trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito,



accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.”

En la norma que se cita no establece específicamente que trabajadores gozan de inamovilidad pero la ley sí relaciona por ejemplo en la exposición de motivos en el Título VI de la Protección Integral de la Familia que la trabajadora en estado de gravidez goza del tal derecho hasta dos años después del parto, regulado en el Artículo 347; el padre dos años después de nacido el hijo o hija, regulado en el Artículo 339; la trabajadora o trabajador que tenga un hijo, hija o más con alguna discapacidad o enfermedad que le impida valerse por sí mismo está protegido de inamovilidad laboral permanente, establecido en el Artículo 347; Título VII regula a los trabajadores amparados por el fuero sindical, regulado en el Artículo 418.

De tal forma que en Venezuela la normativa en el ámbito laboral cuenta con un cimiento que permite que el patrono y trabajador cuenten con lineamientos jurídicos comprensibles para comprender en qué consiste el derecho de inamovilidad y que trabajadores gozan de dicho beneficio. Ahora bien, en Guatemala con los fallos ya referidos evidencia que su naturaleza es excepcional y temporal, pues el trabajador goza del beneficio o protección cuando se encuadra en la condición especial que describe el Código de Trabajo Decreto número 1441 y, por ende el patrono se ve en la obligación de solicitar la autorización judicial para dar por concluido el contrato de

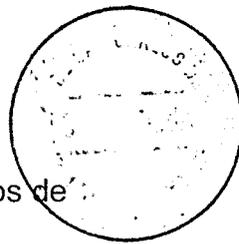


trabajo o relación laboral, lo que no sucede en otros países pues los trabajadores que gozan del beneficio de inamovilidad de forma más amplia.

La inamovilidad se encuentra regulado como precepto jurídico en diversos países, ejemplo de ello es Costa Rica país en el cual el Código de Trabajo regula en el Artículo 94, lo siguiente: “Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.” (Sic) La normativa costarricense empata con lo regulado por el Código de Trabajo de Guatemala, privilegiándose la protección de la mujer trabajadora que esté en estado de gestación.

Así mismo el Artículo 367 del Código de Trabajo de Costa Rica establece que los miembros sindicales gozan de estabilidad laboral, que es un sinónimo de inamovilidad laboral, por las dos situaciones antes descritas y que también regula el derecho laboral guatemalteco, en Costa Rica se instituyó un procedimiento tipo en el Artículo 368 del Código de Trabajo el cual regula el procedimiento para el despido sin justa causa de las personas que gozan del beneficio de inamovilidad.

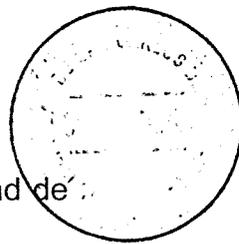
A nivel latinoamericano Colombia regula el derecho de inamovilidad como fuero sindical, de tal forma que el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo lo define como: “...la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni



desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo...” Existiendo así una norma jurídica que protege a los trabajadores que tutela sus derechos ante la posible actuación negativa de los patronos. Aunque la definición está dada en el contexto del fuero sindical si se encuentra regulada como definición técnica dentro de la norma sustantiva que permite desentrañar un poco más las características que definen lo que es inamovilidad y que puede tomarse como base para los demás casos específicos que la ley regule para gozar de dicha protección.

Los Artículos 240 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, especifican que trabajadores gozan del fuero sindical incluyendo expresamente a los servidores públicos, lo que no sucede en otros ordenamientos jurídicos, de tal forma que, siempre impera la autorización judicial para la terminación de la relación laboral con los trabajadores que gocen de dicha protección.

Por otra parte, en Perú se le conoce al derecho de inamovilidad como estabilidad laboral que no es más que la permanencia en el empleo y ha sido un tema de polémica en dicho país ya que los trabajadores desean que la legislación les proteja y que sea absoluta, por el contrario, los empleadores desean que sea flexible para el cese del trabajador. Sin embargo, históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir que hay preceptos jurídicos que deben cumplir tanto el empleador como el trabajador, uno por prestar los servicios en el tiempo y jornada laboral, y la otra parte debe cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, como se observa existe un principio de continuidad en la labor del trabajador.



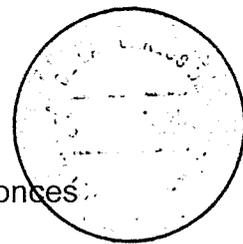
Según el laboralista peruano Martín Carrillo indica "...es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada "estabilidad de entrada") y en el despido (con la llamada "estabilidad de salida")."²³

Sin embargo, expone que la legislación laboral permite al empleador que dentro del periodo de prueba pueda rescindir unilateralmente al trabajador. Es decir que se deja en total abandono al trabajador ya que durante ese lapso de tiempo el trabajador no goza del derecho de inamovilidad.

El Artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba regula: "El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección."

La Constitución Política de Perú del año 1979 reconocía el derecho a la estabilidad laboral y se encontraba regulado en el Artículo 49 el cual establecía "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser

²³ Carrillo Calle Martín. **La flexibilización del contenido laboral en la Constitución.** Pág. 77.

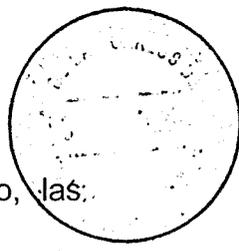


despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”. Entonces la Constitución no solo contemplaba la estabilidad de salida, sino que también comprendía la estabilidad de entrada. De tal forma que Perú se encontraba frente a las dos clases de estabilidad, su regulación era completa.

Sin embargo, la actual Constitución que los rige, del año 1993 expresa en el Artículo 27 “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”, entonces el Constituyente del año 1993 solo consideró importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, lo cual no significa que la ley peruana no lo regule, sino que se le da más prevalencia a un contrato de trabajo a plazo fijo que a plazo indeterminado.

En el caso de México el derecho de inamovilidad o estabilidad laboral se encuentra regulada en la fracción XXII del apartado A del Artículo 123 Constitucional la cual es aplicable a los trabajadores en general y en la fracción IX del apartado B regula lo referente a la inamovilidad para los trabajadores al servicio del Estado.

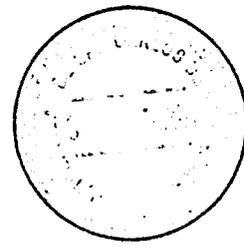
El derecho de inamovilidad encuentra su antecedente en una disposición de carácter laboral que prohíbe al patrón cualquiera que este sea, el acto de separar de su empleo a un trabajador sin que previa solicitud judicial, se dé por terminada su relación laboral. Sin embargo, en la misma fracción XXII se contempla un único caso de excepción a la regla de la inamovilidad, en el cual se establece que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.



Sin embargo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las disposiciones allí contenidas son aplicables para quienes se desempeñan ejecutando trabajos dentro de las instituciones del Estado, pero específicamente a favor de los trabajadores de base, que son aquellos que ocupan los cargos más bajos en la estructura de la administración pública federal mexicana, no obstante, la ley no define el concepto de inamovilidad.

De acuerdo a los diferentes ordenamientos jurídicos se observa que el derecho de inamovilidad es una figura jurídica regulada en la mayoría de los países, sin embargo, se da el caso en el que el legislador hizo énfasis de forma clara y concreta y en otros donde no se reguló como tal, sin embargo, no dejó desprotegido al trabajador que encaja en las disposiciones legales.

También se determina que la inamovilidad es una de las aspiraciones de la mayoría de los trabajadores en relación de dependencia. En este sentido, y sobre la base de que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, en diversos países se ha legislado favoreciendo este tipo de políticas, tanto a nivel constitucional como en las leyes ordinarias.



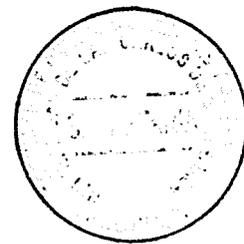
CAPÍTULO IV

4. Derecho de reinstalación

También denominada reincorporación, la reinstalación es el derecho que gozan algunos trabajadores de regresar a sus puestos de trabajo bajo las mismas condiciones de trabajo en que se encontraban prestando sus servicios cuando la terminación de la relación laboral no se solicitó ante la autoridad competente, que la ley prevé con el propósito de garantizar la estabilidad laboral; significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo.

El derecho de reinstalación se materializa por medio del reingreso del trabajador en su puesto de trabajo, pues la figura jurídica como institución garante del derecho de estabilidad que deben gozar los trabajadores en cualquiera de las ramas en donde se desempeñe (privado o público), la reinstalación les proporciona la certeza de que no podrán ser despedidos en tanto no motiven un despido justificado.

Por otra parte, es importante tener claro el concepto de reinstalación y no confundirlo con la indemnización, ya que, aunque ambos conceptos van de la mano pues al comprobarse que el trabajador ha sido retirado de su puesto de forma injusta, el juez de trabajo podrá compensarlo económicamente. Es decir que la reinstalación es hacer efectiva la estabilidad laboral que garantiza la ley.



4.1. Definición de reinstalación

Ossorio dice que la reinstalación “es la acción de reinstalar, y reinstalar es volver a instalar”.²⁴ Por otra parte la Real Academia de la Lengua Española define la reinstalación como: “Restitución de una cosa. Recobro, recuperación. Restablecimiento de la posesión turbada en el dominio despojado. Devolución de lo tomado o recibido anticipadamente o en préstamo”.²⁵

En otras palabras, la reinstalación consiste en restaurar al trabajador a su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales que tenía al momento de su despido en razón de reconocerse la existencia de una relación laboral.

4.2. Casos de procedencia de la reinstalación laboral regulada en el Código de Trabajo

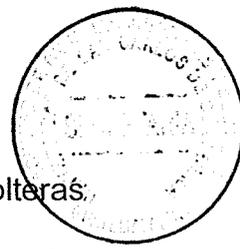
Los casos en los que procede la reinstalación laboral dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco son los siguientes:

4.2.1. Reinstalación laboral de la mujer trabajadora embarazada o que se encuentre gozando de período de lactancia

El Artículo 102 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que

²⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 525.

²⁵ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Pág. 530

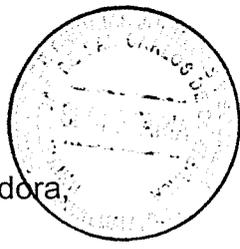


debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica”

Artículo 52 de la norma constitucional regula “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.

Así mismo el Artículo 151 literal c) del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece que: “Se prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período 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 dispuesto en el Artículo 77 de este Código.”

La mujer gozará de esta protección desde el inicio de su embarazo, aunque no se hubiese materializado el aviso que le ley regula que debe dar al patrono, pues la inamovilidad no surge cuando se hace de conocimiento al patrono de la circunstancia, sino desde el momento en que encuentra en esa situación especial regulada por la norma laboral, toda vez no incurra en ninguna causal que motive un despido justificado; caso contrario, podrá solicitar ante el juez su inmediata reinstalación. Y así mismo el



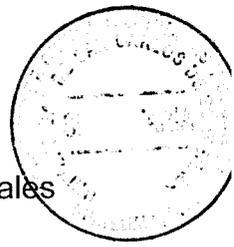
patrono deberá gestionar ante los tribunales de trabajo el despido de la trabajadora, para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener autorización expresa y por escrito del tribunal.

4.2.2. La reinstalación laboral del trabajador o trabajadores que son despedidos por ser dirigentes sindicales

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 102 literal q), establece: Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Así mismo el Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto número 1441 regula lo siguiente: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de una delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de una protección hasta de sesenta días después de la inscripción del mismo”.

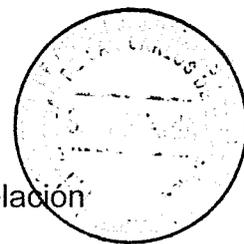
Si se incumpliere con lo establecido en el artículo anterior, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será



sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.”

Cabe recalcar que no solamente es una garantía constitucional, sino que además a través del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala, en su Artículo 1 establece “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. En las normas internacionales se garantiza la protección contra el despido discriminatorio por lo que podemos concluir que si este se lleva a cabo los trabajadores deberán ser reinstalados en las mismas condiciones y con los mismos derechos que venían desempeñando al momento de que se realizó el despido tal como se establece en las normas internas en líneas anteriores.

Como se mencionó anteriormente, el Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto número 1441 regula lo relativo a la inamovilidad que gozan los trabajadores que forman parte de la constitución de una organización sindical, sin embargo como en los casos anteriores todo trabajador integrante de un sindicato deberá dar previo aviso a la Inspección General de Trabajo, a su vez dichos trabajadores no deben de incurrir en las causales reguladas en el Artículo 77 del mismo cuerpo legal, puesto que la ley claramente establece: “Si el trabajador incurriera en alguna causal de despido de las



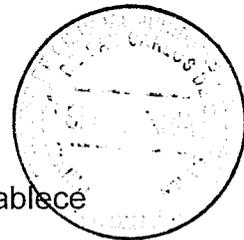
previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.”

Por lo tanto, se entiende que la ley otorga una protección o estabilidad relativa porque en caso que los trabajadores motiven una causa de despido, previstas en la ley, el patrono tiene la libertad de acudir ante un juez de trabajo a solicitar que se le autorice la cancelación del contrato de trabajo, presentando a su vez las pruebas suficientes que demuestren la falta del trabajador o trabajadores; dejándole de tal forma la decisión al juez que conozca del caso en vía ordinaria laboral.

4.2.3. La reinstalación laboral del trabajador o trabajadores despedidos durante la formación de un sindicato o por ser integrantes del comité ejecutivo provisional del sindicato en formación

Hay dos presupuestos para gozar el derecho de inamovilidad en el fuero sindical de conformidad con los Artículos 209 y 223 d) del Código de Trabajo Decreto número 1441: a) protección para los trabajadores que forman el sindicato, desde el momento que se dé el aviso correspondiente a la Inspección General de Trabajo de la formación del sindicato; b) los trabajadores que conforman el comité ejecutivo provisional del sindicato en formación.

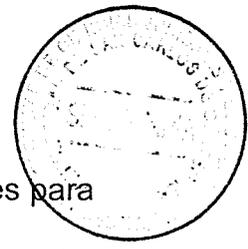
Es interesante abordar el primer caso porque en los artículos citados se puede apreciar una antinomia de normas, pues en el Artículo 209 se regula que los que inicien la conformación de un sindicato gozarán de inamovilidad hasta 60 días después de la



inscripción, sin embargo el Artículo 223 literal d) cita que el beneficio que se establece en ese inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, es decir inamovilidad 12 meses después de cesado el cargo para los miembros del Comité Ejecutivo. Es evidente la coalición de normas que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo Decreto número 1441 ¿qué norma se debería de aplicar al caso concreto cuando se discuta la inamovilidad de los dirigentes del Comité Ejecutivo Provisional? Al analizar las normas referidas, se puede concluir que en este caso puede atenderse al principio de tutelaridad en su regla de que debe aplicarse la condición que más beneficie al trabajador, en este caso a los miembros que conforman al comité ejecutivo del sindicato en formación por ende se estima que estos gozan de inamovilidad en los términos que establece el Artículo 223 d).

El Artículo 106 constitucional establece "...en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores". Integrado con el Artículo 17 del Código de Trabajo Decreto número 1441 que regula "...se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social...".

Proteger la inamovilidad que se consagra en virtud del fuero sindical que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales y, que es deber del Estado preservar la institución del fuero sindical conforme a las normas del derecho interno y tratados internacionales dándole paso al interés colectivo implícito en una organización sindical y el interés de los trabajadores que



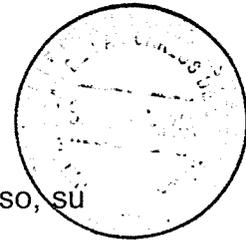
agrupados mediante un sindicato buscan que derechos, conquistas y aspiraciones para obtener beneficios económicos y sociales, si el punto toral es lo anterior argumentado, se recalca la preeminencia de la norma contenida en el Artículo 223 literal d).

4.2.4. La reinstalación laboral de un trabajador despedido estando emplazada la empresa en la que trabaja por un conflicto colectivo de carácter económico social

El Artículo 379 regula que “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro; ni impedirse el ejercicio de sus derechos.”

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

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme los previstos en el artículo que precede. ...El juez actuará inmediatamente por constarle



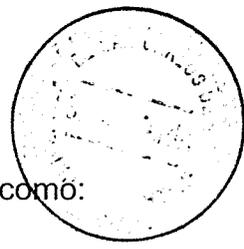
de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.” (sic)

Entonces de lo que la ley establece se entiende que cuando una entidad del Estado o una empresa se inicia una negociación colectiva y ante el juez competente se presenta el pliego de peticiones, se dice que la entidad o la empresa han sido emplazadas ante la jurisdicción laboral. Por lo tanto, a partir de ese momento todos los trabajadores, no podrán ser retirados de su puesto de trabajo sin previa autorización del juez que está conociendo del conflicto colectivo.

4.3. Trámite judicial de la reinstalación

Antes de abordar el tema del trámite o el momento procesal oportuno para llevar a cabo un juicio laboral por reinstalación, es importante mencionar una figura jurídica vital dentro del tema que se desarrollará, pues en este aspecto la prescripción juega un rol fundamental ya que es considerada como eje central para poder accionar frente a un despido directo e injustificado.

¿Por qué es importante la prescripción dentro de un juicio de reinstalación laboral? La respuesta a la interrogante es porque la prescripción se manifiesta en las diferentes ramas del derecho y en el derecho laboral no es la excepción pues para definir el



concepto de prescripción. El Diccionario de la Real Academia Española la define como: “Dicho de un derecho, de una responsabilidad o de una obligación: Extinguirse por haber transcurrido cierto período de tiempo, especialmente un plazo legal.”²⁶ “Adquirir un derecho real por el transcurso del tiempo en las condiciones previstas por la ley.”²⁷

Entonces se comprende que la prescripción es el abandono o la omisión de manifestar la realización o disfrute de un derecho determinado, y como consecuencia de ello se tiene la pérdida del derecho por el solo transcurso del tiempo sin que dicho derecho sea ejercitado.

En materia laboral la prescripción es una institución jurídica instituida tanto para el trabajador como el patrono, a ambos se le concede el derecho de usar a su favor dicha figura jurídica, tal es el caso que los patronos son quienes más la utilizan, pues a ellos les corresponde y atribuyen la mayoría de responsabilidades jurídicas; mientras que los trabajadores son quienes solicitan a las autoridades competentes que se cumpla o se declare el derecho a ser reinstalados.

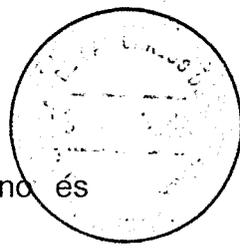
El Código de Trabajo Decreto número 1441 en el Artículo 258 define la prescripción: “Es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.”

²⁶Diccionario de la Real Academia Española. <https://dle.rae.es/prescribir> (consulta: 24 de enero de 2021)
²⁷ **Ibíd.**



Sin embargo, como regla general en el Artículo 263 y 264 del mismo cuerpo legal establecen: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de determinación de dichos contratos.” “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.”

Del análisis de los artículos aludidos se concluye que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco no regula un plazo para que el o los trabajadores demanden la reinstalación, por lo que, a falta de regulación específica para dicho término, se debe aplicar analógicamente lo establecido en el Artículo 264. El cual establece que todos los derechos que provengan de las leyes laborales prescriben en el término de dos años, dicho plazo inicia desde el momento en que se da la terminación de la relación laboral de forma injustificada. Cabe mencionar que la Corte de Constitucionalidad de Guatemala dentro del expediente 2865-2016, sentencia de fecha seis de octubre de dos mil dieciséis, arriba a la siguiente tesis *“es atinente manifestar que el derecho de reinstalación reclamado por la trabajadora deviene de lo establecido en los artículos 379 y 380 del Código mencionado, puesto que fue despedida sin que el patrono contara con la autorización judicial correspondiente, por lo que el plazo de prescripción que debe aplicarse al caso concreto es el contenido en el artículo 260 del Código referido, norma específica que señala que los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en caso de despido, prescriben en el término de treinta (30) días hábiles*

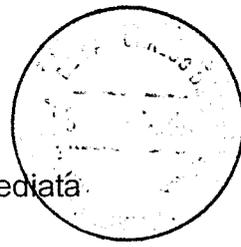


contados a partir de la terminación del contrato”.(Sic) Se considera que no es afortunado el criterio asentado en la sentencia antes referida porque no hay una regulación específica que establezca tal situación, pues el derecho *per se* no proviene de un despido sino del quebrantamiento del derecho de inamovilidad que gozan las personas que se encuentran en estado de gravidez o lactancia, dirigentes sindicales o integrantes del comité ejecutivo provisional del sindicato en formación o de la no observación de las prevenciones decretadas por la interposición de un conflicto colectivo.

La vía para ventilar la solicitud de reinstalación depende del caso en concreto, ya que puede ser solicitada la reinstalación dentro de un juicio ordinario o por medio de una incidencia. Los trabajadores que estén conformando un sindicato y que hayan dado el aviso a la autoridad competente y que sean despedidos de forma unilateral sin la previa autorización podrán presentar su denuncia de reinstalación para que en el término de 24 horas el órgano jurisdiccional ordene su inmediata reinstalación como lo regula el Artículo 209 y 380 del Código de Trabajo Decreto número 1441.

El trámite que deben de realizar los trabajadores que sean parte del comité ejecutivo del sindicato y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia cuando sean despedidas sin previa autorización podrá solicitar su reinstalación mediante juicio ordinario para que se declare si procede la reinstalación a su puesto de trabajo.

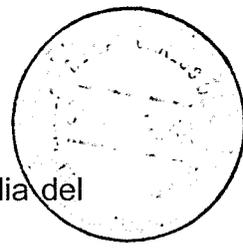
El Artículo 380 del Código de Trabajo Decreto número 1441 es aplicable también para los trabajadores que sean despedidos cuando haya prevenciones en el centro de



trabajo a denunciar judicialmente su despido para que se ordene su inmediata reinstalación.

Como se ha podido analizar, hay diferentes vías para presentar la solicitud de reinstalación de acuerdo con cada caso, pero específicamente analizaremos el trámite para los trabajadores que son despedidos por ser parte del comité ejecutivo del sindicato o las mujeres embarazadas o en período de lactancia. La realidad de la carga jurisdiccional es de gran dimensión, ya que la justicia pronta y cumplida cada vez se ve más lejos de obtenerla, pues los trámites judiciales se vuelven tardados por la cantidad de demandas que ingresan a los tribunales de trabajo y la falta de personal para tramitar las solicitudes dentro de las demandas, resultando perjudicial para los trabajadores que ya se han mencionado, pues en el momento procesal que corresponde ejecutar la sentencia que declara procedente la reinstalación muchas veces el trabajador ya no goza del beneficio de inamovilidad, causándose agravios al principio de estabilidad laboral pues los trabajadores son reinstalados en el momento que el ministro ejecutor se constituye al centro de trabajo pero al siguiente día son despedidos por ya no gozar de tal beneficio violando la norma constitucional al derecho de trabajo.

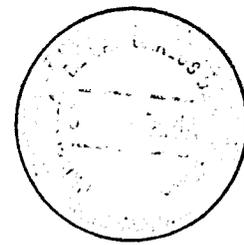
Sin bien es cierto, la ley establece plazos para que se vaya desarrollando cada etapa procesal del juicio ordinario, éstas no se cumplen a cabalidad por las diferentes incidencias que surgen en el trámite del proceso, limitando al trabajador a gozar una estabilidad laboral, ya que esto no solo afecta a su persona sino también a aquellos que



son dependientes del trabajador, es decir, la demora judicial trasciende a la familia del trabajador.

Concretamente en los casos mencionados el juicio ordinario por su esencia de ser un proceso de conocimiento y su trámite en la generalidad de casos lento por la serie de etapas y medidas retardatorias que el patrono puede promover dentro del mismo (excepciones), resulta ser la vía procesal menos indicada. Pues lo que busca la reinstalación es que el trabajador recupere su puesto de trabajo y en las mismas condiciones, aunque el o los trabajadores consigan obtener una sentencia favorable la cual hará firme y ejecutoriada, lo cierto es que para ello ya habrá transcurrido mucho tiempo, por eso se dice que como juicio el de naturaleza ordinaria resulta total y completamente incongruente y desfavorable con lo que la reinstalación busca conseguir que es la estabilidad económica y social del trabajador.

Por ende se hace necesario realizar una revisión a los artículos que regulan la tramitación en la vía ordinaria, pues como ya se ha indicado otros casos se ventilan por una denuncia o incidencia que se resuelve en las veinticuatro horas de presentada la misma, siendo más viable obtener un fallo que garantice el acceso a un trabajo de carácter indefinido a la persona que goza de dicho beneficio, protegiendo el beneficio de inamovilidad que goza el trabajador al momento de su efectiva reinstalación. Teniendo como efecto desfavorable para el trabajador y desnaturalización de los principios de economía procesal y celeridad.



CAPÍTULO V

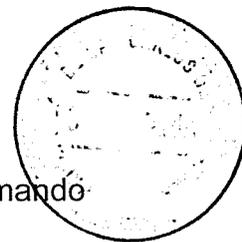
5. Incidente

Es el procedimiento que establece la norma jurídica para el conocimiento de algunos asuntos específicos que no tienen vía para conocerse y, que por ser accesorios pueden tramitarse en la vía incidental que regula la Ley del Organismo Judicial.

5.1. Definición

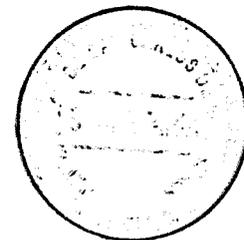
El Dr. Eddy Giovanni Orellana Donis define: El incidente es un proceso accesorio y paralelo al principal que resuelve la incidencia, nunca el fondo del asunto principal y se utiliza cuando el asunto no tiene trámite específico o porque lo ordena la Ley.

Basados en ésta definición, si bien es cierto el trámite incidental surge muchas veces por una cuestión principal lo es también que no es regla general, por ejemplo: el incidente de post-mortem no necesariamente nace de un proceso principal ya que en el mismo se busca declarar beneficiarios de los derechos del causante y hay un periodo de prueba para que las partes puedan aportar las pruebas que consideren pertinentes a lo que se discute, entonces partiendo de ésta idea la ley podría regular que los despidos de mujeres embarazadas y los miembros del comité ejecutivo de los sindicatos puedan tramitarse mediante un incidente.



Otro ejemplo que puede referirse es el despido de las personas que están conformando un sindicato pues la ley regula que ellos deben ser reinstalados en veinticuatro horas, esto quiere decir que al momento que el trabajador presenta su denuncia ante los tribunales de trabajo y éste resuelve corren las veinticuatro horas para que el patrono lo restituya en su puesto de trabajo. Entonces, si en los demás casos de reinstalación el trámite es más rápido ¿por qué hacer diferencia en los casos de despidos de mujeres embarazadas y miembros del comité ejecutivo de sindicatos? si al final lo que se busca es proteger la estabilidad laboral de los trabajadores.

El trámite que en la actualidad se conocen los casos ya referidos, es el juicio ordinario que la ley lo define como un juicio de conocimiento en el que se busca establecer el derecho que le corresponde a una persona agotando las etapas procesales correspondientes una de ellas el diligenciamiento de medios de prueba. El trámite incidental aunque no lo denomina como fase de prueba, si tiene un periodo de prueba en el que se podrían diligenciar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes y así esclarecer si, la mujer en efecto estaba embarazada al momento de su despido, si gozaba de periodo de lactancia o si la persona formaba parte del comité ejecutivo del sindicato cuando fue despedido para declarar procedente la restitución a su puesto de trabajo lo más rápido posible; en el caso de la mujer embarazada o en periodo de lactancia no solo se estaría protegiendo el derecho constitucional de trabajo sino la vida y el bienestar social del bebé y también el de la madre.



5.2. Clases de incidente

Existe una diversidad de incidente de acuerdo al asunto que se pretenda conocer, entre ellos podemos encontrar:

5.2.1. Incidente de derecho

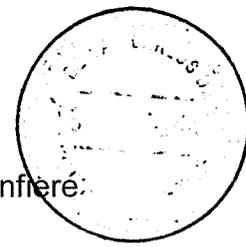
Se tramitan aquellas cuestiones que están reguladas en la ley y que con solo mencionar la norma se tiene probado que existe la cuestión en discusión, ya que el derecho no se prueba por estar regulado en la normativa legal.

5.2.2. Incidente de hecho

Se tramitan las cuestiones que deben ser probadas en el curso de la tramitación porque no están reguladas en la ley.

5.3. Regulación legal y trámite

El trámite de los incidentes se encuentra regulado en los Artículos 135, 136, 137, 138, 139 y 140 de la Ley del Organismo Judicial, pero deberá dejarse a salvo los plazos que regula el Código de Trabajo Decreto número 1441 en virtud que en el Artículo 362 establece que se mandará a oír a la parte contraria por el plazo de veinticuatro horas y en el Artículo 394 regula que el período de prueba se reducirá a cinco días.

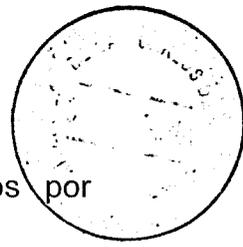


El trámite de los incidentes inicia promoviendo el incidente, luego se le confiere audiencia a la parte contraria por el plazo de dos días. La apertura a prueba se da por un término de ocho días salvo que se releve del periodo de prueba y al diligenciar los medios de prueba o bien cuando se releve del periodo probatorio se tiene tres días para emitir el auto correspondiente.

En ese orden de ideas, el trámite incidental se perfila más viable y ágil para resolver los casos que ya hemos aludido, pues la resolución se podría obtener en un plazo más razonable, toda vez que no cabría la interposición de excepciones, la audiencia que se les confiera sería más inmediata a señalar una audiencia de juicio oral que debido a la carga laboral que hay en los juzgados de trabajo se extiende en demasía en el juicio ordinario, aunado a las incidencias que se suscitan que influyen mucho en que la fecha de la audiencia que se programa y la resolución final sea más demorada. Sin embargo, del análisis de la investigación puede establecerse que sería aún más viable regular el trámite de los casos objeto de estudio mediante la denuncia que regula el Artículo 380 del Código de Trabajo Decreto número 1441.

5.4. Incidentes e incidencias en materia laboral

Cabe señalar que el Código de Trabajo Decreto número 1441 se alude a incidente e incidencias en el tercer párrafo del Artículo 326, toda vez que hay muchos procedimientos que dirimen derechos que no implican necesariamente el trámite incidental al que ya no hemos referido; tal como se establece el procedimiento del



Artículo 380 para dirimir reinstalaciones tanto para trabajadores protegidos por prevenciones como los que están conformando sindicatos.

5.4.1. Incidente de terminación de contrato

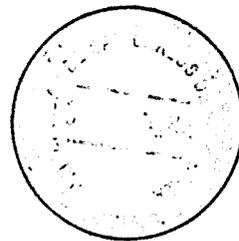
Es el trámite que inicia en cuerda separada de la pieza principal cuando el patrono acude ante un órgano jurisdiccional para solicitar la terminación del contrato del trabajador no prejuzgando si es justo o injusto, cuando hay prevenciones en el centro de trabajo derivadas de la interposición de con conflicto colectivo de carácter económico y social.

5.4.2. Incidente de represalias

Es el trámite que se inicia en cuerda separada cuando se pretende una protección frente a actos desaprobados cometidos por el patrono o actos prohibidos realizados por los trabajadores.

5.4.3. Incidente de punto de derecho

Se plantea cuando en el trámite de un conflicto colectivo económico social no se han cumplido con alguna cuestión o requisito que la ley establece.



5.4.4. Incidente post mortem

Trámite que se inicia por los interesados para que de conformidad con la ley se les declare beneficiarios de los derechos que le correspondían al causante.

5.4.5. Incidente de consignación

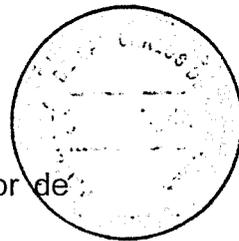
Es el procedimiento por medio del cual una persona llamada consignante, acude ante Juez competente a depositar a favor de otra persona llamada consignataria, la cosa que se debe, o bien, una determinada cantidad de dinero, a efecto de extinguir la obligación de pago.

5.4.6. Incidente de Incompetencia

Es la excepción en materia laboral pues su plazo de interposición es diferente a las otras excepciones que regula ley, ya que la misma se interpone dentro de los tres días de notificada la demanda cuando se estima que el juez no es competente para conocer del asunto ya sea por materia o territorio y se tramite dentro de la pieza principal.

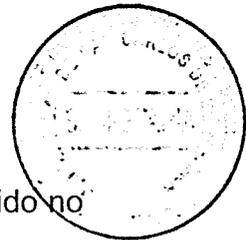
5.5. Análisis de los Artículos 223 d) y 151 c) del Código de Trabajo Decreto número 1441

El Artículo 223 regula lo relativo al funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales y específicamente en su literal d) se refiere al fuero



sindical lo que quiere decir que son las condiciones que establece la ley a favor de dichos dirigentes, en este caso en particular los miembros del Comité Ejecutivo gozan del privilegio de inamovilidad en el trabajo, en la cual se observan dos modalidades, siendo estas: a) La inamovilidad que gozan los miembros del Comité Ejecutivo de los sindicatos que se encuentran en formación, es decir aquellos que aún no han sido reconocidos legalmente por la Dirección General de Trabajo, toda vez hayan dado aviso de la constitución del sindicato a dicha entidad, dicho derecho tendrá vigencia desde el momento en que se dé el aviso anteriormente mencionado hasta que haya quedado inscrito y reconocido el sindicato y hasta doce meses posteriores al reconocimiento del mismo. b) La inamovilidad que gozan los miembros de los Comités Ejecutivos que han sido electos con carácter definitivo es decir para cumplir un periodo de dos años, en este caso la inamovilidad inicia desde el momento en que toman posesión de sus cargos, se extiende durante el periodo de sus funciones y hasta doce meses después de haber cesado en sus cargos. Por lo que debe entenderse que esta inamovilidad tendrá una duración de tres años.

Por su parte el Artículo 151 literal c) establece el derecho de inamovilidad que goza la mujer trabajadora que esté en estado de gravidez o en periodo de lactancia; por lo que el alcance de este derecho da inicio desde que la mujer trabajadora da aviso al patrono por medio escrito sobre su estado, por lo tanto la inamovilidad se constituye como una garantía de naturaleza extraordinaria que le otorga la ley laboral ya que su alcance se prolonga el tiempo que dure el embarazo, incluyendo los descansos pre y post natal, así también como hasta los diez meses posteriores de haberse reintegrado a sus actividades laborales.

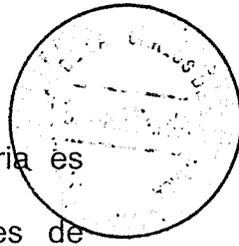


En caso el patrono considere que la mujer trabajadora incurrió en causal de despido no podrá hacerlo sin previo tener la autorización judicial para ello, ya que al patrono le corresponde el imperativo legal de probar mediante un juicio laboral que efectivamente se dio la causa justa del despido.

5.6. La importancia de reformar los Artículos 223 d) y 151 c) del Código de Trabajo Decreto número 1441

De acuerdo al análisis de los Artículos 223 literal d) y 151 literal c) de la norma antes citada, en ambos casos le corresponde al patrono probar en la vía judicial laboral las causas justas que motivaron el despido para que pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

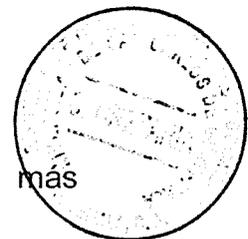
Frente a la regulación de los artículos citados se dan dos panoramas siendo estos primero que el legislador otorga a los trabajadores el derecho de inamovilidad y segundo regula el derecho de la reinstalación laboral. No se determina concretamente cual es la vía para reclamar el derecho de reinstalación, por lo que atendiendo a lo que estipula el Artículo 321 del Código de Trabajo Decreto número 1441 se ha estimado en todos los casos que debe ser en la vía ordinaria laboral y así se realiza actualmente en los juzgados de trabajo y previsión social con la salvedad de aquellos casos que la ley profesional regule una vía distinta.



Por lo tanto, se entiende en estos casos en específico, que la vía ordinaria es desfavorable para los trabajadores, por la naturaleza del proceso, que es de conocimiento y su trámite tardo debido a las etapas que conlleva dicho juicio y a su vez por la serie de incidencias que el patrono puede promover durante el trámite del proceso. A lo cual se concluye que la vía procesal ordinaria es perjudicial e inadecuada, pues en el caso de la mujer trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia, aunque se logre la reinstalación mediante una sentencia favorable y que dicha sentencia quede ejecutoriada ya ha pasado el tiempo en el que ella ha concluido su embarazo y la etapa post parto. En cuanto a los dirigentes sindicales, estimo que el perjuicio es la desmotivación que podría provocar en cuanto al fomento de los sindicatos, porque separada la dirigencia, el patrono tendría la oportunidad de atacar la organización sindical.

La importancia de reformar los Artículos 223 d) y 151 c) del Código de Trabajo Decreto número 1441 se da debido a que la figura jurídica de la reinstalación pretende ser beneficiosa para los trabajadores que pueden gozar de dicho derecho, sin embargo la vía procesal por la cual debe tramitarse se convierte en una desventaja para el trabajador por el tiempo que tardaría en resolverse la reinstalación; por lo que en consecuencia de lo anterior indicado se ve la necesidad de reformar los artículos mencionados para garantizarle a los trabajadores la estabilidad laboral.

Siendo así que la vía procesal más viable y favorable al trabajador es la vía de los incidentes respetando los plazos regulados en el Código de Trabajo Decreto número

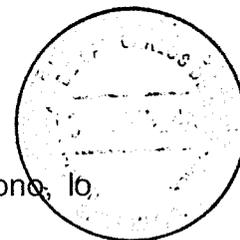


1441, ya que su trámite sería más breve, permitiendo obtener de manera más inmediata la restitución del trabajador en su puesto de trabajo.

5.7. Caso concreto de reinstalación laboral tramitado en el Juzgado Sexto Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del municipio y departamento de Guatemala

Es importante traer a colación el caso identificado con el número de proceso 01173-2016-05284 tramitado en el Juzgado Sexto Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social mediante el cual la señora Loida Rebeca Argueta López promueve demanda de reinstalación por haber sido despedida cuando gozaba del derecho de inamovilidad por estar en periodo de lactancia en contra de la entidad Servicios Profesionales Jurídicos, Sociedad Anónima.

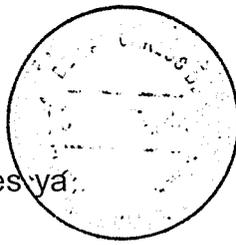
La demanda fue presentada por la parte actora con fecha 12 de mayo de 2016 al Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral y los hechos que la suscitaron, aun estando vigente la relación de trabajo, era el reclamo de prestaciones laborales que se adeudaban por la simulación contractual que había entre las partes y el pago de gastos médicos en que había incurrido la demandante porque la entidad demandada no pagaba la cuota correspondiente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por lo que se vio imposibilitada de poder acudir a dicho instituto a que le proporcionaran asistencia médica. Sin embargo, con fecha 21 de mayo de 2016 la parte actora realizó una ampliación de demanda en la que manifestó que fue despedida sin agotar la vía judicial correspondiente. El 11 de abril de 2016, primer día que empezaba



a gozar del derecho de lactancia fue despedida injustificadamente por su patrono, lo que trajo como consecuencia la solicitud de su reinstalación al puesto de trabajo que venía desempeñando bajo las mismas condiciones que tenía al momento del despido, la cancelación de salarios dejados de percibir y otras prestaciones laborales.

Con fecha 19 de agosto de 2016 el Juzgado Sexto Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social celebró la audiencia de Juicio Oral en la que la parte demandada presentó excepción dilatoria de incompetencia la que fue rechazada por el juzgador por ser notoriamente improcedente. En contra de dicha resolución presentó la entidad demandada el recurso de nulidad que fue admitido para su trámite confiriéndole audiencia por el plazo de 24 horas a la parte actora para que se manifestara al respecto; la parte actora se acoge al plazo conferido y no la evacúa en dicha audiencia. La parte demandada procede a contestar la demanda en sentido negativo e interpuso excepciones perentorias de: inexistencia de la relación de trabajo argumentada por la parte actora, incongruencia de los hechos expuestos en la demanda, imposibilidad de acceder a lo pretendido por la parte actora. Se agotó la etapa conciliatoria por imperativo legal, sin embargo, la misma no dio resultados positivos. Se llevó a cabo la etapa procesal del diligenciamiento de los medios de prueba en la cual se establecieron que medios probatorios se tenían por ofrecidos con base a la ley y se señaló audiencia para el seis de septiembre de 2016 para que la parte actora compareciera a prestar confesión judicial.

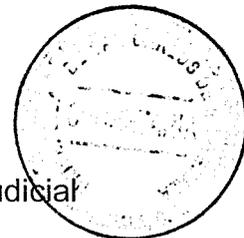
Con fecha 22 de agosto de 2016 presenta memorial la parte actora en el que evacúa la audiencia conferida por el recurso de nulidad y las excepciones perentorias ya



individualizadas y solicita que se declare sin lugar dicho recurso y las excepciones ya referidas.

Con fecha 24 de agosto de 2016 el juzgado de conocimiento emitió el auto mediante el cual declaró sin lugar el recurso de nulidad presentado por la parte demandada con base a lo considerando: a) que los motivos invocados no son constitutivos de violación de ley alguna como ya se había analizado en la resolución recurrida, ya que en el Artículo 326 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece la supletoriedad del Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales establecidos en el Código referido. Si bien es cierto las excepciones previas tienen su sustanciación legal en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil debido que el Código de Trabajo Decreto número 1441 no establece cuales son las excepciones dilatorias.

En el caso plantear la excepción previa de incompetencia en audiencia como dilatoria, contraviene lo establecido el Artículo 309 de la norma antes citada, en virtud que el artículo referido, establece el plazo de tres días de notificada la demanda para plantear la cuestión de incompetencia, razón por la cual no se admitió para su trámite la excepción de incompetencia. b) Aunado a lo anterior, la norma específica de la materia, es clara en establecer un plazo perentorio para la interposición de la excepción de incompetencia y no es procedente la aplicación de normas supletorias por lo que la aceptación de trámite interpuesta retrotraería una etapa ya precluida.

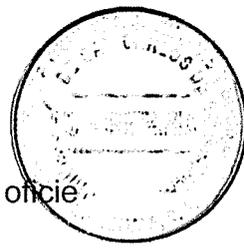


Con fecha seis de septiembre de 2016 se llevó a cabo la audiencia de confesión judicial de la parte actora y por concentración y celeridad procesal se notificó el auto que declaró sin lugar el recurso de nulidad presentado por la parte demandada.

Con fecha 26 de octubre de 2016 el juez emitió auto para mejor proveer en el que mandó a que se trajeran a la vista los siguientes documentos: a) Que la entidad demandada remita a ésta judicatura la totalidad de facturas que fueron extendidas por la parte actora; así mismo deberá remitir una certificación contable al respecto de los pagos que se hayan realizado a la hoy actora por cualquier concepto. b) Que la parte actora remita a esta judicatura el duplicado de la totalidad de facturas que se hayan extendido a favor de la entidad demandada en el periodo del 19 de noviembre de 2014 al 11 de abril de 2016, incluyéndose las facturas que se hayan anulado.

Con fecha 13 de febrero de 2017 el juzgado emite resolución en la que ordena: que la parte actora acredite fehacientemente que no le fue autorizado en el periodo señalado en el auto para mejor proveer por la autoridad competente, la impresión y extensión digitales a su persona y que la parte demandada cumpla en el plazo de 24 horas con el auto para mejor proveer, ya que a dicha fecha se había vencido el plazo de 10 días para cumplir con lo requerido por el juzgador.

Con fecha 27 de marzo de 2017 la parte actora presenta memorial en el que manifiesta en términos generales que la Superintendencia de Administración Tributaria no extiende constancias o certificaciones negativas sobre las inscripciones y gestiones que no obran o no constan dentro del registro tributario de los contribuyentes por lo que le es

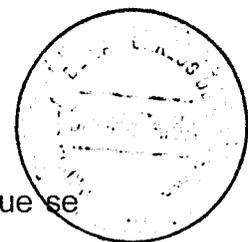


materialmente imposible cumplir con lo requerido por el juzgador y solicita que se oficie a la entidad referida para que informe al respecto.

La entidad demandada con fecha 20 de abril de 2017 presentó memorial para informar sobre lo requerido por el juez en el auto para mejor proveer, sin embargo se resolvió que en el plazo de dos días debía de acompañar la certificación solicitada en el auto para mejor proveer en la que se debía indicar que todos los pagos que se detallan son todos los que aparecen en la contabilidad de la misma pagados a la demandante, tal como fue requerido y que de no cumplir daría lugar a certificarle lo conducente a un juzgado del orden penal para lo que correspondiera.

Con fecha 31 de mayo de 2017 la parte demandada presentó memorial para dar por cumplido con lo que el juzgador solicitaba, sin embargo, se resolvió certificar lo conducente porque no se cumplió a cabalidad con lo que se estaba solicitando y se fijó nuevamente el plazo de 24 horas para cumplir con lo requerido. En contra la resolución que resuelve certificar lo conducente la entidad demandada presenta el recurso de revocatoria porque considera que ha cumplido con presentar lo que ha requerido el juzgador en el auto para mejor proveer y por ende no procede que se haga efectivo dicho apercibimiento.

El juzgado resuelve declarar sin lugar tomando en consideración lo siguiente: a) la judicatura estima que la entidad no ha cumplido a cabalidad lo ordenado en el auto para mejor proveer de fecha 26 de octubre de 2016 en virtud que en la resolución antes descrita ordena que a la parte demandada presente la totalidad de facturas que fueron

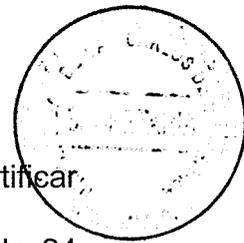


extendidas por la parte actora y certificación contable al respecto de los pagos que se hayan realizado a la hoy actora por cualquier concepto.

Con fecha 13 de febrero de 2017 se otorgó el plazo de 24 horas para el cumplimiento del auto para mejor proveer (hace referencia a los plazos que se otorgaron para que la entidad demandada cumpliera con lo requerido y que ya se hicieron mención en la relación del caso en discusión) presente la certificación extendida por el Perito Contador Lisandro Suruy Ajpacajá de la totalidad de los pagos efectuados a la actora del periodo comprendido del mes de enero del 2015 al mes de febrero de 2017.

Por lo que se entiende que existen pagos efectuados fuera de lapso señalado, por lo que no se cumple con la orden emanada por esta judicatura en virtud que se solicitaba la totalidad de pagos efectuados a la actora no únicamente los señalados en el periodo señalado. En atención a ello, el juzgador estima que la resolución impugnada se encuentra ajustada a derecho y nuevamente se le fija el plazo de 24 horas para que se cumpla con lo requerido en el auto para mejor proveer.

Con fecha 22 de agosto de 2017 la parte demandada plantea el recurso de nulidad en contra de la resolución que resolvió sin lugar el recurso de revocatoria. El juzgador resuelve para su trámite el mismo por estimarse notoriamente improcedente y además frívolo, toda vez que lo resuelto en revocatoria no podría ser objeto de nulidad y no es procedente que un recurso horizontal o como la doctrina lo nomina, recurso procesal, sea instado y que con base al mismo se intente otro recurso horizontal. Hay que recordar que la resolución que pretende impugnar deviene de un auto para mejor

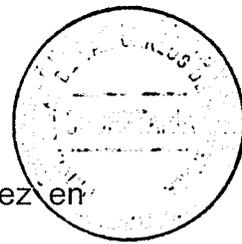


proveer, la cual no admite recurso alguno. En la misma resolución se resuelve certificar lo conducente a un juzgado del orden penal y se le fija nuevamente el plazo de 24 horas para que la entidad demandada cumpla con lo ordenado.

Con fecha 27 de septiembre de 2017 la entidad demandada presenta nuevamente un memorial en el que manifiesta su inconformidad con lo resuelto por el juzgador e indica que se tenga por cumplido lo requerido con la certificación que ya obra en el expediente; cuando en reiteradas ocasiones se le ha hecho de conocimiento que no se ha cumplido con lo solicitado en el auto para mejor proveer y qué, como consecuencia, se le han fijado una serie de plazos.

Esto denota la falta de voluntad que tiene la parte demandada con cumplir con lo requerido por el juzgador e implica un retraso para la resolución final de dicho proceso, porque la falta de cumplimiento a lo que se le ha ordenado a la entidad demandada no permite que se emita la sentencia correspondiente. Dicho memorial presentado, nuevamente se le resuelve fijar plazo para que la entidad cumpla con lo requerido porque en el expediente únicamente obra certificación donde consta la totalidad de pagos realizados entre las fechas comprendidas del 29 de enero del año 2020 al 26 de enero 2017, dejando así libre la posibilidad de que puedan existir pagos efectuados dentro de otro periodo ajeno al indicado.

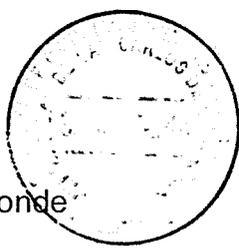
El juzgador con fecha cinco de enero de 2018 emite sentencia en la que se declaró sin lugar la contestación de demanda planteada por Servicios Profesionales Jurídicos, Sociedad Anónima y sin lugar las excepciones perentorias presentadas. Con lugar la



demanda parcialmente la demanda planteada por Loida Rebeca Argueta López en contra de la entidad antes referida, condenando a la parte demanda a que: 1) Reinstale a la demandante en el mismo puesto de trabajo en iguales condiciones o mejores condiciones, pague los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde el momento de su despido hasta su efectiva reinstalación. 2) Que en el plazo de tres días contados a partir de que adquiriera firmeza la liquidación que para el efecto haya de dictarse, pague a la actora lo siguiente: a) Bonificación Incentivo: lo que corresponde al periodo del 19 de noviembre de 2014 al 11 de abril de 2016 y la que corresponde desde el momento del despido hasta la fecha de su efectiva reinstalación. b) Prestaciones Pre y Post no gozadas, lo que corresponde a 84 días laborados. c) Remuneración de gastos lo que corresponde a la cantidad de Q.888.00. Se absolvió de las horas extraordinarias porque la parte actora no aportó prueba que acreditara que en efecto había laborado jornada extraordinaria.

El 19 de enero de 2018 la parte demandada presentó recurso de apelación en contra de la sentencia emitida por el Juez Sexto de Trabajo, el cual fue admitido para su trámite y se ordenó elevar el expediente a la sala jurisdiccional para su conocimiento.

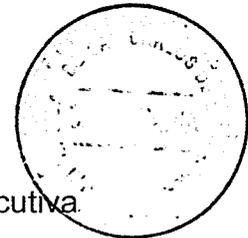
Con fecha 30 de noviembre del 2018 el juzgado de primera instancia recibe la ejecutoria remitida por la sala jurisdiccional mediante la cual se confirma la sentencia venida en grado y se emite la resolución de fecha 30 de noviembre de 2018 para ejecutar la sentencia que se encontraba firme. La parte actora se presenta al juzgado el día 14 de febrero de 2019 para coordinar el acto de reinstalación y se libra el mandamiento respectivo para cumplir con lo que se ordenó en la respectiva sentencia.



Con fecha 14 de febrero de 2019 la parte demandada presenta un memorial donde manifiesta que recusa al juez con expresión de causa, resolviéndose sin lugar la solicitud planteada por la entidad demandada y se ordena que se remita el expediente de mérito a la sala jurisdiccional para que se pronunciara sobre lo pertinente y se continúe conociendo con el duplicado.

El día 18 de febrero de 2019 se lleva a cabo la diligencia de reinstalación, sin embargo, la misma no se hizo efectiva porque según manifestó el mandatario de la entidad que no procedía la inmediata reinstalación, ya que el día 14 de febrero de 2019 se presentó una recusación al señor juez la cual ingresó a las 14 horas con 20 minutos la cual se encuentra pendiente de resolver. En consecuencia, el juez resuelve ordenar certificar lo conducente a la entidad demandada porque no se dio cumplimiento a la reinstalación que se ordenó hacer efectiva y nuevamente le fija el plazo correspondiente a la parte actora para que se presentara a la judicatura para coordinar la reinstalación y la misma se diligenciara.

Nuevamente la entidad demandada presenta recurso de nulidad el día 26 de abril de 2019 en contra de la resolución que ordena se le certifique lo conducente, resolviéndose entre otras situaciones, no admitir para su trámite dicho recurso porque en fase ejecutiva no cabe más recurso; como lo regula el Artículo 427 del Código de Trabajo Decreto número 1441. Ante lo resuelto por el juzgador sobre el recurso de nulidad, la entidad demandada presenta memorial con fecha 29 de mayo de 2019 mediante el cual presenta el recurso de apelación y expone los agravios que a criterio de la misma se le han ocasionado con la resolución emitida. La judicatura resuelve no

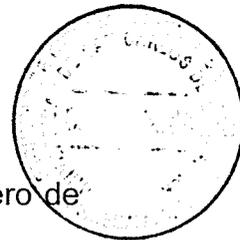


admitir para su trámite el recurso de apelación porque el proceso está en fase ejecutiva y que el Artículo 365 de la norma antes referida, regula que solo son apelables los autos y sentencias que pongan fin al proceso, aunado a lo anterior, que el auto que es sujeto de apelación, aunque no ponga fin al proceso, es el que resuelve la excepción de incompetencia.

Con fecha 19 de agosto de 2019 la sala jurisdiccional remite la ejecutoria mediante la cual hace de conocimiento a la judicatura que confirma el auto que declara sin lugar la recusación en contra del juez planteada, por la entidad demandada.

Derivado de las certificaciones de lo conducente que se han ordenado en contra de la parte demandada, el día 17 de octubre de 2019 el juzgado recibe un oficio girado por la Fiscalía de Derecho Humanos, Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas del Ministerio Público en el que solicita que se remita copia certificada del expediente de mérito con el fin de realizar las diligencias pertinentes para continuar con la investigación y poder establecer la posible comisión de un hecho delictivo.

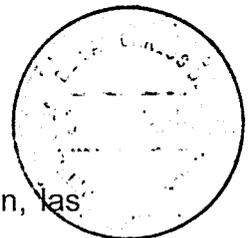
Como se ha podido establecer en el relato del caso de referencia, tramitado en la vía ordinaria, es expansión del tiempo estimado que la ley establece para que un proceso tramitado en dicha vía se emita una resolución final, pues muchas veces los sujetos procesales hacen uso de los recursos o remedios procesales que la ley les permite presentar para ir dilatando el trámite del proceso con el fin de retrasar la resolución final y que como consecuencia, la parte actora desista de continuar con el proceso o que le prescriba por ejemplo el derecho de inamovilidad. En el presente caso, la demanda fue



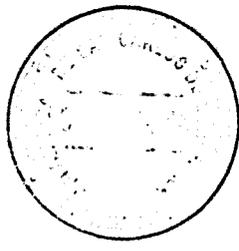
presentada el día 12 de mayo de 2016 y la sentencia fue emitida el cinco de enero de 2018.

La ley prevé que en el trámite del juicio se señale audiencia para juicio oral y que si la misma no es suficiente, se puedan señalar otras dos audiencias para el diligenciamiento de los medios de prueba, la primera en dentro de los 15 días siguientes a la anterior y la última dentro de los ocho días; que si el señor juzgador lo considera necesario puede emitir un auto para mejor proveer dentro del plazo de 10 días y luego de vencido éste plazo puede emitir la sentencia dentro del plazo no menor a cinco ni mayor a 10 días. Sin embargo, en el caso en discusión transcurrieron un año y ocho meses para que la parte actora pudiera obtener una resolución, que en este caso le fue favorable, eso sin contar el tiempo que el expediente estuvo en trámite en la sala jurisdiccional cuando conoció el recurso de apelación, pero puede estimarse que desde la emisión de la sentencia para la resolución que ejecuta la misma, transcurrió el lapso de 10 meses.

Esto implica un agravio al acceso a la justicia a las partes interesadas, pues la duración del trámite en la vía ordinaria, no por los órganos jurisdiccionales, sino por la mala práctica de los recursos e instancias que establece la ley permite que de una forma “legal” se dilate el proceso, y por ende no se resuelva de una forma más inmediata. Si se hace el recuento con base a lo manifestado por la parte actora que el día que la despidieron era su primer día de lactancia, es decir, el día 11 de abril de 2016 al 11 de febrero de 2017 ella gozaba del derecho de inamovilidad, pero dicho derecho prescribió porque a la última fecha referida aún no se había emitido sentencia.



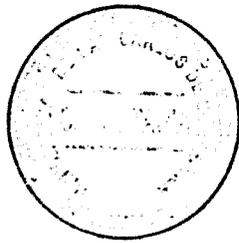
Entonces en la mayoría de casos cuando se ordena y materializa la reinstalación, las partes son reinstaladas, pero ya no gozan del derecho de reinstalación y pueden ser despedidos al siguiente día porque ya no existe la institución jurídica que obliga al patrono a solicitar en la vía judicial la terminación de contrato de trabajo.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco se complementa a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales y las leyes laborales vigentes con la que se pretende garantizar los derechos de los trabajadores en las diferentes circunstancias que se pueden suscitar, una de ellas es cuando se ha dado un despido directo e injustificado y que además de ello que el empleado goce del derecho de inamovilidad lo cual conlleva relacionada la reinstalación laboral. Sin embargo, hay que tomar en cuenta el que derecho debe de ser dinámico y debe de responder a las necesidades que surgen en la sociedad con el transcurso del tiempo.

Es de mucha importancia que el Congreso de la República de Guatemala pueda tomar en consideración establecer en la vía incidental el trámite de reinstalación para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentren laborando y para los trabajadores que conforman el comité ejecutivo de un sindicato pues como ya quedó evidenciado en el transcurso de la investigación el derecho de trabajo y la estabilidad laboral no se está garantizando si se continúa conociendo mediante el juicio ordinario ya que la tramitación resulta ser extensiva por la naturaleza del proceso, por tal razón se recomienda hacer un examen a la norma vigente que regula el derecho de reinstalación para el caso de los trabajadores que anteriormente se relacionaron y que gozan del derecho de inamovilidad para que puedan ser tutelados como demanda la Constitución Política de la República de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L.; 1998.

CARRILLO CALLE, Martín. **La flexibilización del contenido laboral en la Constitución**. Lima. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1950

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Ed. Guatemala D&M. 2004.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. (s.e.) (s.f.)

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, 2010.

GRISOLÍA, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. 11ª Ed. Buenos Aires, República de Argentina, 2005.

<https://dle.rae.es/inamovilidad?m=form>. (Consultado el 17 de enero de 2021).

<https://dle.rae.es/prescribir> (Consultado el 24 de enero de 2021)

<http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=140#:~:text=Laguna%20de%20ley&text=Se%20refiere%20al%20vac%C3%ADo%20jur%C3%ADdico,a%20un%20determinado%20derecho%20positivo>. (Consultado el 06 de febrero de 2021).

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea; 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª ed. Ed. Heliastaa. 2000.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. 1975.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 Del Congreso De La República.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Convenio 87 OIT (Organización Internacional del Trabajo). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio 98 OIT (Organización Internacional del Trabajo). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.